

## Aşırı Rol Yükünün İş Tatminine Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü: Kamuda ve Özel Sektörde Çalışan Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama

Araştırma Makalesi /Research Article

Kasım Kağan ÖZLOK<sup>1</sup>  
Safa KEFCİ<sup>2</sup>

**ÖZ:** Bu çalışmanın amacı aşırı rol yükünün iş tatmini üzerine etkisinde iş stresinin aracı rolünün araştırılmasıdır. Bu araştırmanın yapılabilmesi için Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan 508 öğretmene anket uygulanmıştır. Ankete kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenler katılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 24 ve Process Makro (4.2) programları aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Çalışmada yer alan hipotezler İş Talepleri ve Kaynakları Teorisine dayanılarak geliştirilmiştir. Verilerin analizi sonucunda aşırı rol yükünün iş stresi üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı, iş tatmini üzerindeki etkisinin negatif ve anlamsız olduğu; iş stresinin ise iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı rol yükünün iş tatmini üzerine etkisinde iş stresinin tam aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, eğitim politikası yapıcılarının ve eğitim sektöründe görev alan yöneticilerin, öğretmenlerin verimliliklerini ve iş tatminlerini artırmalarına, iş streslerini ise azaltmalarına imkân sağlayacak politikalar üretmeleri gerekliliğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Aşırı Rol Yükü, İş Stresi, İş Tatmini

### The Mediating Role of Job Stress in the Effect of Role Overload on Job Satisfaction: An Application on Teachers Working in Public and Private Sector

**ABSTRACT:** The purpose of this study is to investigate the mediating role of job stress in the effect of role overload on job satisfaction. In order to conduct this study, a questionnaire has been applied to 508 teachers working in various provinces of Turkey. Teachers working in public and private sectors participated in the survey. The data obtained in the research has been subjected to analysis through SPSS 24 and Process Macro (4.2) programs. The hypotheses in the study has been developed based on the Job Demands and Resources Theory. As a result of the analysis of the data, it was concluded that the effect of role overload on job stress is positive and significant, the effect on job satisfaction is negative and insignificant, and job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. It was determined that job stress has a full mediating effect on the effect of role overload on job satisfaction. These results reveal that education policy makers and administrators working in the education sector should produce policies that will enable teachers to increase their productivity and job satisfaction and reduce their job stress.

**Keywords:** Role Overload, Job Stress, Job Satisfaction

Geliş Tarihi / Received: 18/08/2024

Kabul Tarihi / Accepted: 10/10/2024

<sup>1</sup> Dr. kasim.ozlok@ogr.ebyu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0062-0205>.

<sup>2</sup> Doktora Öğrencisi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, [safa.kefci@gmail.com](mailto:safa.kefci@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-9531-8040>.

## 1. Giriş

Her bir meslek kolunun çeşitli zorlukları ve kendine ait rutinleri vardır. Bu zorlukların ciddi anlamda hissedildiği mesleklerden biri de öğretmenliktir. Öğretmenlerin sahip oldukları sorumluluklar ve görevler kendilerini zorlamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin iş dışı ailevi ve şahsi sorumlulukları da kendilerini bir hayli yorar. Çalışanların maruz kaldıkları rol talepleri, bu taleplerin karşılanması için kullanılacak kaynakların yetersiz kalması ve zamanın kısıtlı olması durumunda stres ve kaygıya yol açabilir. Çalışanların talepleri karşılamakta zorlandığı ve kaynaklarının yetersiz kaldığı durumda yaşadıkları çatışma durumu aşırı rol yükü olarak adlandırılabilir (Alghamdi, 2017: 288). Yüksek iş taleplerinde bulunulması çalışanların daha az kişisel kontrol sağlamalarına sebep olurken aynı zamanda çalışanlar üzerinde sağlık sorunlarına da sebep olabilir. Ancak daha düşük iş taleplerinin çalışanların iş streslerini artırmayacağı ve sağlık sorunlarına yol açmayacağı öngörülmüştür. Bununla birlikte iş taleplerinin çok az seviyede olmasının da çalışanlar tarafından stres unsuru olarak görülebileceği ifade edilmiştir. Örnek olarak yapılacak çok işin olması yani aşırı rol yükünün olması çalışanların stres seviyelerini artırabilir. Bunun yanında çok az iş talebinin olması yani yetersiz rol yükünün olması çalışanların can sıkıntısı yaşamasına sebep olabileceği için iş stresine yol açabilir. Bu sebeple iş talebinin en optimum seviyede olması beklenir (Shultz vd., 2010: 100). Rol taleplerinin aşırı olması ve bu taleplerin yerine getirilmesi için zamanın kısıtlı olması çalışanlar üzerinde aşırı rol yükünü meydana getirir. Bu durum kişilerin iş yaşamları ve iş dışındaki yaşamları üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. İş yaşamının getirdiği rollerle iş dışı yaşamın getirdiği roller birleşince çalışanlar üzerindeki rol yükü daha da artar ve bu durum kişilerin iş hayatları ve aile hayatları üzerinde olumsuz sonuçlara yol açar (Erol ve Boylu, 2016: 154).

Çalışanlar üzerindeki rol talepleri, kaynaklar tarafından yeterince karşılanmadığında iş stresine neden olmaktadır. Çalışanların iş streslerinin yüksek olması verimliliği azaltır bu da eğitim kurumlarında olumsuz örgütsel sonuçlara sebebiyet verir. Üniversiteler veya diğer eğitim kurumları çalışanlarından mükemmellik beklentisi içerisindedirler. İş stresi yüksek öğretmenlerden ise kurumların bekledikleri verim alınmamaktadır. Hatta iş stresine sahip öğretmenlerin işlerinde devamsızlık, işe geç gelme, isteksiz çalışma, örgütsel bağlılıkta azalma gibi davranışlarda bulunmaları sebebiyle kurumlarına yük olabilmektedirler (Alghamdi, 2017: 289). Ayrıca iş stresi çalışanların iş tatminlerinin azalmasına sebep olur. Yapılan çalışmalarda çalışanların sahip oldukları iş stresinin çalışanların iş tatminleri üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu, yüksek düzeyde iş stresi ile düşük düzeyde iş tatmini arasında anlamlı ilişki olduğu yani iş stresinin iş tatminini olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Rizwan vd., 2014: 187; Puspitawati ve Atmaja 2021: 25). İş tatminleri yüksek çalışanların iş tatmini düşük çalışanlara göre daha verimli oldukları ve bu kişilerin daha sağlıklı bireyler oldukları tespit edilmiştir. Bu sebeple çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması beklenir (Adamopoulos ve Syrou, 2022: 6). Literatür araştırmaları öğretmenlerin

yüksek düzeyde iş stresi yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Öğretmenlik günümüzde stresli meslek gruplarından biri olarak kabul edilir. Yapılan bir araştırmada öğretmenlerin çoğu zaman stresli hissettikleri tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlerin stresle başa çıkmaları noktasında destek almaları gerektiğini göstermektedir. Rol yükünün iş stresine neden olan önemli faktörler arasında yer aldığı belirtilmiştir. Bunun yanında yapılan araştırmalarda iş stresine gerekçe olarak fiziksel zorluklar, kişisel sorumluluklar ve iş talepleri gösterilmiştir. Aşırı rol yükünün iş stresi üzerine olan etkisine ise literatürde yeterince değinilmemiştir (Alghamdi, 2017: 289). Bu araştırma literatürdeki bu alana katkıda bulunmak açısından önem taşımaktadır. Aşırı rol yükünün iş stresi üzerine olan etkisi bu çalışmada İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında ele alınmıştır bu nedenle bu araştırma iş stresi konusunda daha önce yapılan çalışmalardan farklılık göstermektedir. İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'nde bahsi geçen iş talepleri çalışanların enerjisini azaltıp onları zorlayan ve tüketen faktörleri ifade eder, iş kaynakları ise iş taleplerinin olumsuzluklarını azaltarak çalışanların motivasyonunu ve enerjisini artıran faktörlerdir (Demerouti vd., 2001: 502).

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin yaşadıkları aşırı rol yükünün iş tatmini ve iş stresi üzerine etkisini araştırmaktır. Ayrıca aşırı rol yükünün iş tatmini üzerine etkisinde iş stresinin aracı rolü olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Literatürde yapılan incelemelerde bu çalışmada yer alan araştırma modeline benzer bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca bu çalışmada yer alan değişkenlerin kullanıldığı ve öğretmenlerin konu edildiği başka bir çalışmaya da literatürde rastlanmamıştır. Bu durum çalışmayı özgün hale getirmektedir. Öğretmenlerin icra ettikleri mesleğin önemi düşünüldüğünde bu çalışmanın literatüre ve bu mesleği icra eden kişilere katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Bunun yanında araştırma sonuçlarının eğitim politikası yapıcılarına ve eğitim yöneticilerine değerli katkılar sunacağı değerlendirilmektedir. Bu sonuçların ayrıca öğretmenlerin iş streslerinin ve aşırı rol yükünün önlenmesi ve azaltılması için eğitim politikası yapıcılarına rehberlik edeceği ve yararlı bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Bu bölümü izleyen ikinci bölümde değişkenlerin tanımlandığı kavramsal çerçeve, üçüncü bölümde çalışmada kullanılan teori ve hipotezler, dördüncü bölümde çalışmanın yöntemi, beşinci bölümde anketler sonucu elde edilen verilerin analizi, son bölümde ise analiz bulgularının sonuçları ve değerlendirmeleri yer almaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde aşırı rol yükü, iş stresi ve iş tatmini değişkenleri tanımlanmış ve bu değişkenlere ait literatürde yer alan bilgilere yer verilmiştir.

### 2.1. Aşırı Rol Yükü

Aşırı rol yükü, çalışanların iş hayatları içerisinde sahip oldukları zaman ve kabiliyetleri ölçüsünde kendilerinden beklenenden daha fazla sorumluluk hissetmeleridir (Bolino ve Turnley, 2005: 741). Aşırı rol yükü, bir çalışanın çok

sayıda rolle uğraşmak zorunda olduğu bir ortamda bulunması, bu rol talepleri kapsamında çalışanın yeteri kadar kaynağı veya imkânı olmaması nedeniyle bu taleplerin hepsini yerine getirememesi olarak tanımlanmıştır. Aşırı rol yükü çalışanın, belirli bir sürede yerine getirebileceğinden daha fazla rol ve yükümlülüklerle sahip olması ve bu yüksek talepleri karşılamak zorunda olduğu durum olarak da tanımlanabilir (Mittal ve Bhakar, 2018: 2). Birden fazla rol talebiyle karşılaşan çalışan bu rol taleplerinin hepsini eksiksiz bir şekilde yerine getirmede zaman açısından sıkıntılar yaşayabilir. Zaman kavramı aşırı rol yükü ile ilişkilidir ve bireyin rol çatışması yaşamasına sebebiyet veren faktörler arasında gösterilebilir. Yoğun çalışma saatleri, kişiye iş dışında yerine getirmek üzere roller yükler ve bu durum kişide sorunlara yol açabilir. Bu sebeple kişi üstlendiği birden fazla rolü yerine getirmek için zaman bulamaz bunun sonucunda ise zaman baskısı yaşamak durumunda kalır (Erol ve Boylu, 2016: 157).

## 2.2. İş Stresi

Stres kişilerin dayanma gücünü aşan ve kişiyi tehdit ederek rahatsızlığa sebep olan etkenlerdir (Lazarus, 1985: 1421). Diğer bir tanımda stres “endişe, korku, üzüntü, depresyon, öfke” vb. kavramlarla ilişkili ve hoş olmayan bir deneyim olarak ifade edilmiştir (Bolino ve Turnley, 2005: 741). İş stresi ise çalışanların iş talepleriyle karşılaşmaları durumunda bu talepleri kendi bilgi ve yetenekleri kapsamında karşılayamadıkları durumda verdikleri tepkidir (Leka ve Griffiths, 2003: 2). Diğer bir tanımda iş stresi, çalışanın kendisine yöneltilen iş taleplerini karşılayamadığında verdiği tepki olarak ifade edilmiştir (AbuAlRub, 2004: 75). Bu iki tanım sonrasında iş stresi, çalışanın iş talepleri karşısında gösterdiği bir tepki veya çevresiyle arasındaki bir etkileşim olarak ifade edilebilir. İş stresi çalışanın iş talebi karşısında bu talebi karşılamakta zorlandığı bu sebeple de ödül ve görevi yerine getirme talebi arasında büyük bir fark olduğu durumda ortaya çıkar (Mittal ve Bhakar, 2018: 2). Stres bunun gibi birçok iş ortamında meydana gelebilir. İş stresi yaşayan çalışan iş arkadaşları veya yöneticilerinden destek alamazsa veya iş talebini yerine getirmekte daha az kontrole sahipse durum daha da zor bir hal alabilir. Stresli birey iş taleplerini karşılama noktasında daha da zorlanır. Bunun tersine stres seviyesi düşük bir iş, çalışan üzerinde fazla baskının olmadığı, çalışanın iş taleplerini karşılayabildiği ve iş arkadaşları ve yöneticilerinden destek alabildiği iş olarak ifade edilebilir (Leka ve Griffiths, 2003: 3). İş stresi hem çalışan hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara sebep olabilir (Alghamdi, 2017: 288).

## 2.3. İş Tatmini

İş tatmini çalışanın iş deneyimi sonucunda işine karşı hissettiği olumlu duygu veya tutum olarak tanımlanabilir. İş tatmini, başarıma ve bu başarı sonucu kişide oluşan başarı hissi olarak ifade edilebilir. Bireyin çalışma hevesi ve işindeki mutluluğu iş tatminini yansıtır ve iş tatmini çalışanın refahı ve üretkenliğiyle doğru orantılı bir şekilde ilişkilidir (Mittal ve Bhakar, 2018: 2). İş tatmini genel olarak bir kişinin işine karşı duygusal tepkisidir. İş tatmini bir kişinin işinden ne kadar memnun olduğunu tanımlamaktadır. Bunun yanında iş tatmininin bir davranış şekli olduğu

ifade edilir (Adamopoulos ve Syrou, 2022: 1). Yüksek iş tatminine sahip çalışanların üretkenlikleri de yüksektir ve bu kişiler işlerinde daha uzun süre çalışırlar. İş tatmini düşük çalışanlar ise işten ayrılmaya daha meyillidirler. İş tatmininin çeşitli faktörlerden etkilendiği belirtilmiştir. Bu faktörler arasında işin özellikleri, çalışma koşulları, görev süresi, zorlu işleri yapabilme, örgütsel destek, mevki, kişisel özellikler sayılabilir (Doğan ve Özer, 2021: 778-779). Yapılan bazı araştırmalarda iş tatmininin artması sonucunda işten ayrılma niyetinin ve iş stresinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında yüksek seviyelerde iş stresinin çalışanların iş tatminlerinin azalmasına sebep olduğu belirtilmiştir. İş tatminiyle çalışan performansı, örgütün karlılığı ve örgütün verimliliği arasında bir ilişki mevcuttur. Bu sebeple iş tatminini azaltan iş stresi gibi durumları kontrol altına almak gerekir. Çünkü iş tatmininin düşük olması çalışanların performansını düşüreceği gibi örgütün verimliliğini ve karlılığını da olumsuz etkiler (Sheraz vd., 2014: 205).

### 3. Teori ve Hipotez

Çalışmanın bu bölümünde araştırma hipotezlerinin dayanağı olan İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi tanımlanmış ve bu teori kapsamında geliştirilen araştırma hipotezleri yer almıştır.

#### 3.1. Teori ve Hipotez Geliştirme

Araştırma hipotezleri İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında oluşturulmuştur. Bu teoride bahsedilen iş talepleri, çalışanların enerjisini azaltan, streslerini artıran ve onların tükenmişlik yaşamasına sebebiyet verebilecek faktörlerdir. Bu faktörlere örnek olarak iş talebi veya aşırı rol talebi, mesai saatlerinin fazla olması, zaman baskısı vb. verilebilir. İş kaynakları ise iş taleplerinin olumsuzluklarını azaltan, çalışanların enerjisini ve motivasyonunu artıran faktörlerdir. Bu faktörlere örnek olarak ödül, terfi, iş arkadaşlarından ve yöneticiden alınan destek vb. gösterilebilir (Demerouti vd., 2001: 502). Öğretmenler iş taleplerini fazla algıladıklarında bu durum onların stres seviyelerinin artmasına ve iş tatminlerinin azalmasına sebep olabilir. Özellikle aşırı rol yükü altında kalan öğretmenlerin birden fazla rolü yerine getirmeleri sebebiyle stres yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Yapılan bazı araştırmalar bu varsayımı destekler niteliktedir. Şöyle ki Amerika'da üniversite mezunu 622 kişi ile yapılan bir araştırmada rol yükünün iş stresini artırdığı tespit edilmiştir (Bolino ve Turnley, 2005). Üniversitede öğretmen olarak görev yaptığı belirtilen 100 kadınla yapılan bir araştırmada aşırı rol yükünün iş stresini artırdığı tespit edilmiştir (Alghamdi, 2017). Medeni durumu evli olan 150 çalışan kadınla yapılan bir araştırmada aşırı rol yükünün iş stresini artırdığı, iş tatminini ise azalttığı tespit edilmiştir (Mittal ve Bhakar, 2018). Çin'de bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada aşırı rol yükünün iş tatminini negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Wang vd., 2019). Çalışanlar işlerinde stres algıladıklarında bu durumun çalışanlar için olumsuzluklara sebebiyet verdiği ve iş memnuniyetsizliğine yol açtığı belirtilmiştir. Pakistan'da 150 kurum çalışanı ile

yapılan bir araştırmada iş stresinin iş tatminini negatif olarak etkilediği bulunmuştur (Rizwan vd., 2014). Öğretmenler üzerine Çin’de yapılan bir çalışmada aşırı rol yükünün ve iş stresinin işten ayrılma niyetini artırdığı tespit edilmiştir. (Liu ve Onwuegbuzie, 2012). Bu kapsamda aşırı rol yükünün iş stresini artıracığı bu durumda iş tatmininde azalmaya neden olacağı varsayılmaktadır. Yani iş stresinin aracı rol üstleneceği düşünülmektedir. Bu kapsamda oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

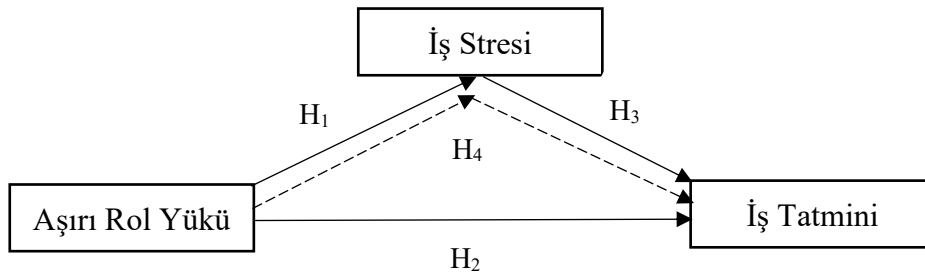
H<sub>1</sub>: Aşırı rol yükünün iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Aşırı rol yükünün iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: İş stresinin iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: Aşırı rol yükü ve iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



#### 4. Yöntem

Yöntem bölümünde çalışmanın amacı ve önemi, araştırmaya konu kişilerin nasıl ve nereden seçildiklerine dair örneklem ile araştırmada kullanılan değişkenlerin nereden alındıklarını gösteren veri toplama araçlarına yer verilmiştir.

##### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatürde yapılan araştırmada aşırı rol yükünün iş stresi üzerine etkisine yeterince değinilmemiş olduğu ve bu çalışmada kullanılan araştırma modelinin daha önce herhangi bir araştırmaya konu olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu araştırma kapsamında literatürde yer alan boşlukların doldurulması ve literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu çalışma ile öğretmenlerin aşırı rol yüklerinin iş stresine ve iş tatminine olan etkisi araştırılmış, aşırı rol yükü ve iş tatmini değişkenleri arasında iş stresinin aracı rolü olup olmadığının tespit edilmesi hedeflenmiştir. Çalışmada İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kullanılmış olup bu teoriye de katkı sunmak istenmiştir. Çalışmanın bir diğer hedefi ise Türkiye’de görev yapan öğretmenlerin iş stresinin ve iş tatmininin bir belirleyicisi olarak aşırı rol yükünün araştırılmasıdır. Stresli meslek gruplarından biri olarak belirtilen öğretmenlik mesleğinde politika yapıcılara ve eğitim yöneticilerine öğretmenlerin iş streslerini azaltmak ve iş tatminlerini artırmak için önerilerde bulunmak istenmiştir. Literatürde yapılan incelemede bu çalışmada yer alan araştırma modeline benzer bir modele rastlanmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin bu modele konu

edildiği benzer bir araştırmada tespit edilememiştir. Bu durum çalışmayı önemli ve özgün hale getirmektedir. Tüm bunlar değerlendirildiğine çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

#### 4.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin çeşitli illerinde kamuda ve özel kurumlarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma online anket ile kolayda örneklem yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup toplamda 508 öğretmen ankete katılmıştır. Verilerin daha hızlı toplanabilmesi ve katılımcıların araştırmaya kolay erişebilmelerine olanak sağlaması nedeniyle veriler toplanırken kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin yer aldığı bilgilere Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1:** Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	158	31,1
	Kadın	350	68,9
Eğitim Durumu	Lisans	445	87,6
	Lisansüstü	63	12,4
Yaş	18-25	142	28
	26-33	226	44,5
	34-41	139	27,4
	42 ve üzeri	1	0,1
Medeni Durum	Evli	214	42,1
	Bekar	294	57,9
Branş	Matematik Öğretmenliği	283	55,7
	Sosyal Bilgiler (Tarih, Coğrafya vb.)	35	6,9
	Meslek Öğretmenliği	5	1
	Yabancı Dil Öğretmenliği	135	26,6
	Sanat-Spor Grubu Öğretmenliği	12	2,4
	Sınıf Öğretmenliği	22	4,3
	Fen (Fizik, Kimya vb.) Öğretmenliği	16	3,1
Çalışılan Kurum	Devlet	161	31,7
	Özel	347	68,3

Veriler incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin %31,1'i erkek, %68,9'u kadın, branşlarda ise %55,7'si matematik öğretmenliği, %26,6'sı yabancı dil öğretmenliği, %6,9'u sosyal bilgiler öğretmenliği, %4,3'ü sınıf öğretmenliğinde, %31,7 si devlet kurumunda %68,3'ünün ise özel kurumda çalıştığı görülmektedir.

#### 4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında aşırı rol yükü, iş stresi ve iş tatmini ölçeği olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır. Ölçekler aşağıda yer almış olup bu ölçekler literatürde fazla kullanılmış olmaları nedeniyle tercih edilmişlerdir.

Aşırı rol yükü, Imoıslı (1985) tarafından geliştirilen ve Alam (2006) tarafından uyarlanan tek boyutlu ve 5 maddeden oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür.

Güvenilirliği ( $\alpha=0,82$ ) olan ölçeğin soruları ters çeviri yoluyla Türkçeye çevrilmiştir.

İş stresi, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 7 maddeden oluşan, güvenilirliği ( $\alpha=0,83$ ) olan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ayrıca Yeni ve Sezici (2022) bu ölçeği çalışmalarında kullanmışlardır ( $\alpha=0,81$ ).

İş tatmini ölçeği için Cammann vd., (1979) tarafından geliştirilen ve üç maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeği çalışmalarında Yanık ve Naktiyok (2017) kullanmış ( $\alpha=0,81$ ), ayrıca Lehtonen vd., (2021) bu ölçeği çalışmalarında kullanmışlardır ( $\alpha=0,82$ ). Ölçekler 5'li Likert tipi 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

## 5. Verilerin Analizleri ve Hipotez Testleri

Bu bölümde yapılan anketler sonucunda eldi edilen verilerin SPSS programı kullanılarak analiz sonuçlarına yer verilmiştir. İlk olarak normallik analizi, ikinci olarak geçerlilik ve güvenilirlik, üçüncü olarak korelasyon analizi, son olarak hipotez testlerinin gerçekleştirildiği regresyon analizi yer almaktadır.

### 5.1. Normallik Analizi

Normallik analizi verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için uygulanır.

**Tablo 2:** Normallik Analizi Sonuçları

Ölçek	Maddeler	Normallik Ortalama Değer	Basıklık	Çarpıklık
Aşırı Rol Yüğü	ARY1	Basıklık: -0,43 Çarpıklık: -0,34	-1,02	-0,4
	ARY2		-1,1	-0,25
	ARY3		-1,15	-0,26
	ARY4		0,83	-1,07
	ARY5		-1,16	-0,2
İş Stresi	İSTR1	Basıklık: -0,49 Çarpıklık: -0,14	-0,85	-0,44
	İSTR2		-1,16	0,45
	İSTR3		-1,04	-0,16
	İSTR4		-0,93	0,15
	İSTR5		-1,13	0,1
	İSTR6		-1,16	0,48
	İSTR7		-0,48	-0,68
İş Tatmini	İŞT1	Basıklık: 0,60 Çarpıklık: -0,51	-0,78	-0,29
	İŞT2		0,4	-0,93
	İŞT3		-0,36	-0,52

**Not:** ARY: Aşırı rol yüğü; İSTR: İş stresi; İŞT: İş tatmini



Anket sonucunda elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını analiz etmek çarpıklık ve basıklık değerleri incelenebilir (Kılınç ve Doğan, 2022, 623). Elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine göre normal dağılıyorsa parametrik testler uygulanmalıdır. Çarpıklık ve basıklık değerleri +2.0 ve -2.0 aralığındaysa bu verilerin normal dağılım gösterdiğinden bahsedilebilir (George ve Mallery, 2010; İslamoğlu ve Alniaçık, 2019; Raykov ve Marcoulides, 2006). Elde edilen verilere ait normallik analizi Tablo 2’de yer almakta olup verilerin normal dağıldığı söylenebilir. Bu sebeple veriler parametrik analizlere tabi tutulabilecektir.

## 5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Yapılan anketler sonucunda elde edilen veriler SPSS 24 programı kapsamında güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Verilerin güvenilir olup olmadığını tespit ederken yaygın olarak kullanılan yöntemlerden birisi Cronbach Alfa Katsayısına ( $\alpha$ ) bakmaktır. Bu katsayı 1’e ne kadar yakınsa ölçeğin güvenilirliği o kadar yüksektir (Karagöz, 2019: 1001). Ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır. Tabloda yer alan sonuçlar değerlendirildiğinde ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 3:** Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	CR	AVE	İş Tatmini	Aşırı Rol Yükü	İş Stresi	Cronbach Alfa Katsayısı ( $\alpha$ )
İş Tatmini	0,731	0,478	<b>0,692</b>			0,724
Aşırı Rol Yükü	0,843	0,518	-0,481	<b>0,720</b>		0,855
İş Stresi	0,852	0,454	-0,684	0,818	<b>0,674</b>	0,854

Araştırmada yer alan ölçeklerin örnekleme uygun olup olmadıkları ve yapı geçerliliğini tespit etmek için öncelikle açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda 5 maddeli aşırı rol yükü ölçeğinin tek faktörde toplandığı, bu maddelerin açıkladığı toplam varyansın %63,65 olduğu, KMO değerinin 0,814 olduğu, Barlett küresellik derecesinin anlamlı olduğu ( $p= 0,00$ ), faktör yüklerinin ise 0,750 ile 0,871 arasında değiştiği tespit edilmiştir. İş stresi ölçeğine ait 7 maddeye açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve analiz sonucunda iş stresi ölçeğinin tek faktörde toplandığı, bu maddelerin açıkladığı toplam varyansın %53,53 olduğu, KMO değerinin 0,889 olduğu, Barlett küresellik derecesinin anlamlı olduğu ( $p= 0,00$ ), faktör yüklerinin ise 0,626 ile 0,794 arasında değiştiği tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeğine ait 3 maddeye açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve analiz sonucunda iş tatmini ölçeğinin tek faktörde toplandığı, bu maddelerin açıkladığı toplam varyansın %64,55 olduğu, KMO değerinin 0,663 olduğu, Barlett küresellik derecesinin anlamlı olduğu ( $p= 0,00$ ), faktör yüklerinin ise 0,751 ile 0,842 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeklerin geçerliliklerinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Çalışmada yer alan ölçme aracının, ölçülmesi amaçlanan yapıyı ölçebilme imkânına geçerlilik denilmektedir. Bu doğrultuda yapılacak analizler yapı

geçerliliği analizi (construct validity), yakınsak geçerlilik (convergent validity) ve ayrışım geçerliliği (discriminant validity) analizleridir (Hair vd., 2014). Bu kapsamda verilerin gizli değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizleri (CFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliği, yakınsak geçerliliği ve ayrışım geçerliliği açısından değerlendirildiği bu analiz, Moment Yapıları Analizi (AMOS) 20 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin geçerliliğini kontrol etmeye başlamadan önce, çalışmada kullanılan ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi geçerlilik analizinde tercih edilir ve belirlenen yapının doğruluğunu test etmek için kullanılır. Bu analiz süreci kapsamında, literatürde model uyumunu değerlendirmek için belirli bir eşik değer üzerinde genel bir mutabakat sağlanmamıştır (Marsh vd., 2004; Markland, 2007; İzmir vd., 2023). Ancak yaygın olarak kabul edilen bazı uyum ölçütleri Kline (2016) ve Hair vd. (2014) tarafından önerilmiştir. Bunlar arasında:  $\chi^2/df < 3$ ; CFI  $> 0,90$ ; SRMR  $< 0,08$ ; RMSEA  $< 0,07$  yer almaktadır. Bu uyum ölçütleri, ölçüm modelinin genel uyumunu değerlendirmek için kullanılmaktadır (İzmir, 2017). Modelin genel uyum istatistiklerinin  $\chi^2/df = 2.520$ ; CFI = 0.962; SRMR = 0.041; RMSEA = 0.055 şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar eşik değerlerin üzerinde yer almakta olup, modelin genel geçerliliğinin kabul edilebilir seviyede olduğunu desteklemektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Yapı geçerliliği analizi sonrasında geçerlilik analizinin diğer şartlarından yakınsak ve ayrışım geçerlilikleri test edilecektir. Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değeri 0,50 ve üzeri; Kompozit Güvenilirlik (CR) ise 0,70 ve üzeri olması ve CR değerinin AVE değerinden yüksek olması yakınsak geçerliliği sağlayan şartlardan bazılarıdır (Fornell ve Lacker, 1981). Bu kriterler doğrultusunda, modeldeki yapılar için yakınsak geçerliliği sağlanmaktadır. Bununla birlikte, gerçekleştirilen analizlerde bazı geçerlilik ölçütlerinde dikkat çeken bulgular ortaya çıkmıştır. Tablo 3 incelendiğinde özellikle, Aşırı Rol Yüğü ve İş Stresi ölçekleri için AVE değerlerinin 0,50'nin biraz altında kaldığı gözlemlenmiştir. Ancak bu durum, modelin geçerliliğini tamamen olumsuz etkilememektedir. Çünkü CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu ve CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde belirtildiği üzere, AVE değerinin 0,50'nin altında kaldığı durumlarda, CR değerinin 0,70 veya üzerinde olması durumunda yakınsak geçerliliği belirli koşullar altında kabul edilebilir olarak değerlendirilmiştir (Fornell ve Lacker, 1981; Hair vd., 2014). Diğer bir deyişle, CR değeri yüksek olduğunda, birleşim geçerliliği sağlanmış kabul edilebilir ve AVE değerinin düşük olması modelin genel yapısal geçerliliği üzerinde kritik bir sorun teşkil etmez. Analiz sonucunda CR değerinin ise AVE değerinden yüksek çıkması bu sonucu destekler niteliktedir.

Ayrışım geçerliliği, AVE değeri karekökünün (koyu yazılı olanlar) diğer değişkenlerle olan korelasyonlarından fazla olması durumunda veya değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0,85'ten az olması durumunda gerçekleşir (Fornell ve Lacker, 1981; Kline, 2005). Aşırı rol yüğü ve iş stresi yapılarının ayırım

geçerliliği bakımından, AVE değerlerinin kareköklerinin diğer faktörlerle olan mutlak korelasyon değerlerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, ayırım geçerliliği koşullarından birisi açısından bazı sınırlamalar olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, literatürdeki farklı görüşler bu durumu büyük bir eksiklik olarak değerlendirmemekte, özellikle modelin diğer uyum indekslerinin ( $\chi^2/df = 2.520$ , CFI = 0.962, SRMR = 0.041 ve RMSEA = 0.055) güçlü olduğu durumlarda bu tür sapmaların tolere edilebileceği belirtilmiştir (Marsh vd., 2004). Bunun yanında değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0,85'ten küçük olduğu da tespit edilmiş olup bu şart ayırımı geçerliliğini sağlayan şartlardan birisidir. Bu bulgular ışığında, modelin genel geçerliliği büyük ölçüde tutarlı ve güçlü sonuçlar sağladığından dolayı yeterli bulunmuştur. Yapı geçerliliği prosedürlerinin tamamlanmasının ardından, araştırma modelindeki hipotezler SPSS 24 ve Process Makro (4.2) kullanılarak test edilmiştir.

### 5.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen diğer bir analiz ise korelasyon analizidir. Korelasyon analizi değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin gücünü gösteren analizdir. Korelasyon analizinde yer alan katsayı -1 ile +1 aralığında değer alır. Bu katsayı mutlak değer olarak sıfıra yakın olması korelasyonun azaldığını, bire yakın olması ise korelasyonun arttığını gösterir (Yang, vd., 2021: 2). Araştırmada yer alan değişkenlerin ortalamasını, standart sapmasını ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Aşırı rol yükü ile iş stresi arasında ( $r=0,680$ ,  $p<0,01$ ) pozitif ve anlamlı, aşırı rol yükü ve iş tatmini arasında ( $r=-0,365$ ,  $p<0,01$ ) negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. İş stresi ile iş tatmini ( $r=-0,534$ ,  $p<0,01$ ) arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4:** Değişkenlerin Korelasyonları, Ortalama ve Standart Sapma Katsayıları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1) Aşırı Rol Yükü	3,46	0,9	1		
2) İş Stresi	3,19	0,85	,680**	1	
3) İş Tatmini	3,34	0,84	-,365**	-,534**	1

Not: N= 508, \*\* P<.01; \* P<.05

### 5.4. Regresyon Analizi

Hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin aşırı iş yüklerinin iş tatmini üzerine etkisinde iş stresinin aracılık rolünün olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Aracılık etki analizi için Process Makro (4.2) uygulaması tercih edilmiştir. Bu analiz gerçekleştirilirken Bootstrap tekniği vasıtasıyla 5000 yeniden örneklem yöntemi kullanılmış ve Hayes'in geliştirdiği Model 4 seçilmiştir.

**Tablo 5:** Regresyon Analizi Sonuçları ve Doğrudan Etkiler

Modeller	Değişkenler	$\beta$	Standart Hata	t	p	F	R <sup>2</sup>
Model-1	Aşırı Rol Yükü → İş Stresi	0,64	0,031	20,86	0,000	435,275	0,46
Model-2	Aşırı Rol Yükü → İş Tatmini	-0,003	0,048	-0,067	0,947	100,806	0,28
	İş Stresi → İş Tatmini	-0,524	0,051	-10,365	0,000		

**Tablo 6:** Dolaylı ve Toplam Etkiler

Aşırı Rol Yükü → İş Stresi → İş Tatmini	Standart				
	Etki	Hata	p	LLCI%95	ULCI%95
Dolaylı Etki	-0,336	0,038	-	-0,4103	-0,2619
Toplam Etki	-0,339	0,038	0,000	-0,4142	-0,2633

**Not:** N=508; LL = Alt sınır; UL = Üst sınır CI = Güven aralığı.

Bu yöntem kapsamında aracılık etkisinin kanıtlanabilmesi için sonuçların %95 güven aralığındaki değerlerinin arasına 0 girmemesi yani daha geniş bir ifadeyle elde edilen bir değer artı (+) diğer değer ise eksi (-) değer olmaması gerekir (Gürbüz, 2021, 66). Yapılan analizlerin sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da yer almıştır.

Tablo 5'te ki veriler incelendiğinde aşırı rol yükünün iş stresini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta = 0,640$ ,  $p = 0,00$ ). Bu sonuç kapsamında aşırı rol yükünün iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır şeklinde ileri sürülen  $H_1$  kabul edilmiştir. Aşırı rol yükünün iş tatmini üzerine etkisinde iş stresinin aracı rolü olup olmadığını test etmek için aşırı rol yükü ve iş stresi değişkeninin sonuç değişkeni olan iş tatmini üzerine birlikte etkisine bakılmıştır. Bu kapsamda iş stresinin aracılık etkisini tespit etmek amacıyla Model 2'de yer alan veriler incelenmiştir. Aşırı rol yükünün iş tatminini negatif olarak etkilediği görülmekle birlikte çıkan sonucun anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $\beta = -0,003$ ,  $p = 0,94$ ). Bu sonuç kapsamında aşırı rol yükünün iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır şeklinde ileri sürülen  $H_2$  kabul edilmemiştir. Araştırma modelinde aracı değişken olarak yer alan iş stresinin ise iş tatminini anlamlı ve negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta = -0,524$ ,  $p = 0,00$ ). Bu sonuç kapsamında iş stresinin iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır şeklinde ileri sürülen  $H_3$  kabul edilmiştir.

Bağımsız değişkenle (aşırı rol yükü) bağımlı değişken (iş tatmini) arasındaki ilişki, aracı değişken modele eklendikten sonra anlamsız hale geliyorsa bu durumda tam aracılık olduğu ileri sürülmüştür (Baron ve Kenny 1986). Aşırı rol yükünün iş tatmini üzerine olan etkisinde iş stresinin aracı rolünün anlamlılığı Tablo 6'da incelenmiştir. Aşırı rol yükünün iş tatmini üzerindeki toplam ( $B = -0,339$ ,  $p = 0,00$ ) ve dolaylı etkisinin ( $B = -0,336$ ,  $p = 0,00$ ) anlamlı olduğu, bunun yanında doğrudan etkisinin ise anlamsız olduğu ( $B = -0,003$ ,  $p = 0,947$ ) görülmüştür. Bu kapsamda aşırı rol yükünün iş tatmini üzerindeki etkisinde iş stresinin tam aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Güven aralığı değerleri incelendiğinde de aşırı rol yükünün iş stresi aracılığıyla iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Aşırı rol yükü iş stresi aracılığıyla iş tatminini anlamlı ve negatif yönde dolaylı bir şekilde etkilemektedir ( $\beta = -0,336$ ,  $p < 0,01$ , %95 CI = -0,41 ile -0,26). Bu sonuç kapsamında aşırı rol yükü ve iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır şeklinde ileri sürülen  $H_4$  kabul edilmiştir.

## 6. Sonuç ve Değerlendirme

Eğitim insanlar için yeme, içme, barınma gibi temel ihtiyaçlardan birisidir. Eğitim hayatın her alanında devam etmektedir. Öğretmenler ise eğitim faaliyetinin baş mimarlarıdır. Eğitim hizmetinin aksamadan devam edebilmesi için öğretmenler büyük sorumluluk yüklenmektedirler. Okul yönetimlerinin, öğrencilerin, velilerin öğretmenlerden birçok talebi vardır. Bu talepleri karşılama noktasında öğretmenler zorluk yaşayabilirler. Bu çalışmada öğretmenlerin aşırı rol yüklerinin iş tatminleri ve iş stresleri üzerine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca aşırı rol yükünün iş tatmini üzerine etkisinde iş stresinin aracı rolünün olup olmadığı da araştırılmak istenmiştir. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler ve değişkenlerin birbirleri üzerine olan etkisi İş Talepleri ve Kaynakları teorisi kapsamında ele alınmış ve bu kapsamda araştırma hipotezleri oluşturularak SPSS programı aracılığı ile test edilmiştir. Literatürde yapılan araştırmada aşırı rol yükünün iş tatmini üzerine etkisinde iş stresinin aracı rolünü inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple araştırma literatüre katkı sağlamaktadır.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen veriler bazı pratik ve teorik çıkarımlar sunmamıza olanak sağlamaktadır. Yapılan analizler sonucunda aşırı rol yükünün iş stresini pozitif ve anlamlı, iş tatminini negatif ve anlamsız şekilde etkilediği görülmüştür. İş stresinin ise iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı etkisi tespit edilmiş olup bu sonuçlar literatürdeki diğer sonuçlarla paralellik göstermektedir (Bolino ve Turnley, 2005; Mittal ve Bhakar, 2018; Mittal ve Bhakar, 2018). Yani öğretmenler aşırı rol yükü ile çalıştıklarında iş stresleri artmakta iş tatminleri ise azalmaktadır. Bunun yanında iş stresinin aşırı rol yükü ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Yani aşırı rol yükü sonucunda iş stresinin artması öğretmenlerin iş tatminlerini azaltmaktadır. İş talepleri ve Kaynakları teorisine göre bu çalışmada bulunan sonuçlar teoriyi desteklemektedir. Şöyle ki iş talebini oluşturan aşırı rol yükü, iş tatminini azaltmakta, iş stresini artırmakta yani çalışanlar üzerinde olumsuzluk oluşturmaktadır. Literatürde daha önce incelenen

iki değişkenin aracı değişken eklenecek tekrardan incelenmesi literatüre katkı olarak kabul edilir (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007: 1284). Bu sebeple çalışma literatüre ve teoriye katkı sağlamaktadır.

Yapılan bazı araştırmalarda iş stresini fazla yaşayan çalışanların iş tatminlerinin düşük olduğu ve bu kişilerin işleri hakkında daha olumsuz düşündükleri belirtilmiştir. İş tatminleri yüksek çalışanların ise iş tatmini düşük çalışanlara göre daha verimli çalıştıkları ifade edilmiştir. İş tatmini çalışanların örgütsel bağlılıklarını, performanslarını artırmakta ve işten ayrılma niyetlerini ise azaltmaktadır (Adamopoulos ve Syrou, 2022: 6). Aşırı rol yüküne sahip çalışanların verimlilikleri düşüktür ve bu kişilerin iş tatminleri ve iş performansları azdır. Bu durum organizasyon hedeflerinin yerine getirilmesinde olumsuz sonuçlar doğuracaktır (Alghamdi, 2017: 289). Eğitim sektörü gibi kritik bir alanda organizasyonların hedeflerine ulaşamamasının ağır sonuçları olabilir. Öğretmenlerin iş tatminlerinin düşük, iş streslerinin yüksek olması öğretmenlerin verimliliğini azaltabilir bunun sonucu olarak verilecek eğitim kalitesi düşebilir ve eğitimden faydalanan gençler olumsuz etkilenebilir. Bu sebeple eğitim politikası yapımcılarının ve eğitim yöneticilerinin öğretmenlerin aşırı rol yükünü ve iş stresini ortadan kaldıracak önlemleri almaları ve öğretmenlerin iş tatminlerini artıracak uygulamaları hayata geçirmeleri son derece önemlidir. Çalışma bu sonuçlar doğrultusunda pratik çıkarımlar sunmaktadır. Öğretmenler için seminerler düzenlenmesi, öğretmenlerin üst kurullarla ve üst yönetimle toplantı imkânlarının artırılması, ders saatlerinde gerektiğinde düzenlemeye gidilmesi, asıl işleri haricinde öğretmenlere görev verilmemesi, öğretmenlere karşı etik dışı davranışlardan kaçınılması için veliler ve öğrencilerin bilgilendirilmesi, velilere öğretmenlerin yaşadıkları zorluklar konusunda bilgilendirme yapılması, öğrencilere yönelik rehberlik faaliyetlerinin düzenlenmesi, öğretmenlerin iş tatminlerinin artırılmasına ve iş streslerinin azaltılmasına imkân sağlayabilir. Öğretmenler iş tatminlerini sağladıklarında daha verimli çalışabilecek ve eğitim hizmetini daha sağlıklı bir şekilde sunabileceklerdir. Bu çalışma öğretmenlerin aşırı rol yükü kapsamında yaşadıkları olumsuz durumları değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi üzerinden göstermektedir. Bu olumsuz durumların azaltılabilmesi için farkındalık oluşturulması ve sahadaki sorunların gözlemlenebilmesi açısından bu araştırma eğitim yöneticilerine ve politika yapımcılarına pratik çıkarımlar sunmaktadır.

Son olarak bu çalışmanın da diğer çalışmalar gibi bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu kısıtlardan ilki araştırmada yer alan verilerin büyük bir çoğunluğunun kadın öğretmenlerden elde edilmesidir. Bu sebeple araştırmaya katılan erkek öğretmen sayısının daha da artırılması gerekmektedir. Diğer bir kısıt ise araştırmaya katılanların yaklaşık %70'i özel kurum öğretmeni %30'u ise devlet kurumunda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Sektörler arasında daha eşit bir oran yakalanamaması çalışmanın kısıtlarından birisini oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmada elde edilen veriler kesitsel yani tek seferde toplanan verilerden oluşmaktadır. Yapılacak diğer çalışmalarda neden sonuç ilişkisini daha net

yansıyacak boylamsal veri toplama yöntemi seçilebilir. Diğer taraftan bu çalışmada kurum ayrımı yapılmaksızın hem devlet hem de özel kurumda çalışan öğretmenler araştırmaya dahil edilmişlerdir. Gelecek araştırmalarda aynı kurumda çalışan öğretmenlerin tercih edilmesi, araştırmaya konu kurum açısından daha iyi sonuçlar sunabilir.

### **Kaynakça**

Alam, M. A. (2016). Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence from the Aviation Industry. *Journal of Air Transport Management*, 50 (1), 62-70.

AbuAlRub, R. F. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.

Adamopoulos, I. P. ve Syrou, N. F. (2022). Associations and Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113.

Alghamdi, N. G. (2017). Role Overload and Job Stress among the Female University Teachers-Saudi Context. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(2), 288.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.

Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, And Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740.

Colquitt, J. A. ve Zapata-Phelan, C. P. (2007). Trends in Theory Building and Theory Testing: A Five-Decade Study of The Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1281-1303.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.

Doğan, E. ve Özer, E. K. (2021). Duygusal Emeğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Sosyal Hizmet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 773-795.

Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erol, G. ve Boylu, Y. (2016). Aşırı Rol Yüğü: Neden-Sonuç Bağlamında Kuramsal Bir Değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 154-169.

Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

George, D. ve Mallery, M. (2010) *SPSS for Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*, 10th Edition. Pearson, Boston.

Gürbüz, S. (2021). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson New International Edition. USA: Pearson.

House, R.J. ve J.R.Rizzo (1972), "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior". *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.

Imoisili, O.A. (1985). Task Complexity, Budget Style of Evaluating Performance and Managerial Stress: An Empirical Investigation. Ph.D. Dissertati on. University of Pittsburgh.

İslamoğlu, H. ve Almaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Cilt 3), İstanbul: Beta Yayınevi.

İzmir, O., Eroglu-hall, E. ve Sevim, N. (2023). The Effect of Country Image on Behavioral Intentions: Parallel Mediation Effects of Product and Service Quality. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 165-190.

İzmir, O. (2017). Satın Alma Niyeti Oluşturmada Menşe Ülke İmajının Tüketicinin Aşinalık Durumuna Göre Direkt Ya Da Dolaylı Etkileri: Hale Etkisi vs. Özet Yapı. *Gümüşhane University Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 8(21).

Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 1043-1044.

Kılınç, E. ve Doğan, E. (2022). Organizational Conflict and Psychological Well-Being Relationship: The Moderating Effect of Workplace Ostracism. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 619-630.

Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Publications.

Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Publications.

Lawler, E., Cammann, C., Nadler, D. ve Jenkins, D. (1979). Michigan Organizational Assessment Questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*.



Lazarus, A. A. (1985). Setting The Record Straight. *American Psychologist*, 40 (12), 1418-1419.

Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H. ve Puhakka, I. (2021). Thriving or Surviving at Work: How Workplace Learning Opportunities and Subjective Career Success are Connected with Job Satisfaction and Turnover Intention?. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 88-109.

Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. ve World Health Organization. (2003). *Work Organisation and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. World Health Organization.

Liu, S. ve Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese Teachers' Work Stress and Their Turnover Intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.

Markland, D. (2007). The Golden Rule is That There are No Golden Rules: A Commentary on Paul Barrett's Recommendations for Reporting Model Fit in Structural Equation Modelling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 851-858.

Marsh, H. W., Hau, K. T. ve Wen, Z. (2004). In search of Golden Rules: Comment on Hypothesis-Testing Approaches to Setting Cutoff Values for Fit Indexes and Dangers in Overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) Findings. *Structural Equation Modeling*, 11(3), 320-341.

Mittal, M. ve Bhakar, S. S. (2018). Examining The Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A Study Among Married Working Women in Banking Sector. *International Journal of Management Studies*, 2(7), 1-11.

Puspitawati, N. M. D. ve Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25-32.

Raykov, T. ve Marcoulides, G.A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, New Jersey.

Rizwan, M., Waseem, A. ve Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of Job Stress and Its Impact on Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 187-203.

Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H. ve Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and Its Impact on Employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 204-226.

Shultz, K. S., Wang, M. ve Olson, D. A. (2010). Role Overload and Underload in Relation to Occupational Stress and Health. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 26(2), 99-111.

Wang, G., Liu, X. ve Liu, Y. (2019). Role Overload, Knowledge Acquisition and Job Satisfaction: An Ambidexterity Perspective on Boundary-Spanning Activities of IT Employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 728-757.

Yang, Q., Kang, Q., Huang, Q., Cui, Z., Bai, Y. ve Wei, H. (2021, June). Linear Correlation Analysis of Ammunition Storage Environment Based on Pearson Correlation Analysis. *In Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1948, No. 1, p. 012064). IOP Publishing.

Yanık, O. ve Naktiyok, A. (2017). Etik (Ahlaki) Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 297-324.

Yeni, H. K. ve Sezici, E. (2022). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2379-2397.