



## Öğretmenlerde iş-aile çatışması ve aile – iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisi \*

Fatma Filiz Altıntopa<sup>a\*\*</sup>, Belgin Aydın<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Y. Lisans Mezunu., Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 06500 Ankara, TÜRKİYE. E-posta: [f.altntp06@gmail.com](mailto:f.altntp06@gmail.com)

ORCID İD: <https://orcid.org/0000-0001-5701-0486>

<sup>b</sup> Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, 06500 Ankara, TÜRKİYE. E-posta: [belgin.aydintan@hbv.edu.tr](mailto:belgin.aydintan@hbv.edu.tr)

ORCID İD: <https://orcid.org/0000-0002-9057-4336>

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 28.09.2020  
Kabul Tarihi: 31.12.2020  
Çevrimiçi Kullanım  
Tarihi: 15.02.2021  
Makale Türü: Araştırma  
makalesi

**Anahtar Kelimeler:**  
iş-aile çatışması, aile-  
iş çatışması,  
tükenmişlik, öğretmen

### ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının tükenmişlik ve tükenmişliğin boyutları üzerindeki etkisinin incelenmesi, öğretmenlerin bazı demografik faktörlerinin çatışma ve tükenmişliğin boyutlarında değişikliğe sebep olup olmadığının araştırılmasıdır. Ankara'nın Bala ilçesinde ve köylerinde bulunan ana sınıfı öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenleri, halk eğitim merkezi öğretmenleri ve ücretli öğretmenler ile müdür ve müdür yardımcılarında oluşan 240 katılımcıya uygulanmıştır. Elde edilen anketlerden 225 tanesi geçerli kabul edilerek analizlere dahil edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 23.0 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde Frekans Analizi, Korelasyon Analizi ve Doğrusal Regresyon Analizi, Bağımsız Örneklemde T Testi ve One Way ANOVA'dan faydalanılmıştır. Araştırmaya yardım eden öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışması arasında, çatışmalar ile tükenmişlik arasında ve çatışmalar ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik, düşük kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma boyutları arasında genel olarak pozitif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Aile ve iş kaynaklı çatışmaların tükenmişliği etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin iş ve/veya aile kaynaklı yaşadıkları çatışmaların birbiriyle ilişkisinin olup olmadığı; çatışmaların tükenmişliği ne derecede etkilediği ve iş-aile ve aile-iş çatışmalarının tükenmişliğin boyutlarını aynı derecede mi etkilediği sorularına cevap olarak iş-aile ve aile-iş çatışmasının başlamasıyla birlikte çatışmaların birbirini beslediği ve ilerleyen sorunlar bütününe tükenmişlik ile sonuçlandığı, çatışmaların özellikle duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmaya etki ettiği görülmüştür.

\* Bu makale; 2018-2019 tarihleri arasında Ankara'nın Bala ilçesi okullarındaki öğretmenler ile anket ve yüz yüze yapılan bir araştırma olup, Prof. Dr. Belgin Aydın danışmanlığında F.Filiz Altıntop'un tamamladığı "Öğretmenlerde İş-Aile ve Aile – İş Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Ankara İli Bala İlçesi Örneği" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Sorumlu yazar/Corresponding author

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2021.7.1.003>

## Work-family conflict in teachers and the effect of family-job conflict on burnout

### ARTICLE INFO

Received: 28.09.2020  
Accepted: 31.12.2020  
Available online: 15.02.2021  
Article Type: Research  
article

### Keywords:

work-family conflict,  
family-work conflict,  
burnout, teacher

### ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the effects of work-family conflict and family-work conflict on the dimensions of burnout and burnout, and to investigate whether some demographic factors of teachers cause changes in the dimensions of conflict and burnout. The study was conducted for 240 teachers including kindergarten teachers, classroom teachers, branch teachers, vocational teachers, public education center teachers, paid teachers, principals and vice principals in Ankara, Bala District and 225 valid questionnaires were obtained. The data obtained from the participants were analyzed using the SPSS 23.0 program. Frequency Analysis, Correlation Analysis and Linear Regression Analysis, Independent Sample T Test and One Way ANOVA were used. The results reveal that there was a positive and significant relationship between work-family and family-work conflict, conflicts and burnout, and between emotional burnout, low personal accomplishment and depersonalization dimensions of the teachers who helped the study. We observed that family and work-related conflicts affect burnout. As an answer to the questions of whether the conflicts that teachers experience due to work or family are related to each other, to what extent conflicts affect burnout, and whether work-family and family-work conflicts affect the dimensions of burnout in the same degree, the conflicts can be explained with each other. The results also show that all of the problems get worse and eventually result in burnout, and conflicts have an effect on emotional exhaustion and depersonalization.

### 1. Giriş

1980 ile başlayıp devamındaki yıllarda insan gücüne olan ihtiyacın artmasıyla birlikte, verimin, kalitenin ve memnuniyetin artarak devam etmesi gündemin önemli konuları haline gelmiştir. İş sektöründeki iyileşmelerin artması için neler yapılabileceği araştırmaları önemli hale gelip hız kazanmıştır. Haliyle ana tema olan insanın aile ve işteki fiziklen ve ruhen olumlu ve olumsuz durumlar incelenmiş, iş ve aile rollerindeki çatışmalar, tükenmişlik, stres, örgüt gibi başlıklar altında problemlere çareler aranmıştır (Benli, Yenihan ve Öner, 2016, s. 416). Araştırma konuları ortak nokta olarak, ortaya çıkan problemlerin ana kaynakları çatışmalara bağlanmıştır.

İnsanlar şu kısa hayatlarında iş ve aile üzerine kurulu bir yaşam sürerler. Bu iki durum arasında adaletli, uyumlu bir şekilde ilerlemek isteseler de koşullar buna izin vermez ve içlerinden biri baskın gelerek çatışma doğurur (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 71). Bireyler ailedeki yapmaları gereken işler ile iş yerindeki sorumluluklarını dengeleyemez ve bundan dolayı problemler açığa çıkar. Ailedeki bireylerin bakım ihtiyaçları ve iş yerindeki üretimin devam etmesi zorunluluğu çatışmaya sebep olur (Marchese, Bassham ve Ryan, 2002, s. 145-146). Çatışmalar aileden işi ve işten aileyi olmak üzere birbirini iki durumda da etkiler (Aras ve Karakiraz, 2013, s. 2). Ailedeki ve işteki üstlenilen roller düzenli bir biçimde ilerlemez ise çatışma sebepli huzursuzluklar yaşanır (Yüksel, 2005, s. 303). İş ortamındaki koşullar işteki problemleri, aile içindeki gereksinimler aileyi, bireysel özellikler ise kişiliği etkiler ama hangi ortamda daha fazla vakit geçiriliyor ve diğer sorumluluklar yerine getirilmiyor ise ikinci plana atılan durumlarda sorunlar baş gösterir (Byron, 2005, s. 171).

Bu araştırmada, öğretmenlerin yaşadığı çatışmaların tükenmişlik üzerine olan etkisi incelenmiştir. Öğretmenlik, bir insanın tam donanımlı yetişmesini sağlayan önemli bir alandır. Geleceğe ve ülkeye, sağlıklı, yetenekli, çalışkan vb. özelliklere sahip bireyler kazandırmak öğretmenlerden beklenen en kutsal vazifedir. Tabii ki bir öğretmenin görevini layığıyla yerine getirebilmesi için ilk olarak kendi

ruh halinin, beden sağlığının ve bulunduğu ortamın huzurlu olması gerekir. Bir başkasına yardımcı olabilmesi için kendi ortamının düzenini sağlaması önemlidir. Öncelikle öğretmenlerin işteki ve ailedeki problemlerinin saptanması gerekmektedir. Bunlar kişisel özellikler, işte geçirdiği vakit ve istekler, ailedeki sorumlulukları, işe ve evine ulaşım zorluğu, yaşadığı olaylar gibi etkilerden biri ya da hepsi olabilir. Yaşanan bu durumların etkisi olarak tükenmişlik düzeyinin ne derece olduğuna bakılır. Tükenmişlik ise dışarıdan hemen görülebilecek bir sorun değildir. İnsanların davranışları bir nebze olsa da araştırma sonuçlarıyla birleştirilince tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkarılabilir.

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin yaşadıkları çeşitli sorunların çatışmalara neden olması ve sonuçlarının tükenmişlikle ilişkilendirilmesidir. İlk bölümde iş-aile ve aile-iş çatışması ele alınmış, ikinci bölümde tükenmişlik açıklanmış, üçüncü bölümde ise konumuzun işlendiği Bala ilçesindeki öğretmenler ile yapılan görüşmeler ve anketlerin analizleri, amacı ve sonuçları belirtilmiştir.

## 2. Kavramsal çerçeve

### 2.1. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması

İnsanların yaşadıkları sıkıntıların günlük hayatlarındaki karşılıklı olarak yapılan davranışlardan kaynaklı olduğu düşünülerek, ilk olarak sorun yaşayan bireyin üstlendiği rollere ve bu rollerin karşılığı olan davranış düzenine yoğunlaşmıştır. Güç dengesi, anlaşılmazlık, sorumsuzluk gibi kavramlar rol ile birlikte incelenmiştir. Bireylerin rollerden kaynaklı yaşadıkları sorunlar, zincirleme bir etki gösterip gerginlik, iş verimi düşüklüğü, iş memnuniyetsizliği, işten ayrılma, ailenin işsizlikten etkilenmesi, ihtiyaçların giderilememesi, iletişimsizlik gibi iş ve aile çatışmalarına yol açtığı bulunmuştur (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964, s. 125-126).

Ailedeki rollerin ve işteki rollerin, birbirleriyle çelişmesi veya birbirlerini negatif etkilemesi, aile-iş ya da iş-aile çatışması yaşanmasına sebep olmaktadır (Cheung ve Wong, 2013, s. 333). İş-aile ve aile-iş çatışması, bireyin iş ve ailesi arasında düzeni sağlayamamasıyla kendi içerisinde yaşadığı sorunlar bütünüdür (Aktaş ve Gürkan, 2015, s. 140). Kişinin birçok sorumluluk altında kalıp, aileyi seçmesi halinde işteki aksamaların yaşanmasına aile-iş çatışması ya da işi tercih edip ailedeki görevlerini yerine getirmemesi durumunda ortaya çıkan problemler bütününe iş-aile çatışması denir (Çelik ve Turunç, 2009, s. 219). Diğer aile-iş ve iş-aile çatışmalarıyla ilgili açıklamalara baktığımızda ana tema kişinin işteki ve iş dışındaki yaşamının bir müdahale ile aynı anda uğradığı baskı sonucu oluşan kargaşadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 77). İnsanların birbiriyle olan etkileşimleri sonucunda oluşan ailedeki sorunların halledilemeyip işi engellemesiyle aile-iş çatışması, işteki rollerin aile içi sorumlulukları olumsuz etkilemesi ile iş-aile çatışması oluşmaktadır (Frone, 2003). Çatışmalarda, çalışan, çalışmayan, ailesi olan, bir aileye sahip olmayan, yalnız ya da ikiden fazla kişiyle yaşayan, farklı duygu, düşünce ve davranışa sahip olan bireylerin durumları dikkate alınarak incelenmektedir. Çünkü her bireyin yönelimleri farklıdır, bazı kişiler aile odaklı çatışma yaşarken, bazı bireyler aile yaşantısına yönelip ikinci planda bıraktıkları iş odaklı çatışmalar yaşamaktadırlar (Rantanen, 2008, s. 10-11).

Çatışmayla ilgili araştırmalarda, birbirinden farklı sonuçlar elde edilse de aile-iş ve iş-aile çatışması olarak ikisi bir arada işlendiğinde daha sağlıklı sonuçlar vermektedir. Çünkü çatışma durumları birbirlerini destekler bir biçimde ilerlemektedirler (Büyükşahin, Ok ve Keskin, 2016, s. 145). Çatışmaların ana teması, işin ve ailenin karşılıklı olarak gösterdikleri davranışlardır. İş ve aile birbirlerine her konudan ve yönden ne kadar fayda sağarlarsa çatışma durumu o kadar azalmaktadır. Yani iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, birbirlerini etkilemektedir (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999, s. 393). Geçmişten günümüze kadar gelen ve hala devam etmekte olan iş-aile ve aile iş çatışması; iş yerlerinin bireyi idare etmek zorlanması, yoğun iş, aile ortamında ise kişiler arası ilişkiler, iletişim ile istek ve ihtiyaçların karşılanamaması olarak büyük bir sorun haline gelmiştir. Bu sorunun giderilmesi için bireye, iş yeri yönetimine (insan kaynakları, örgütsel davranış), aile içi bağlılığa ve dayanışmaya ihtiyaç vardır (Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987, s. 201; Kossek ve Ozeki, 1998, s. 139). Çatışmaları etkileyen faktörlerin dışında daha verimli sonuçlar elde edilebilmesi ve etkenlerin ayrı ayrı incelenebilmesi amacıyla iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması da kendi içerisinde zaman, geçmiş (duygusal) ve davranış esaslı çatışmalar olarak 3 türde incelenmiştir (Aktaş ve Gürkan, 2015,

s. 140; Carlson, Kacmar ve Williams, 2000, s. 250; Greenhaus ve Beutel, 1985, s. 81; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009, s. 72; Turunç ve Afacan Fındıklı, 2015, s. 117).

## 2.2. Tükenmişlik

Kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışan bireyin, daha fazla strese ve baskıya dayanamaması; kişinin çevresine karşı agresif olmasına, beden, düşünce ve duygusal olarak kötü hissetmesine, içine kapanmasına, hayattan soğumasına, maddi ve manevi olarak artık çöküş aşamasına geçmesine sebep olmaktadır. Hayat koşuşturması içindeki insanın aktifliğinin durağanlaşması ve çevresinden izole olmasına neden olan insanların yaşadıkları bu olumsuz ve hastalık derecesindeki davranışlar hem o kişinin çalışma hayatını hem de ailesini olumsuz etkilediğinden, çalışma yaşamının hızlandığı 1970'li yıllarda daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Yaşamdan kopukluğu temsil eden bu olumsuz davranışların tümü bir isim altında birleştirilip tükenmişlik adı konulmuş ve çareler aranmıştır.

Şehirlerde çalışan sayısının artması ve rekabet koşullarının kızışmasıyla birlikte toplumun kapanmayan yarası haline gelen tükenmişlik araştırılmaya başlanmıştır. Tükenmişliğin iyileştirilmesi aşamalarında ise, zihinsel ve fiziksel sorunu olan kişinin, rahatsızlığının ilk olarak tükenmişlik kaynaklı olup olmadığına bakılmakta ve sonra tükenmişlik temelli bir sorun ise ilk olarak tükenmişliğin giderilmesi için tedavi sürecine başlanmaktadır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009, s. 205).

Tükenmişliğin, daha çok insan ilişkilerinin fazla olduğu iş yerlerindeki çalışanlarda olduğu, kişinin yaşamındaki insanlara ve rollerine karşı olan bütün olumsuz davranışlar sergiledikleri ve bu olumsuz davranışların bir anda değil zamanla birikerek ortaya çıktığı saptanmıştır (Güldiken ve Saldamlı, 2018, s. 311). Örneğin hizmet sektöründe çalışan bireyler müşterilerin her zaman en iyi ve kaliteli istedikleri hizmeti verebilmek için de daha fazla ruhen ve fiziken emek harcamaktadır. Bunun sonucunda kontrolü artık elinde tutamayan ve özgürlüklerinin kısıtlandığını hisseden çalışanların artan sıkıntıları, tükenmişliğe dönüşmektedir (Mengenci ve Cengiz, 2015, s. 129). Yoğun iş, sorumluluk fazlalığı, duygu baskılaması vb. etkenlerin bir araya gelmesiyle sorumluluklarını yerine getiremeyen birey duygusal ve bedensel olarak hem kendine zarar vermekte hem de çalıştığı yeri maddi ve manevi olarak zarara uğratmaktadır (Kocaman, 2015, s. 30).

Geçmişten günümüze önemi giderek artan hizmet sektörü, araştırma konusu olan öğretmenler gibi daha birçok meslekte önemli bir yer tutmaktadır (Pugh, 2001, s. 1019). Çünkü bireyin davranışları ve çevresine karşı gösterdiği duygu, iş arkadaşlarını ve müşteriyi etkilemektedir. Bireyin olumlu duyguları hizmet verdiği kişiyi olumlu, olumsuz duyguları ise hizmet verdiği kişiyi olumsuz etkilemektedir (Tsai, 2001, s. 498). İş yerinin amacı müşteri memnuniyetini sağlamak olduğundan, çalışanların duygularını baskılaması müşterilere karşı gösterdikleri olumlu davranışlar bir süre sonra bireylerde tükenmişliğin baş göstermesine neden olmaktadır (Mattila ve Enz, 2002, s. 5; Morris ve Feldman, 1996, s. 1002). Çalışan kişilerdeki duygusal yorgunluk, müşteriye karşı yapılan duygusal oyunculuk (Shani, Uriely, Reichel ve Ginsburg, 2014, s. 151), tükenmişliğe sebep olmaktadır (Pugliesi, 1999, s. 130). Çalışanın iş yerindeki duygularının kuklalaştırılması tükenmişliğe sebep olurken, duyguların negatif ilerlemesi sonucunda oluşan tükenmişlik ise aile içi kavganın sebebini doğurmak, iş davranışlarını olumsuz etkileme, şiddete yatkınlığın artması gibi sonuçlara imza atmaktadır.

Tükenmişliğin tedavi edilmesi ya da önlenmesi çalışmalarının önemli hale gelmesinin amacı, gelecek nesillerin psikolojik açıdan sağlıklı büyümeleri için şarttır (Westman ve Etzion, 2005, s. 1952). Tükenmiş olan birey, mutsuz, sinirli, umursamaz ve hatta bağımlılık yapan maddelere düşkün yapısıyla ailesine kötü bir örnek olmasının yanı sıra aile bireylerine zarar da verebilmektedir. Çocuklar da bu olumsuz yaşam koşullarını hayatları boyunca taşımakta ve üzerlerine yapışmış durumdaki negatif düşünceleri çevrelerine yansıtmaktadırlar (Stalker ve Harvey, 2002, s. 3).

Yavaş gelişip kendini gösteren duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutları olan tükenmişlikte, kişinin sergilediği bedensel, duygusal işaretlere ve kişinin hareketlerine dikkat edilmesi ve erken teşhisi halinde tedavisi mümkünken, geç görülmesi halinde hem zihinsel hem

de bedensel hastalıkların başlamasından dolayı bireyde kalıcı hasarlara sebep olmaktadır (Bianchi, Schonfeld ve Laurent, 2018, s. 188,191).

### 2.3. Öğretmenlerin Türkiye’deki durumları ve yaşadıkları sorunlar

Türkiye’de öğretmenlerin yaşadığı sorunlar sadece iletişim halinde oldukları insanlardan kaynaklı olmayıp, eğitim görmesinden öğretmen olmasına kadar geçen süreçte ve öğretmenliğinde de farklı yaşadığı farklı sıkıntılar ile kendini göstermektedir. Örneğin, öğretmenlerin eğitim ve öğretime hazır olmak ve yenilikçi bir yapıya sahip olması için gördüğü eğitim yetmemekte ve bu yüzden öğrencilerine ilgi ve bilgi yönünden yetersiz kalmaktadır. Öğretmen maaşlarının düşük olmasından dolayı, öğretmenler geçim sıkıntısı çekmekte ve işlerine odaklanamamaktadırlar. Atandıkları okulların yakınında oturacak ev bulamadıklarından dolayı, okula ulaşım problemleri çekmektedirler (Sönmez, 1989, s. 79; Tekışık, 1986, s. 29).

Üniversitelerde, ihtiyaçtan fazla ya da ihtiyaçtan az öğretmenlik bölümlerinin açılması, atamaların orantısız yapılması, öğretim elemanları ve eğitim verilen üniversitelerdeki materyal eksikliği, ekonomik sıkıntılar, çocukları için yapılan gelecek planları, öğretmenlerin kendi aralarında görev paylaşımı sorunu yaşamaları, kişisel sorunların ve öğretmenlik mesleğini etkileyen çevre sorunlarının mesleğe yansması da öğretmenlikteki sıkıntılara neden olan diğer etkenlerdir (Habacı, Karataş, Adıgüzzelli, Ürker ve Atıcı, 2013, s. 269). Öğretmenlerin eğitimlerindeki eksikliklerinin mesleklerini icra etmelerinde problem olmasının yanı sıra, öğretmenlerin kendilerini geliştirmek ve sınıflarında daha verimli ders işlemek için eğitim, kurs vb. gibi etkinliklere katılmak istemelerinde ise, gereğinden fazla görev sahibi olmaları, ailelerine vakit ayıramamaları, aldıkları ders saatlerinin ve ders programının uymaması gibi problemler öğretmenlerin mesleki gelişmelerine engel olmaktadır (Bümen, Ateş, Çakar, Ural, ve Acar, 2012, s. 39).

Ülkemizin geleceği göz önünde bulundurularak, öğretmenlik mesleğinden beklenen roller, üzerine yüklenen sorumluluklar ve yerine getirilmesi istenen görevler oldukça ağırdır (Bek, 2007, s. 3). Hele ki, bireyin öğretmen olarak yetişmesinde ve öğretmenlik mesleğini yerine getirmesine yardımcı olmada verilen öneme bakıldığında bu süreç daha da zorlaşmaktadır. Öğretmenlerden öğrencilerin geleceği için üstün çaba sarf etmesi beklentisi, öğretmenlerin buldukları ortamın eğitim-öğretime yetersiz olması, öğretmenlerin yaşadığı kişisel, aile ve işsel sıkıntıların varlığı gibi etkenler öğretmenlerde iş ya da aile ağırlıklı çatışmalara hatta tükenmişliğe sebep olmaktadır. Öğretmenin öğrencilerini ahlaki, kültürel ve bilgi yönünden sağlıklı bir şekilde yetiştirebilmesi için; okul ve sınıf ortamının araç-gereç, materyal yönünden eksiksiz olması, okul yönetimi ile meslektaşlarının uyumlu ve görev odaklı olması, öğretmenlerin ekonomik sıkıntı çekmemesi, bedensel ve ruhsal olarak yıpranmalarına engel olunması gerekmektedir.

Araştırmada, öğretmenler ile yapılan yüz yüze görüşmelerde; öğretmenler yorgunluklarını, tükenmişliklerini ve sinirli olmalarını en çok değindikleri şu üç şekilde açıklamışlardır:

Hastane, sosyal aktivite ve kendi çocuklarını okutmak istedikleri okullar için şehirde ikamet eden öğretmenlerin, çalıştıkları okul ile evleri arasındaki uzaklığın fazla olduğunu, ulaşımın zor sağlandığını, zor anlarında ya da mutlu anlarında sevdiklerinin yanlarında zamanında bulunamadıklarını, hatta okula zamanında yetişemediklerini ve bazen yolda kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler, köyde okuyan birçok öğrencinin velisinin çocuklarını okul için pek desteklemediğini, genellikle hayvancılık ve çiftçilikle ilgilenen velilerin çocuklarının kendilerine yardım etmelerini isteyip, bazen okula bile göndermediklerinden yakınmışlardır.

Bazı okullarda idarenin öğretmenin yardım çağrısına cevap vermemesinin, haksız veli tarafında yer almasının, aşırı görev yüklemesi yapmasının ve öğretmenin ulaşımında ya da ailesinde çektiği sıkıntıları anlayış ile karşılamamasından dolayı, öğretmenler ile idare arasında gerginliğe sebep olduğu söylenmiştir.

Öğretmenin öğrencilerine karşı olan rolü; onlara eğitim-öğretim vermek, şefkatli, eğlenceli, öğretici, düşündürücü ve onlara karşı iyi bir model olmaktır. Ancak birden çok güzel vasfı bir arada bulundurup bunları öğrencilere aşlamak enerji, sevgi ve iş etiği ile yapılan iştir. Öğretmenin pozitif,

enerjik ve mutlu olması da aile ve iş yaşantısındaki huzura bağlıdır. Aile ve işteki sorunlar zamanla büyüyerek öğretmenin motivasyonunu düşürür ve ne kendisine ne ailesine ne de öğrencilerine fayda sağlayamaz.

#### 2.4. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki

Literatürde, aile-iş ve iş-aile çatışmaları ile tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutları arasında anlamlı ilişki bulunduğu belirtilmiştir (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991, s. 47; Baloğlu, Yüksel ve Karadağ, 2010, s. 86; Başoğlu, Şekeroğlu ve Altun, 2016, s. 276; Bitmiş, Turgut ve Sökmen, 2013, s. 5; Çoban, 2014, s. 97; Filiz, 2014, s. 168; Gürsoy, 2013, s. 40; Jensen, 2014, s. 505; Karaalioğlu, 2015, s. 11; Macit ve Ardıç, 2018, s. 839; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 406; Öztürk, 2008, s. 15; Tayfur ve Arslan, 2012, s. 160). Çatışma ve tükenmişlik arasındaki etkinin olumlu ya da olumsuz olmasının, kişinin çatışma ve tükenmişlik yaşamasında aracı etkiye bağlı olduğuna değinilmiştir (Jensen, 2014, s. 505). Diğer bir araştırmada ise tükenmişlik yaşayan bireylerin duygu ve davranışlarında tembellik göstermesi ile ailedeki ve işteki görevlerini yerine getirmemelerinden dolayı, işte ve ailede çatışma yaşadıkları belirtilmiştir (Başoğlu, Şekeroğlu ve Altun, 2016, s. 276). Tükenmişlik yaşayan kişilerin, çalıştıkları iş yerlerinde daha fazla çatışma yaşadıkları tespit edilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 406). Bireyin bitkin hissetmesi, sorumluluklarından uzaklaşması, çevresi ile iletişimi kesmesi ve aile ile iş çatışmaları yaşaması, tükenmişliğin belirtisi olarak görülmektedir. Tükenmişliğin nedeni olarak çatışmalar gösterilmektedir (Embriaco, Azoulay, Barrau, Kentish, Pochard, Loundou ve Papazian, 2007, s. 689; Filiz, 2014, s. 168; Greene, 2017, s. 64; Taslak, 2007, s. 71).

Çatışma ve tükenmişlik birbirleriyle ilişkilidir ve birbirlerini beslemektedirler. Ruhsal ve bedensel olarak çatışma yaşayan kişi, günlük işlerini yerine getirecek enerjiyi bulamaz ve en basit işlerde bile kendini yetersiz hissetmektedir (Tümekaya, 1996, s. 27). İş yerindeki sorunların yanı sıra aile içindeki sorunların da büyümesi tükenmişliği beslemektedir. Bu yüzden tükenmişlik tek başına değil, aile ve işteki çatışmaların nedenleri ile birlikte araştırılmalıdır (Macit ve Ardıç, 2018, s. 839).

İçerisinde tükenmişlik ve çatışma bulunan araştırmalarda; tükenmişlik, iş-aile ve aile-iş çatışması ile stres, iş yükü, hastalık, cinsiyet gibi farklı konular arasındaki ilişkiye bakıldığında tükenmişlik ve çatışma arasında anlamlı ilişki bulunmuş, bireylerin yaşadığı çatışmaların ilerlemesi halinde kişilerin demografik özellikleri, iş ortamı ve yaşadığı farklı zorluklarında etkisiyle birlikte tükenmişlikle sona erdiği gözlemlenmiştir (Oruç, 2007, s. 36; Tayfur ve Arslan, 2012, s. 160; Tuğsal, 2017, s. 92; Yıldız, 2009, s. 24).

Öğretmenlerdeki tükenmişliğin sebebi olarak ise öğretmenin isteğinin dışında plansız gerçekleşen olaylar, yönetici, kalabalık sınıf, okulun eğitim-öğretime yetersiz olması, okul ve ev arası ulaşımın zor olması ilgisiz veli ve öğrenciler, sınıfların ihtiyaç eksiklikleri gibi durumların yanı sıra çatışmalarda gösterilmektedir (Farber, 1984, s. 325; Jackson, Schwab, ve Schuler, 1986, s. 639). Öğretmenlerin sınıfı ve öğrencileri ile yaşadıkları deneyimsizlik, öğrencilerin seviyesi, kısıtlı imkânlar, kalabalık sınıflar gibi problemler çatışmalara, çatışmalar ise tükenmişliğe yol açmaktadır (Tuğrul ve Çelik, 2002, s. 3). Ekonomik sıkıntı, öğretmene aşırı ilgi gösterip mesleğini icra etmesini engelleyen veli, çevre baskısı, yetersiz çalışma koşulları, iş etiğine uygun ve zor koşulların üstesinden gelebilme davranışlarının mükâfatsız bırakılması; öğretmenlerin okul ve aile hayatında çatışmaların oluşmasına ardından tükenmişlik semptomlarının fazlalaşmasına neden olmaktadır (Polat, Topuzoğlu, Gürbüz, Hotalak, Kavak, Emirikçi ve Kayış, 2009, s. 218).

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırma modeli

Araştırma öğretmenlerin işte ve aile yaşantılarında yaşadıkları problemlerin sorumluluklarını ne derecede etkilediğine değinmiştir. Araştırma, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması durumlarında işteki yükünün aile sorumluluklarını ne kadar engellediği, ailede üstlenilen görevlerin ise işte istenilen verimi düşürüp düşürmediğine bakılıp, tükenmişlik sendromuna etkisini göstermek amaçlanmıştır. Model olarak bireysel görüşme yapılmış ve anketlerden yararlanılmıştır.

### 3.2. Araştırmanın hipotezleri

Araştırmada amaca ulaşılabilme adına literatürde ilgili çalışmalardan yola çıkılarak, hipotezler aşağıda olduğu gibi oluşturulmuştur:

H<sub>1</sub>: İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2a</sub>: İş-aile çatışması ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2b</sub>: İş-aile çatışması ile tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2c</sub>: İş-aile çatışması ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>3a</sub>: Aile-iş çatışması ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>3b</sub>: Aile-iş çatışması ile tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>3c</sub>: Aile-iş çatışması ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.3. Evren örnekleme

Öğretmenlerin, demografik özellikleriyle birlikte özel hayatlarında ve iş hayatlarındaki üstlenmiş oldukları rollerin birbirlerini etkilemesi incelenmiştir. Çatışmaların doğurmuş olduğu durumlar ve boyutlar ile ilişkilendirilmiş, diğer araştırma örnekleri ile desteklenmiştir. Hipotezler, demografik özellikler göz önünde bulundurularak iş-aile, aile-iş çatışmalarının tükenmişliğe ne derece zemin oluşturduğunu ölçmek amacıyla oluşturulmuştur.

### 3.4. Verilerin toplanması

Araştırmada hem görüşmelerle nitel olarak veri toplanmış hem de anket ile nicel analizler yapılarak karma yöntem kullanılmıştır. 9 senelik çalışma hayatı boyunca öğretmenlerin çatışma ve tükenmişlikle ilgili yaşadıkları sorunlar dinlenmiş ve çalışmamızda kullanılmıştır. Veri analizleri için ise anket formlarından faydalanılmıştır. Anket formumuzun ilk kısmında öğretmenlerimizin kişisel özelliklerin yer aldığı; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, branş, kaç yıllık öğretmenlik yaptığı, haftada kaç saat çalıştığı, başka bir işte çalışıp çalışmadığı, birlikte yaşadığı başka bir aile bireyi olup olmaması, meslek seçimini kimin istemesiyle yaptığı, mesleğine bağlılık durumu, mesleğinin kendisine uygunluğunu belirtmesi olarak sorular sorulmuş; ikinci kısmında Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996), geliştirmiş ve Türkçeye çevrilmiş olan 10 maddelik ölçek, üçüncü kısımda ise Maslach ve Jackson (1986), tarafından son halini almış 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

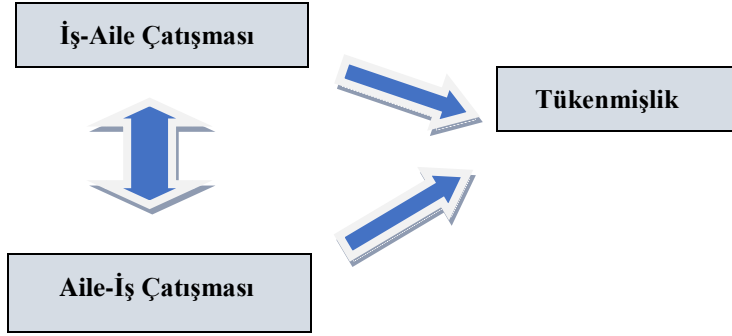
### 3.5. Verilerin analizi

Araştırmada da "İş-Aile Çatışması Ölçeği" içinde iş-aile ve aile-iş çatışması ölçekleri bir arada verilmiştir. 5 maddelik iş hayatı odaklı iş-aile çatışması, 5 maddelik aile hayatı odaklı aile-iş çatışması olarak ayrılan ölçek, bu çalışmada öğretmenlik mesleğine uyarlanarak kullanılmıştır. İş-aile çatışması ölçeği, ilk 5 maddesi iş-aile çatışmasını, son 5 maddesi aile-iş çatışması alt ölçeğini oluşturmaktadır. 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde; 1- 2- 3- 6- 8- 13- 14- 16 ve 20. maddeler duygusal tükenme, 5- 10- 11- 15 ve 22. maddeler duyarsızlaşma, 4- 7- 9- 12- 17- 18- 19 ve 21. maddeler kişisel başarı alt ölçeğini oluşturmaktadır. Yanıt olarak Likert biçiminde 1= Asla... 5= Kesinlikle Evet şeklinde cevap aralığı olarak 5 seçenek sunulmuştur.

2018-2019 eğitim öğretim yılında Ankara'nın Bala ilçesinde ve köylerinde bulunan anaokulu, ilkököl, ortaokul ve lisedeki tüm öğretmenler olarak; ana sınıfı öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenleri, meslek öğretmenleri, halk eğitim merkezi öğretmenleri, ücretli öğretmenler, müdür ve

müdür yardımcıları olarak 240 öğretmene uygulanmış olup 225 geçerli anket elde edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 23.0 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde Frekans Analizi, Korelasyon Analizi ve Doğrusal Regresyon Analizi, Bağımsız Örneklemde T Testi ve One Way ANOVA'dan faydalanılmıştır.

Çalışmada araştırmalardan yola çıkılarak, iş-aile ve aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerindeki etkisi üzerine Şekil 1' deki model oluşturulmuştur.



Şekil 1. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerindeki etkisinin modeli

Ankete katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1 ile açıklanmıştır. Buna göre sırasıyla; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, çalışma süresi, haftada girdiği ders saati gibi sorular yöneltilmiş ve bunlara çeşitli cevaplar alınmıştır. Bu bölümde bu sorulara verilen cevaplar ve oranları grafik yoluyla aşağıda gösterilmiştir. Ankete katılan 225 öğretmenin özellikleri ise şöyledir:

**Tablo 1**

**Ankete katılanların demografik özellikleri**

		Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	171	76,0
	Erkek	54	24,0
Yaş	18-29 Yaş	74	32,9
	30-39 Yaş	112	49,8
	40-49 Yaş	31	13,8
	50-59 Yaş	8	3,6
Medeni Durum	Bekâr	81	36,0
	Evli	135	60,0
	Diğer	9	4,0
Çocuk Sahibi Olma	Evet	117	52,0
	Hayır	108	48,0
Eğitim Durumu	Lise	2	0,9
	Önlisans	5	2,2
	Lisans	174	77,3
	Yüksek Lisans	41	18,2
	Doktora	3	1,3
Çalışma Süresi	0-10 Yıl	174	77,3
	11-20 Yıl	35	15,6
	21-30 Yıl	15	6,7
	31+ Yıl	1	0,4
Haftada Girdiği Ders Saati	0-20 Saat	44	19,6
	21-40 Saat	175	77,8
	41+ Saat	6	2,7
Mesleği Seçme Nedeni	Kendi İsteğiyle	172	76,4
	Ailenin İsteğiyle	22	9,8
	İş Olanağı Sebebiyle	20	8,9
	Diğer Sebepler	11	4,9
Toplam		225	100



Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 76'sı kadın, % 24'ü erkektir. Öğretmenlerin yaş düzeylerine bakıldığında %32,9'nun 18-29 yaş, %49,8'nin 30-39 yaş, %13,8'nin 40-49 yaş ve %3,6'sının 50 ve üzeri yaşta yer aldığı görülmüştür. Medeni durumda, % 36,0'sı bekâr, % 60,0'ı evli, %4,0'ı diğer kategorisini işaretledikleri görülmektedir. Öğretmenlerin %52,0'sinin çocuk sahibi olduğu, %48,0'inin çocuk sahibi olmadığı belirtilmiştir. Öğretmenlerin eğitim düzeylerine bakıldığında % 0,9 lise ve dengi okuldan, %2,2'sinin önlisans, %77,3'nün lisans, %18,2'sinin yüksek lisans ve %1,3'nün doktora mezunu olduğu belirtilmektedir. Meslekte geçirdikleri yıllara bakıldığında %77,3'nün 0-10 yıl, %15,6'nın 11-20 yıl, %6,7'nin 21-30 yıl ve %0,4'nün 31 ve üstü yıl olarak çalıştıkları görülmektedir. Haftada girdikleri ders saatlerinin, %19,6'sının 0-20 saat, %77,8'inin 21-40 saat ve %2,7'sinin 41 ve üstü saat çalıştıkları, okul dışında başka bir işte çalışma durumlarına, %10,7'sinin evet, %89,3'ünün hayır cevabı verdikleri görülmektedir.

**Tablo 2****Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları**

Aile-İş ve İş-Aile Çatışması Ölçeği	Maslach Tükenmişlik Ölçeği
0,905	0,833

Tablo 2' de güvenilirlik testi sonucu ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirlik kat sayısı (cronbach alpha), 0,833 ve İş-Aile ile Aile-İş Çatışması Ölçeği'nin güvenilirlik kat sayısı (cronbach alpha), 0,905 olarak çıkmıştır. Ölçeğin güvenilir olması için Cronbach Alpha değerinin 0,70'nin üzerinde olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 317; Nakip, 2017, s. 196). Bu bağlamda çıkan sonuçlara bakıldığında her iki ölçeğin de “güvenilir” düzeyde olduğu söylenebilir.

**Tablo 3****İş-aile ve aile-iş çatışması ile tükenmişliğin üç boyutu değişkenleri arası korelasyon matrisi sonuçları (korelasyon analizi)**

		İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	İş-Aile ve Aile-İş Çatışması	Tükenmişlik
İş-Aile Çatışması	Korelasyon P	1,000	-	-	,313**
	N	.	.	.	,000
Aile-İş Çatışması	Korelasyon P	-	,168**	-	1,000
	N	.	,006	.	.
İş-Aile ve Aile-İş Çatışması	Korelasyon P	-	-	,302**	1,000
	N	.	.	,00	.
Tükenmişlik	Korelasyon P	,313**	1,000	1,000	,302**
	N	,000	.	.	,000
		225	225	225	225

\*\*p=0,01

Tablo 3' deki analiz sonuçlarında, iş-aile çatışması ile tükenmişliğin üç boyutu arasında 0.313'lük pozitif yönlü anlamlı (p=0,000) bir ilişki vardır. Bu sebeple, H2: İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir. Aile - iş çatışması ile tükenmişliğin üç boyutu arasında 0.168' lik pozitif yönlü anlamlı (p=0,000) bir ilişki vardır. Bu sebeple, H3: Aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir. Aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması ile tükenmişlik üç boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir etki görülmektedir. Analiz, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının artmasının tükenmişliği de doğru oranda artırdığını göstermektedir. Literatürde aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması ile

tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir etki görülmektedir (Yılmaz, 2018, s. 107; Çoban, 2014, s. 90; Özdeveci ve Doruk, 2009, s. 85-86; Tayfur ve Arslan, 2012, s. 162).

Tablo 4’de değişkenler arası korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında;

Analiz sonucunda, tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında negatif yönlü (-0,047), anlamlı olmayan ( $p=0,241$ ) bir ilişki olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin kişisel başarı ile duyarsızlaşma boyutları arasında 0.276’lık negatif yönlü anlamlı ( $p=0,000$ ) bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü (0,548), anlamlı ( $p=0,000$ ) bir ilişki gözlemlenmiştir. Benzer sonuç,  $r=0,590$  değerle Çoban (2014, s. 90)’ın,  $r=0,518$  değerle Seçilmiş ve Kılıç, (2017, s. 995)’in çalışmalarında görülmüştür.

**Tablo 4**

**Değişkenler arası korelasyon matrisi sonuçları (korelasyon analizi)**

		1.DT	2.KB	3.D	4.İAÇ	5.AİÇ
1.Duygusal Tükenmişlik	Korelasyon	1,000	-,047	,548**	,385**	,315**
	P	.	,241	,000	,000	,000
	N	225	225	225	225	225
2.Kişisel Başarı	Korelasyon	-,047	1,000	-,276**	-,087	-,367**
	P	,241	.	,000	,098	,000
	N	225	225	225	225	225
3.Duyarsızlaşma	Korelasyon	,548**	-,276**	1,000	,255**	,364**
	P	,000	,000	.	,000	,000
	N	225	225	225	225	225
4.İş-aile Çatışması	Korelasyon	,385**	-,087	,255**	1,000	,479**
	P	,000	,098	,000	.	,000
	N	225	225	225	225	225
5.Aile-iş Çatışması	Korelasyon	,315**	-,367**	,364**	,479**	1,000
	P	,000	,000	,000	,000	.
	N	225	225	225	225	225

DT: Duygusal Tükenmişlik, KB: Kişisel Başarı, D: Duyarsızlaşma, İAÇ: İş-Aile Çatışması, AİÇ: Aile-İş Çatışması  
\*\* $p=0.01$

Analiz sonucunda iş-aile çatışması ile aile iş-çatışması arasında 0.479’luk pozitif yönlü anlamlı ( $p=0,000$ ) bir ilişki olduğu bulunmuştur. İki çatışma durumu da birbirini etkilemektedir. Biri azaldığında diğeri de azalır ya da biri arttığında diğeri de artma durumundadır. Yani iş-aile ve aile-iş birbiriyle bağlantılı olduğu için aralarında anlamlı bir ilişki olacağını belirtmektedir. Bu da  $H1=İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezini doğrulamaktadır$ . Hipotezi desteklemek amaçlı 0,479 sonuçla iki çatışmanın da doğrusal yönde çıktığı bulunmuştur. Benzer sonuç, Özdevecioğlu ve Doruk, (2009, s. 86)’un çalışmasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Sonuç olarak,  $H1: İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir$ .

Analiz sonucunda iş-aile çatışması ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında 0.385’lik pozitif yönlü anlamlı ( $p=0,000$ ) bir ilişki olup,  $H2a: İş-aile çatışması ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir$ .

Analiz sonucunda aile-iş çatışması ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında 0.315’lik pozitif yönlü anlamlı ( $p=0,000$ ) bir ilişki olup,  $H3a: Aile-iş çatışması ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir$ .

Analiz sonucunda iş-aile çatışması ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında 0,087’lik negatif anlamlı olmayan ( $p=0,098$ ) bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer sonuç, iş-aile çatışmasının kişisel başarıyı etkilemediği ( $\beta = -.05$ ); değerleri ile Tayfur ve Aslan’ın (2012, s. 162) çalışmasında görülmüştür. Aras ve Karakiraz’ın, (2013, s. 7) çalışmasında aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Seçilmiş ve Kılıç’ın, (2017, s. 995) çalışmasında da reddedilmiştir. Bu bağlamda,  $H2b: İş-aile çatışması ile tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi reddedilmiştir$ .

Analiz sonucunda aile-iş çatışması ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında -0.367'lik negatif yönlü anlamlı ( $p=0,000$ ) bir ilişki olup, H3b: Aile-iş çatışması ile tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi reddedilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda tükenmişlik ile aile iş çatışması arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Sebebi; öğretmenlerin, öğretmenlik mesleklerinde öğrencilere verilen eğitim odaklı çalıştıkları için memnun olduklarını belirtmişlerdir. Yeni bir şey öğretmenin ve tek kişi bile olsa olumlu dönüt alma karşılığı, onları daha da azimli yaptığı belirtilmiştir. Çalışma ortamının zorluğu öğretmenleri pes ettirmeyip işlerine daha bir sarılmalarına neden olmuştur. Örneğin, atadıkları yerde bir okulun bile olmaması, Türkçe bilmeyen öğrenciler, okul ve evlerinin ulaşım zorluğu, hiyerarşik sistemde mecbur yapılması veya yapılmaması gerekenler görev zorunluluğu, eşlerin farklı şehirlerde çalışması ya da çocuklarının kendilerinden uzakta olmaları gibi durumlar öğretmenleri mesleklerinden yıldıramamıştır.

Analiz sonucunda iş-aile çatışması ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında 0.255'lik pozitif yönlü anlamlı ( $p=0,000$ ) bir ilişki vardır. Bu sebeple H2c: İş-aile çatışması ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda aile-iş çatışması ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında 0.364'lük pozitif yönlü anlamlı ( $p=0,000$ ) bir ilişki vardır. Bu nedenle, H3c: Aile-iş çatışması ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Bununla birlikte duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında ve iş-aile çatışması ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Buna göre pozitif anlamlı çıkan sonuçların hepsi birbirine yakın bir değerde olmakla birlikte, arasında en güçlü ilişkinin olduğu tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında görülmüştür. Bu iki boyut arasında 0,548'lik pozitif bir ilişki söz konusudur. Benzer sonuç, Çoban, (2014, s. 98)'in  $r= ,607$  değerle duygusal tükenmişlik boyutu ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Başka bir benzer sonuçta ise Seçilmiş ve Kılıç (2017, s. 994)'in  $r= ,518$  değerle aradaki ilişki belirtilmiştir. Bunun nedeni ise, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarının birbirine bağlı olmasıdır. Bireyin aşırı iş ve sorumluluklardan kaynaklanan yaşadığı tükenmişlik, enerjisini ve mutluluğunu bitirmektedir. Duygusal tükenmişlik yaşayan kişi, en sonunda insanlara karşı soğuk davranır ve bir şey hissetmemeye başlamaktadır (Maslach vd. 1986, s. 192).

Tablo 1 'de bağımlı değişken Tükenmişlik ile bağımsız değişken İş-Aile ve Aile-İş çatışması arasındaki regresyona analizi sonucuna bakıldığında 0,000 değeri ile modelin genel olarak anlamlı çıktığı görülmektedir. İş-aile ve aile-iş çatışmasının tükenmişliği açıkladığı görülmektedir. Yani model regresyon analizi yapmak için uygundur.

**Tablo 5**

**İş-aile ve aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasındaki etkinin regresyon analizi**

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Beta	Standart Katsayılar		R <sup>2</sup>
	B	Standart Hata		T	Anlamlılık	
1	Sabit	2,341	,100	23,352	,000	,029
	İAÇ ve AİÇ	,096	,037	,171	,010	

Bağımlı Değişken: Tükenmişlik AİÇ: Aile-İş Çatışması İAÇ: İş-Aile Çatışması

F:6,753

Bağımlı değişken Tükenmişlik ile bağımsız değişken iş-aile çatışması arasındaki regresyon analizi sonucuna bakıldığında 0,000 değerinde anlamlı olduğu görülmüştür. Aile-iş çatışmasının iş-aile boyutunun tükenmişliği açıkladığı görülmektedir. Bu bağlamda "H1= İş aile çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir. R2 değerine bakıldığında iş-aile çatışmasındaki bir birimlik değişim tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutunun 0,058' ini açıklamaktadır. Ayrıca 13,712 olan F değeri 0,000 düzeyinde geçerlidir. Bağımlı değişken Tükenmişlik ile bağımsız değişken aile-iş çatışması arasındaki regresyon analizi sonucuna bakıldığında aile-iş çatışmasının tükenmişlik

düzeyine anlamlı bir etkisi olmadığı ( $p=0,501$ ) ortaya çıkmıştır. Bu durumda aile-iş çatışmasının tükenmişliği etkilemediği söylenebilir.

Diğer yandan regresyon analizinde anlamlılık değeri 0,000 çıkmıştır ve iş-aile çatışması duygusal tükenmişlik boyutunu açıklayabilmektedir. 40,042 olan F değeri 0,00 düzeyinde geçerlidir. İş-aile çatışmasının tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna anlamlı bir etkisi olduğu görülmüş ve anlamlılık değeri 0,004 ve 8,495 olan F değeri 0,004 düzeyinde geçerlidir. İş-aile çatışmasının kişisel başarı boyutuna anlamlı bir etkisi olmadığı ( $p= 0,182$ ) ortaya çıkmıştır. Bu durumda iş-aile çatışmasının kişisel başarıyı etkilemediği söylenebilir.

Anlamlılık değeri 0,000 çıkmış ve aile-iş çatışması duygusal tükenmişlik boyutunu açıklayabilmektedir. Diğer yandan 16,061 olan F değeri 0,00 düzeyinde geçerlidir. Aile-iş çatışmasının tükenmişliğin kişisel başarı boyutuna anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ve anlamlılık değeri 0,000'dır. 33,237 olan F değeri de 0,000 düzeyinde geçerlidir. Aile-iş çatışmasının tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ve anlamlılık değeri 0,000'dır. 26,502 olan F değeri 0,000 düzeyinde geçerlidir.

T testi sonuçlarında ise kadın ( $p=,868$ ) ve erkek ( $p=,931$ ) katılımcılar arasında İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Tükenmişlik açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin okul dışında başka bir işte çalışma değişkeninin İş-Aile ve Aile-İş Çatışması açısından bakıldığında ( $p=,046$ ) ve Tükenmişlik açısından bakıldığında ( $p=,000$ ) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Okul dışında başka bir işte çalışanların aile-iş çatışması okul dışında başka bir işte çalışmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin Tükenmişlik ( $p=,130$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Diğer yandan çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ( $p=,002$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Aile-iş çatışmasındaki anlamlı farklılığın çocuk sahibi olan öğretmenlerin çocuk sahibi olmayan öğretmenlere göre fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin aile-iş çatışması ( $p=,354$ ) ve tükenmişliğin ( $p=,018$ ) yaşa göre anova sonuçlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin medeni durumları göz önüne alındığında Aile-İş Çatışması ( $p=,090$ ) ve Tükenmişlik ( $p=,298$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin kıdem yılları göz önüne alındığında Aile-İş Çatışması ( $p=,097$ ) ve Tükenmişlik ( $p=,605$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin haftalık ders saatleri göz önüne alındığında İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ( $p=,983$ ) ile Tükenmişlik ( $p=,208$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin mesleğin nasıl seçildiğine göre tükenmişlik ( $p=,127$ ) analizinde istatistiksel olarak anlamlı olmayan İş-aile ve Aile-iş çatışmasında ( $p=,046$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir. Farkın yüksek ortalama sonucuna dayanarak aile isteğiyle seçilen meslekten kaynaklı olduğu görülmüştür.

Özet olarak, H1, H2, H2a, H2c, H3, H3a ve H3c hipotezleri kabul edilmiş, H2b ve H3b hipotezleri reddedilmiştir.

## 5. Sonuç ve tartışma

Bu bölümde, öğretmenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmasının tükenmişliğe etkisi olan faktörlerin birbirlerini ne derecede etkiledikleriyle ilgili araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlarına ve sonuçlara karşılık verilen önerilere yer verilmiştir.

Araştırmada ilk olarak İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması ile ilgili araştırmalara değinilmiştir. Çatışmaya neden olan birçok etkenin varlığının yanı sıra cinsiyet, yaş, medeni ve ekonomik durum, çocuk sayısı, çalışılan ortamdaki iş yükü, kısıtlı zaman ve kaynak, işte çalışma süresi ve deneyim gibi durumların çatışmalarda etken olmakla beraber bu durumların birbirlerini de olumsuz etkileyebildikleri görülmüştür.

İkinci bölümde ise tükenmişliğe neden olan özellikler ile tükenmişlik boyutları, tükenmişliğe neden olan etkenler ve tükenmişliğin sonuçları incelenmiştir. Tükenmişliğin, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olan üç boyutu ayrıntılı olarak ele alınmış, tükenmişlikteki

bireysel ve örgütsel nedenleri ile birlikte incelenmiş ve sonuç olarak tükenmişliğin kişinin psikolojisinde ve bedeninde, ailesinde, iş yerinde ve davranışlarındaki kalıcı olarak bıraktığı hasar görülmüştür.

Aile-iş çatışması ve tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu arasındaki ilişkide 0.315'lik pozitif anlamlı bir ilişki bulunması, aile kaynaklı çatışmaların iş ortamını olumsuz etkileyerek duygusal tükenme yaşanmasına neden olması sonucunu desteklemektedir. Tükenmişliğin düşük kişisel başarı ile duyarsızlaşma boyutları arasında 0.276'lık değer ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunması ise tükenmişliğin düşük kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarının birbirini etkilemediğini göstermektedir. Analiz sonucunda, iş-aile çatışması ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında -0,087'lik değerle araştırmadaki öğretmenlerin iş kaynaklı yaşadıkları çatışmaların kişisel başarılarını etkilemediğini göstermiştir. Bu sonucun başka araştırmalarda da yaşandığı saptanmıştır (Aras ve Karakiraz, 2013, s. 7; Seçilmiş ve Kılıç, 2017, s. 995). Aile-iş çatışması (-0.367) ve iş-aile çatışması (-0,087)'nin tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise aralarında negatif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak analiz, aile ortamında oluşan huzursuzluğun iş yaşantısını da olumsuz etkilemesi ya da ailedeki sorumlulukları yerine getirirken işteki sorumlulukları aksatması ile oluşan çatışmaların, öğretmenlerde düşük kişisel başarı hissine neden olmadığını göstermektedir. Araştırmadaki öğretmenlerin gerek iş yerinde gerek ailelerinde ortaya çıkan sorunların, sınıflarına ve öğrencilerine taşımadıklarını, kişisel başarı hissini düşürmediklerini belirtmişlerdir. İş-aile çatışması (0.255) ve aile-iş çatışması (0.364) ile tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Analiz sonucu, araştırmadaki öğretmenlerin iş ya da aile kaynaklı yaşadıkları çatışmaların bir süre sonra çevrelerine karşı tükenmişliğin etkisi olan duyarsızlaşma yaşamalarına neden olmasını desteklemiştir.

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında 0.479' luk pozitif yönlü anlamlı bir ilişki aile kaynaklı yaşanan sorunun işi olumsuz etkilediğini, işte oluşan problemlerin ise aile ortamını huzursuz ettiğini kanıtlamıştır. Sonuç olarak; iş ortamındaki çatışma durumu aileyi, aile ortamındaki çatışma durumu işi negatif etkilediğinden bir kısır döngüye dönüşmektedir.

Tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında -0,047' lik bir değer ile anlamlı bir ilişki olmazken, 0,548' lik pozitif bir değer ile en güçlü ilişkinin tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu ve tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin duygusal tükenme ile başlayıp duyarsızlaşma ile devam eden sürecinde, öğretmenlerin ilk olarak duygusal çöküntü yaşadıkları, okulda ve ailelerinde yerine getirmeleri gereken sorumluluklar için yeterli enerji bulamamaları ve en sonunda ilişkilerinde ve görevlerini yerine getirmede pes etmeleri tükenmişliği yaşadıklarını göstermiştir. Duygusal tükenmişliğin sonu duyarsızlaşmanın başı olan bu durum, öğretmenlerin artık yaşam mücadelesini bırakarak, ailesindeki bireylere, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve çevresindeki diğer insanlar ve olaylara karşı duygusal ve hareketsiz kalarak, duyarsız davranmasına neden olduğunu kanıtlamıştır.

Bu analiz sonuçlarına göre araştırmada yardımcı olan öğretmenlerimizin, aile ve iş kaynaklı ya da sadece iş veya aile içi yaşadıkları olumsuzlukların çatışmaya dönüşmesi ve çatışmaların devam etmesi halinde tükenmişlik ile son bulduğu sonucuna varılmaktadır. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin zorluğunu bilip ve bu mesleği zorlukların üstesinden gelebileceklerini düşündükleri için kabul edip seçmektedirler. Ancak öğretmenlik mesleğinin, fakülteyi kazanıp, sonra atama beklemekle başlayan sıkıntılı sürecin atandıktan sonrada sürmesi, öğretmenlerin yaşadıkları sorunların artarak devam etmesine neden olmaktadır. Bu araştırmada dinlenen öğretmenlere göre; Türkiye'nin ücra köşelerinde yolu bile olmayan yerlerde görevlerini yerine getiren, Türkçe bilmeyen öğrenci ve veliye yardımcı olan, ulaşım zorluğu çeken, ailelerinden ve eşlerinden uzak yaşayan, deftersiz, kitapsız hatta okulsuz yerlerde eğitim – öğretimi gerçekleştiren ve bu uğurda şehit düşmeyi göze alan öğretmenlerin yaşadıkları sorunların sadece bir kısmı olarak belirtilmiştir. Öğretmenlerin okul, müfredat, yönetim, veli ve öğrenci gibi sıkıntılarının yanı sıra özel hayatlarında da yaşadıkları çatışmalardan dolayı tükenmişlik göstermeleri olağan bir durum olarak görülmüştür. Ama mesleklerini sevdiklerini ve öğrencileri için her türlü zorluğun üstesinden gelebileceklerini belirten öğretmenler; yalnızca ulaşım, çalışma saatleri, müfredat değişimi gibi yardımlar beklediklerini ve veliler ile idare tarafından anlayışla karşılanmak istediklerini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak, bu çalışmada farklı branşlar ve belli bir bölge ile çalışılmıştır. Her branşın araştırması ayrı ayrı yapıp, geniş bir çevre ya da araştırma yapılan bölgelerin birleştirilmesiyle ortaya çıkan sonuçların daha bilimsel ve etkili olacağı düşünülebilir. Öğretmenlerin yaşamış ve yaşayacak oldukları iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve tükenmişliğin; sadece okul, yönetim, veli, öğrenci gibi etkenler aracılığı ile araştırılmaması gerekmektedir. Çatışma ve tükenmişlik yaşayan ya da yaşamayan öğretmenleri etkileyen durumlar ayrıntılı bir şekilde incelenmelidir. Daha sağlıklı veriler elde edilebilmesi için öğretmenlerin çevre şartlarının ve yaşam koşullarının incelenmesi, psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıkların sebep ve sonuçlarına bakılması, veli ve öğrencilerin öğretmenler hakkındaki düşünce ve davranışlarının incelenmesi (aynı durum öğretmenlerin düşünceleri içinde geçerli), karşılıklı olarak sorunların dinlenmesi, çatışma ve tükenmişliği besleyen başka etkenler varsa onların da göz önünde bulundurulması ile birlikte öğretmenlerin yaşadığı sıkıntıları içeren araştırma kaynaklarının artırılması ve aile-iş çatışması, iş-aile çatışmasının tükenmişlik üzerine olan etkisiyle ilgili araştırmalara daha fazla yer verilmelidir.

### Kaynakça

- Aktaş H. ve Gürkan G. Ç. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154.
- Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). Zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini ilişkisi: Doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-14.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., and Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Baloğlu, N., Yüksel, S. ve Karadağ, E. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yapılandırmacı düşünme stilleri ve yaşam çatışması. *Kuramsal Eğitimbilim*, 3(2), 83-99. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/publication/274.641.436\\_Ilkogretim\\_Okulu\\_Ogretmenlerinin\\_Yapilandirmaci\\_Dusunme\\_Stilleri\\_ve\\_Yasam\\_Catismasi](https://www.researchgate.net/publication/274.641.436_Ilkogretim_Okulu_Ogretmenlerinin_Yapilandirmaci_Dusunme_Stilleri_ve_Yasam_Catismasi).
- Baçoğlu, B., Şekeroğlu, Mustafa, Ö. ve Altun, E. (2016). Öğretmenlerin aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmalarının yaşam doyumuna etkisi ve bazı demografik özelliklere göre incelenmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 32(32), 277-291.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenin toplumsal/ mesleki rolleri ve statüsü*. Yüksek Lisans Dönem Projesi, Edirne Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya.
- Benli A., Yenihan B. ve Öner M. (2016). Aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasındaki ilişki: Kocaeli örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 415-431.
- Bianchi, R., Schonfeld, Irvin S. and Laurent, E. (2018). Burnout syndrome and depression. *Understanding Depression*, 14, 187-202. doi: 10.1007/978-981-10-6577-4.
- Bitmiş, G., Turgut, H. ve Sökmen, A., (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/publication/320225119\\_Psikolojik\\_Dayanikliligin\\_Tukenmislik\\_Uzerine\\_Etkisinde\\_Orgutsel\\_Ozdeslesmenin\\_Aracilik\\_Rolu](https://www.researchgate.net/publication/320225119_Psikolojik_Dayanikliligin_Tukenmislik_Uzerine_Etkisinde_Orgutsel_Ozdeslesmenin_Aracilik_Rolu).
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G. ve Acar, A. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim Dergisi*, 194, 31-50.
- Büyükşahin S. A., Ok, A. B. ve Keskin, S. (2016). İş-aile çatışması boyutları ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkide evlilik doyumunun düzenleyici rolü. *Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 56(1), 144-162.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K. ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 249-276. doi: 10.1006 / jvbe.1999,1713.
- Cheung, M. F. Y. ve Chi-Sum W. (2013). Work-family/family-work conflict: The moderating roles of gender and spousal working status. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, 51(3), 330-346.

- Çelik M. ve Turunç, Ö. (2009). Aile iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *KHO Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Çoban, H. (2014). *İş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Embriaco, N., Azoulay, E., Barrau, K., Kentish, N., Pochard, F., Loundou, A., ve Papazian, L. (2007). High level of burnout in intensivists: prevalence and associated factors. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 175(7), 686-692.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-332. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/publication/276.250.170\\_Stress\\_and\\_Burnout\\_in\\_Suburban\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/276.250.170_Stress_and_Burnout_in_Suburban_Teachers).
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- Frone, M. R. (2003). *Handbook of occupational health psychology*. Work-Family Balance Washington DC: American Psychological Association.
- Greene, C. J. (2017). *Exploring the burnout experience of radiology physician executives working in an academic medical institution: a mixed methods approach*. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Health Sciences Seton Hall University. 1-116. Erişim adresi: <https://core.ac.uk/download/pdf/151.531.626.pdf>.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G. ve Mossholder, K. W. (1987). Work experience, job performance and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1),76-88.
- Güldiken, A. ve Saldamlı, A. (2018). Kamu personelinin tükenmişlik seviyeleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 310-321.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsoy, N. (2013). *Hastane çalışanlarının iş doyum ve tükenmişlik durumlarının aile yaşamına etkisi: Kurum ev idaresi personeli üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Habacı, İ., Karataş, E., Adıgüzzelli, F., Ürker, A. ve Atıcı, R. (2013). Öğretmenlerin güncel sorunları. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages. Literature And History Of Turkish Or Turkic*, 8(6), 263-277.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. ve Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Jensen, Maria, T. (2014). Exploring business travel with work-family conflict and the emotional exhaustion component of burnout as outcome variables: The job demands-resources perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 497-510.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karaalioglu, Z. (2015). *Tükenmişliğin iş tatmini üzerine etkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı İşletme, Doktora Programı, İstanbul.
- Kocaman, E. (2015). *Hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişki: Çorlu devlet hastanesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Tekirdağ.
- Kossek, E. E., Kelly, E. R., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L. A. ve Kaskubar D. (1999). Getting there from here: research on the effects of work-family initiatives on work-family conflict and business outcomes. *Academy of Management Annals*, 2(1), 305-349. Erişim adresi: [www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2892913/](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2892913/)
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.

- Marchese, M., Bassham, G. ve Ryan, J. (2002). Work-family conflict: a virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 145-146.
- Maslach, C., Jackson, Susan, E. ve Leiter, Michael, P. (1986). *Maslach abaurnout İventory*. Bayshore Road: Consulting Pscyhologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Mattila, A.S.ve Enz, C.A. (2002). The Role of Emotions in Service Encounters. *Journal of Service Research*, 4(4), 1-27. Erişim adresi: <https://core.ac.uk/download/pdf/145.015.357.pdf>.
- Mengenci, C. (2015). İş tatmini, duygusal emek ve tükenmişlik ilişkilerinin belirlenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 15(1), 127-139.
- Morris, A. J. and Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 98-1010.
- Nakip, M. ve Yaraş, E. (2017). *Spss uygulamalı pazarlamada araştırma teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Netemeyer, R. G., Boles J. S. ve Mcmurrrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Adana.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(71), 70-99.
- Öztürk, N. (2008). *Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performans etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Polat, G., Topuzoğlu, A., Gürbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, H., Emirikçi, S. ve Kayış, L. (2009). Bilecik ili, bozüyük ilçesi, lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu. *TAF Preventive Medicine Belletin*, 8(3), 217-222.
- Pugh, S. D. (2001). Service with a smile: emotional contagion in the service encounter. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1018-1027.
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: effects on work stress, *Job Satisfaction, and Well-Being Motivation and Emotion*, 33(2), 125-154. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/publication/226.520.035\\_The\\_Consequences\\_of\\_Emotional\\_Labor\\_Effects\\_on\\_Work\\_Stress\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_WellBeing#:~:text=Results%20indicate%20that%20both%20forms,decreases%20satisfaction%2C%20and%20increases%20distress](https://www.researchgate.net/publication/226.520.035_The_Consequences_of_Emotional_Labor_Effects_on_Work_Stress_Job_Satisfaction_and_WellBeing#:~:text=Results%20indicate%20that%20both%20forms,decreases%20satisfaction%2C%20and%20increases%20distress).
- Rantanen, J. U. (2008). Work-family interface and psychological well-being jyvässkylä studies in education. *Psychology and Social Research*, 346, 9-86. Erişim adresi: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/19200/9789513934255.pdf?S>.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C. ve Marek, T. (1993). *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Washington. Erişim adresi: [books.google.com](https://books.google.com)
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). İş-aile çatışması, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi (Usak'17)*, İstanbul.
- Shani, A., Uriely, N., Reichel, A. ve Ginsburg, L. (2014). Emotional labor in the hospitality industry: the influence of contextual factor. *International Journal of Hospitality Management*, 37(1), 50-158.
- Sönmez, V. (1989). Türkiye'de öğretmenin ekonomik durumu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 77-84.
- Stalker, C. ve Harvey, C. (2002). Professional burnout in social service organizations: a review of theory, research and prevention. *Partnerships for Children and Families Project*, 10, 1-54. Erişim adresi: <https://core.ac.uk/download/pdf/157.835.034.pdf>.
- Taslak, S. (2007). İş-aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel sonuçları üzerine uygulamalı bir araştırma. *Yönetim*, 18(58), 1-9. Erişim adresi: <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler>



/323/makaleler/18/58/arastirmax-aile-catismalarinin-bireysel-orgutsel-sonuclari-uzerine-uygulamali-bir-arastirma.pdf.

- Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: iş-aile çatışmasının aracı rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., ve Lyness, K. S. (1999). When work family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Tsai, W.C. (2001). Determinants and consequences of employee displayed positive emotions. *Journal of Management*, 27(4), 497-512.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), 1-11.
- Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İşletme Doktora Programı, İstanbul.
- Turunç, Ö. ve Afacan F. M. (2015). Algılanan lider desteği ile iş- aile çatışması ilişkisinde kendini işletmeden hissetmenin düzenleyici etkisi: turizm sektörü örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 113-134.
- Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 26-36.
- Westman, M., ve Etzion, D. L. (2005). *The Crossover of work-family conflict from one spouse to the other*. 1936- 1957. Erişim adresi: [https://www.academia.edu/21.533.292/The\\_Crossover\\_of\\_Work\\_Family\\_Conflict\\_From\\_One\\_Spouse\\_to\\_the\\_Other1](https://www.academia.edu/21.533.292/The_Crossover_of_Work_Family_Conflict_From_One_Spouse_to_the_Other1).
- Yavaş, U., Babakuş, E. ve Karatepe, O.M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of the work-family conflict and family-work conflict: does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7-31.
- Yıldız, H. (2009). *Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin ve problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara.
- Yılmaz, E. S. (2018). *İş-aile çatışmasının, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Sosyal normların düzenleyici rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.