



Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması Düzeyleri **Secondary School Teachers Work-Family Conflict Levels**

Ramazan ÖZKUL¹, Melike CÖMERT²

Öz

Bu araştırmanın amacı araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması algılarının belirlenerek, bağımsız değişkenler açısından değerlendirilmesidir. Bu nedenle araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, Gaziantep ili Şahinbey merkez ilçe belediye sınırları içerisinde yer alan ortaokullarda görev yapan 3114 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 526 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesinde Netemeyer, Bolesve Mcmurrian (1996) tarafından geliştirilen “İş-Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler analiz edilirken, öncelikle betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Öğretmenlerin iş-aile çatışmasına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t- testi, kıdem, ders yükü, okul büyüklüğü ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan betimsel istatistikler sonucunda öğretmenlerin İş-Aile Çatışması ölçeğinde yer alan ifadelerle “nadiren” düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ortaokul Öğretmenleri, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması

Abstract

The aim of this study is to determine the perceptions of work-family conflict of the teachers who participated this study and to evaluate them in terms of independent variables. In this study, survey research model is used. The scope of the research consists of 3114 teachers who work in secondary schools in the central districts of Sahinbey central district of Gaziantep. The sample of the research consists of 526 teachers selected by stratified sampling method. In the study, “Work- Family Conflict Scale” developed by Netemeyer, Boles and McMurrin (1996) was used to determine the levels of work-family conflict. First, descriptive statistics calculations were made while analyzing the data obtained in the study. In order to determine whether teachers’ perceptions of work-family conflict differ according to gender variable, ANOVA test was used to determine whether it differed according to t-test, seniority, course load, school size and level of education. As a result of the descriptive statistics, it was determined that the teachers “rarely” agreed with statements in the Work-Family Conflict scale.

Keywords: Secondary School Teachers, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict

1. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, Malatya, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0001-5713-6759>

2. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, Malatya, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0001-7643-7266>

Atf / Citation: Özkul, R., & Cömert, M. (2019). Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması düzeyleri. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 129-138. doi:10.24106/kefdergi.2414

Extended Abstract

Introduction

In today's globalized world, individuals face social and psychological problems that can be counted as important in the rapid change caused by urbanization, industrialization, science and technological developments, on the other side, living the responsibilities of daily life, establishing relationships with other people and maintaining the relationship (Tetik, Polat ve Ercengiz, 2012). It can be said that secondary school teachers are an important variable affecting the performance and behaviors of the employees as the family relations are reflected in the work and the work-family conflict is in all the organizations. The work-family conflict in which the individual lives is an important influence that determines many of the family-related stresses (Ayca vd., 2007:45). The work-family conflict, the pressure from the work and the family on the end result of mutually incompatible roles. Accordingly, fulfilling a role on the area makes it difficult to fulfill the role on the other side. As a result, the tension on the person increases causing conflict (Greenhaus ve Beutell, 1985:77).

Purpose

The aim of this study is participated in the research by determining the perception of work-family conflict is evaluated in terms of the independent variables.

Method

In this study, survey research model are used. The sample of this research is Sahinbey central district located in the Gaziantep municipality consists of 3114 secondary school teachers. The research sample selected by the stratified sampling method consists of 526 teachers. The analysis of the data first included descriptive statistics. Teachers' work-family conflict varies according to the gender variable t-test to determine whether; experience, course work, school size and level of education varies according to the variables to determine whether the ANOVA test was performed. At the end of ANOVA test where there have been meaningful differences, LSD and Dunnett's C test was used to point out the source or sources of the difference. The effect size of the differences was tested using eta-square (η^2) correlation coefficient. As a result of the descriptive statistics of teachers' work-family conflict scale with the expressions "rare" level has been determined that participated.

Findings and Discussion

Work-Family Conflict scale to the statements concerning teachers' perceptions independent variables were evaluated according to gender by the teacher perceptions of work-family conflict in size in favor of women were significant differences, family-work conflict size did not differ significantly. According to seniority of teachers' perceptions of family-work conflict with seniority in size between 6-10 years were significant differences in favor of teachers, work-family conflict did not differ significantly in size. According to Course load variable teachers' perceptions of family-work conflict in size over the course of 30 hours per week, and there were significant differences in favor of teachers who, work-family conflict did not differ in size. According to school size and level of education the variables of teachers' perceptions of work-family conflict and family-work conflict did not differ significantly in size.

1. Giriş

Küreselleşmenin arttığı günümüz dünyasında bireyler, bir taraftan kentleşme, sanayileşme, bilim ve teknolojik gelişmelerin yol açtığı hızlı değişim içinde birtakım önemli sayılabilecek toplumsal ve psikolojik problemlerle karşılaşırken, diğer taraftan günlük hayatın sorumluluklarını yerine getirme, diğer insanlarla ilişki kurma ve bu ilişkiyi devam ettirmenin kaygısını yaşamaktadır. Sanayileşmenin, kentleşmenin, insanoğlunun yerine getirmesi gereken rollerin çoğalmasının, hayatın güçleşmesinin birey üzerinde oluşturduğu stres, sağlığı olumsuz bir biçimde etkilemektedir (Tetik, Polat ve Ercengiz,2012).

Çalışma ve iş hayatı insanoğlunun çok önemli bir parçasıdır. İnsanlar hayatlarının büyük bir kısmını işsel faaliyetlerini planlayarak geçirirler. İş yaşamında insanların stres yaşamaları ise kaçınılmaz bir durumdur. Özellikle sosyal rollerin farklılaşması, bireyler arasındaki ilişki yumağında anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamlarında rekabetin önemli olması, kişilerin kendini kanıtlayabilme uğraşı, yüksek beklentilerin oluşu gibi şartlar da çalışan insanların ruh sağlığının olumsuz bir biçimde etkilenmesine ve stres ortamına girmelerine sebep olabilmektedir (Özdoğan,2008). Ortaokul öğretmenlerinin aile ilişkilerinin işe yansımaları ve iş-aile çatışmasının tüm örgütlerde olduğu gibi çalışanların performans ve davranışlarını etkileyen önemli bir değişken olduğu söylenebilir. Kişinin yaşadığı iş-aile çatışması işiyle, ailesiyle ilgili ve kişisel birçok sıkıntıyı da belirleyen önemli bir etkidir (Aycan vd., 2007:45). Toplumların ilerlemesinin eğitimle sağlanacağı, eğitim ve öğretimin de ana unsurunun öğretmenler olduğunu düşündüğümüzde öğretmenlerin bu konudaki sıkıntılarını göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Aryee, Lukve Lo,1999:34). Yaşantımızda birden çok role bürünmekteyiz. İş gören, yönetici, eş, ebeveyn, arkadaş rollerinin yanında toplumun birüyesi olarak da bizden beklenen roller bulunmaktadır. Bu rollerin gerektirdikleri kimi zaman bazı yönleriyle çatışabilmektedir (Duxburyve Higgins, 2001:2). İş-aile çatışması araştırmaları çeşitli alanlarda karşımıza çıkmaktadır. Psikoloji, sosyoloji, toplumsal cinsiyet, eğitim, yönetim, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış bu alanlara örnek gösterilebilir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarından gelen rollerin karşılıklı olarak uyumsuzluk göstermesi sonucu kişinin üzerinde oluşan baskıdır. Buna göre bir alandaki rolü yerine getirmek diğer alandaki rolü yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır. Bunun sonucunda da kişinin üzerindeki gerilim artarak çatışmaya sebep olmaktadır (Greenhausve Beutell,1985:77). Netenmeyer, Boles ve McMurrian' a (1996:400) göre iş-aile çatışması işe ilişkin aktivitelerin aile hayatına karışmasıdır. Parasuraman ve Simmers'a (2001:556) göre de iş- aile çatışması iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini engellemesi olarak tanımlanan iş-aile çatışması, iş rolünden aile rolüne olan negatif aktarım olarak da anılmıştır (Frone, Russellve Cooper,1992:728). Aile içi ilişkilerin sağlıklı olmasının temelinde iletişim, paylaşım yatmaktadır. Eşler arasındaki ve anne-baba ile çocuk arasındaki ilişki, çocukların gelişiminde önemli bir faktördür. Bu durumda aile içindeki ilişkilerin sağlıklı olması, hem anne-babanın sağlıklı, mutlu bir yaşam sürmesinde ve evlilikten doyum sağlamasında etkili iken, hem de çocukların sağlıklı bir gelişim göstermesinde etkili olabilir. Anne-babanın aile yaşamında mutsuz olması, evlilikten doyum sağlayamaması, onları yaşamlarının diğer alanlarını da etkileyebilmektedir. Bundan en çok etkilenecek yaşam alanının da iş yaşamı olduğu söylenebilir. Bunun yanında aile ilişkilerinde olumsuz yansımaların en önemli etkisi, çocuk üzerinde olabilmektedir. Bu bağlamda bireyler, aile ve iş rollerini birbirinden ayrı tutarak yaşamayı keşfedip daha dengeli ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilirler. İş-aile çatışması sebeplerini genel olarak, zaman yetersizliği, ücret yetersizliği, iş aile rolleri arasındaki çatışma, iş yerindeki gergin ve stresli ortam, çocukların bakımı ve ev işleri olarak sayabilmek mümkündür (Takahaski, 1994; Nazlı,1997; Sökmen, 2005:5; Griffin,1990:586; Artan, 1986; Aydın, 2004). Alanyazında, iş-aile çatışmasının üç büyük biçimi yer almaktadır. Bunlar *zaman esaslı çatışma*, *duygusal gerilim esaslı çatışma* ve *davranış esaslı çatışma* olarak ifade edilmektedir (Elloy, 2004). İş-aile çatışması Greenhausve Beutell'in (1985:77) yaptığı sınıflandırmaya göre üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, zaman temelli çatışma, stres temelli çatışma ve davranış temelli çatışmadır. Zaman temelli çatışma bir alandaki role harcanan zamanın diğer alandaki rolü yerine getirmeyi engellemesi olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Parasuraman, 1984:214). Gerginlik temelli çatışma türünde bireyin bir alandaki rolü yerine getirirken yaşadığı gerginlik diğer alandaki rolü yerine getirebilmesi için gereken enerjiyi ve fiziksel ya da zihinsel durumunu etkilemektedir (Edwards ve Rothbard, 2000:182). Greenhaus ve Beutell (1985:81) davranış temelli çatışmayı birrolde yerine getirilen davranışların diğer rolde uyum sağlayamaması olarak açıklamışlardır. Son zamanlarda iş-aile çatışmasına olan ilginin artması bu iki baskın yaşam alanı arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik birtakım kuramların da hazırlayıcısı haline gelmiştir (Barnett, 1998; Edwards ve Rothbard, 2000; Friedman ve Greenhaus, 2000; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003:511; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1999; Lambert, 1990). Yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasını, bölünme kuramı, telafi kuramı, rol kuramı, taşma kuramı ve çatışma kuramına dayandırmaktadır (Kinnoin, 2005:11). Bölünme kuramı iş ve aile yaşamlarını birbirini etkilemeyen bağımsız alanlar olarak görmekte dolayısıyla da bireyin bir alanda yerine getirdiği rolün diğer alandaki rol beklentilerini etkilemeyeceğini ileri sürmektedir (Evans ve Bartolome,1984:11). Telafi kuramı bir alandaki doyumun diğer alanda doyum sağlama

girişimiyle telafi etmeyi öngörmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000:180). Rol kuramı birden fazla rol, roller arası çatışma yaşanmasına bu da kişinin bir rolü yerine getirmesini tamamen yeterli zaman ve enerjisinin olmasına bağlamaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999:351). Taşma kuramı, bir alanda meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir olay diğer alanı da etkileyebilmektedir. Williams ve Alligerise (1994) pozitif aktarmaların iş yaşam alanından aile yaşam alanına doğru olduğunu, negatif aktarmaların ise iki yönlü olduğunu bildirmişlerdir (Dolcos, 2006:16). Çatışma kuramına göre, bir alanda sağlanacak doyum ya da başarı diğer alandaki rol adına özveriyi gerektirmektedir. Her iki alandan gelen rol talepleri uyumsuz olduğu için kişi üzerinde baskı oluşturarak çatışmaya neden olabilmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990:241). Öğretmenlik 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmıştır. Kanun maddesi "öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler." şeklinde de devam etmektedir. Öğretmen hayat boyu mesleğini sürdürmektedir. Öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan biyolojik, psikolojik ve sosyal istekleri yönünden fedakârlık gerektiren bir meslektir (Çelikten, Sanal ve Yeni, 2005:213). Bu değişim ve beklentiler ise öğretmenlerin günlük aktivitelerini önemli ölçüde etkilemektedir (Balet ve Kelchtermans, 2009:1150). MEB'in değişen koşullara göre öğretmenlerden bekledikleri çalışmalar, ilköğretim okulu öğretmenlerinin çalışma takvimlerini de etkilemektedir (Ay, 2010:20). Eğitim örgütlerinin girdi ve çıktısını insanın oluşturduğu düşünülürse öğretmenlerinin yaşayacağı iş-aile çatışmasının öğrencilere yansımaları olasıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Eğitim örgütlerinin omurgasını oluşturan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının araştırılması öğretmen nitelikleri bakımından da önem arz edebilir. Toplumsal değişimle beraber cinsiyet rollerinin de değişmesi erkeklerin de ailevi sorumluluklarını arttırmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada araştırma grubunda hem kadın hem de erkek öğretmenler yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması algı düzeylerini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde öğretmenlerin iş aile çatışması düzeyleri algılarının ne olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu konuda öğretmenlerin iş-aile çatışması üzerine etki düzeylerinin araştırılması ve birtakım somut sonuçların çıkarılması, hem günümüz hem de ileriki zamanlarda eğitim-öğretim faaliyetlerinin iyileştirilmesi açısından önemli olabilir.

Araştırmanın problemi

Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışmasına ilişkin algıları ne düzeydedir? Bu bağlamda; Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması; cinsiyet, kıdem, ders yükü, okul büyüklüğü ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre algılarının ne düzeyde olduğuna ilişkin alt problemlere deyanıt aranmıştır.

2. Yöntem

Araştırmanın Modeli

Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2012-2013 Bahar Yarıyılı Gaziantep ili Şahinbey merkez ilçe belediye sınırları içerisinde yer alan ortaokullarda görev yapan 3114 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemi ise tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 526 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, ele alınan temel problem bir takım alt problemlerle de açıklanmak isteniyorsa ve alt problemlerdeki bağımsız değişkenin boyutları farklı büyüklükte gruplardan oluşuyorsa, araştırma için uygulanacak örnekleme yöntemi, tabakalı örnekleme yöntemi olacaktır (Arseven, 1993:100).

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerini tespit etmek için kişisel bilgi formu, öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesinde Netemeyer, Boles ve Mcmurrian (1996) tarafından geliştirilen "İş-Aile Çatışması Ölçeği" kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda ortaokul öğretmenlerinin bazı demografik özelliklerinin (cinsiyetleri, kıdem yılları, haftalık ders yükleri, okullardaki öğrenci sayıları ve öğrenim düzeyi) belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. Ölçek çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu her iki boyut ta çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda Netemeyer ve diğ. (1996) iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması boyutları için alfa değerlerini sırasıyla .88 ve .89 olarak tespit etmişlerdir. Ölçeğin Aycan ve Eskin (2005)

tarafından Türkçe'ye uyarlanan formu kullanılmıştır. Türkiye'nin dört büyük bankasında çalışan 237'si kadın ve 197'si erkek olan toplam 434 kişi üzerinden çalışmalarını yapmışlardır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanan formu, orijinal formu gibi iş-aile çatışması boyutu ile ilgili beş ve aile-iş çatışması boyutu ile ilgili beş maddeden oluşmaktadır. Aycan ve Eskin (2005) tarafından yapılan çalışmada Cronbach's Alpha değeri ".89" ve ".90" olarak, bu çalışmada ise Cronbach's Alpha değeri ".89" ve ".92" hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin elde edilen bulgular, ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılık düzeylerinin alanyazında kabul gören değerlerin üzerinde olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması düzeyleri belirlenirken 6 farklı alt probleme yanıt aranmıştır. Araştırmanın 1. alt problemine yanıt bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinden betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Araştırmanın 2. alt problemine yanıt bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinde t-testi yapılmıştır. Ancak t-testi yapılmadan önce verilerin testin uygulanabilmesi için gerekli varsayımları karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiştir. Bağımsız gruplarda t-testinin uygulanabilmesi için, bağımlı değişkene ilişkin ölçümlerin dağılımının her iki grupta da normal olması ve ortalama puanları karşılaştırılacak örneklemelerin ilişkisiz olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010). Araştırmanın 2. alt problemleri için bu varsayımların karşılandığının belirlenmesinden sonra yapılan analizler sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu durumlarda ayrıca etki büyüklüğü istatistikleri hesaplanmıştır. Araştırmanın 3., 4., 5. ve 6. alt problemine yanıt bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinden tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. ANOVA testinin uygulanabilmesi için, bağımlı değişkene ait ölçümlerin en az aralık ölçeğinde olması, bağımlı değişkende etkisi araştırılan faktörün her bir düzeyinde normal dağılım göstermesi, ortalama puanları karşılaştırılacak örneklemelerin ilişkisiz olması ve bağımlı değişkene ilişkin varyansların her bir örneklem için eşit olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010). ANOVA testi sonucunda anlamlı farkın belirlendiği durumlarda, farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır.

3. Bulgular ve Yorumlar

Gaziantep ili, Şahinbey merkez ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, "İş-Aile Çatışması Ölçeği" ndeki her bir boyuta verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgular, bağımsız değişkenlere göre tablolar halinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır. Bağımsız değişkenlere ilişkin bulgular, araştırmanın alt problemlerinin düzenlenişindeki sıra göz önünde bulundurularak verilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışmasına Yönelik Görüşleri

Öğretmenlerin İş-Aile Çatışmasına ilişkin elde edilen bulgular Tablo.1'de verilmiştir.

Boyutlar	EnDüşük	EnYüksek	\bar{X}	S	Katılma Düzeyi
İş-Aile Çatışması	5	25	11.28	4.32	Nadiren
Aile- İş Çatışması	5	25	9.87	4.52	Nadiren

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışma boyutunda ve aile-iş çatışması boyutunda yer alan ifadelerle nadiren düzeyinde katıldıkları söylenebilir. Öğretmenliğin sabit gelirinin olması, sosyal güvencesinin olması, yaz aylarında ve hafta sonlarında tatil olanağının olması, çalışma koşullarının rahat olması gibi nedenlerle öğretmenler işi ve ailesi arasında nadiren düzeyinde çatışma yaşadıkları söylenebilir.

3.2. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışmasına Yönelik Görüşlerinin Değişkenler açısından İncelenmesi

a) Cinsiyet

Öğretmenlerin İş-aile çatışmasına yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo.2'de verilmiştir.

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p	η^2	Cohen d
İş-Aile Çatışması	Kadın	221	11.79	3.69	524	3.23	,00*	,02	,29
	Erkek	305	10.76	4.66					
Aile-İş Çatışması	Kadın	221	9.66	4.25	524	0.86	,38		
	Erkek	305	10.01	4.71					

*p<.05

Tablo 2 incelendiğinde; iş-aile çatışması ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir. Toplumumuzdaki cinsiyet rolleri düşünüldüğünde kadınların iş-aile çatışması yaşamaları beklenen bir durumdur. Kadınların ev ve aile sorumluluklarına dair oluşturdukları rollerden hareketle; ev ve aile sorumluluklarına ayrılan zamanın fazla olması işlerine yeterince özenli olamadıkları, işi eve taşıdıkları dolayısıyla da iş- aile çatışması yaşadıkları ileri sürülebilir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, iş-aile çatışması açısından cinsiyet değişkeninin oldukça küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla pratik açıdan manidarlığın sorgulanabilir olduğu söylenebilir.

b) Kıdem

Öğretmenlerin iş-aile çatışmasına yönelik görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo.3’de verilmiştir.

Boyutlar	Kıdem(Yıl)	N	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı Fark(LSD)	η^2
İş-Aile Çatışması	A)1-5	56	10,98	4.00					
	B)6-10	90	11,91	4.30	4				
	C)11-15	104	11,16	4.23	521	1.52	,19	,02	,29
	D)16-20	120	11,75	4.23	525				
	E)21+	156	10,74	4.52					
Aile-İş Çatışması	A)1-5	56	9,58	4.26					
	B)6-10	90	10,83	4.14	4				
	C)11-15	104	10,40	4.57	521	2.83	,02*	B-E	,02
	D)16-20	120	9,91	4.69	525				
	E)21+	156	9,02	4.55					

*p<.05

Tablo 3 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin iş- aile çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların öğretmenlik kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [F(4,521)=1,52, p>.05]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının öğretmenlik kıdemlerine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Bulgular aile-iş çatışması boyutunda incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır F(4,521)=2.83, p<.05). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 6-10 yıl (\bar{X} =10.83)kıdeme sahip öğretmenlerin, 21 yıl ve üzeri (\bar{X} =9.02) kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre, daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir. Bir diğer ifadeyle aile-iş çatışması ile kıdem arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanandeger ile, aile-iş çatışması açısından kıdem değişkeninin “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin evlenme, çocuk sahibi olma dönemleri olarak düşünülebilir. Diğer bir bakış açısıyla yeni bir hayat kurmak bireylerin daha etkili ve daha sık başa çıkma stratejisi kullanmaları gerektiği; böylece aile-iş çatışmasını daha çok yaşadıkları düşünülebilir. Çatışmanın en az olduğu 21 yıl ve üzeri öğretmen grubu için bakıma muhtaç küçük çocuklarının olmayışı olarak yorumlanabilir.

c) Ders Yüğü

Öğretmenlerin iş-aile çatışmasına yönelik görüşlerinin ders yükü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo.4’te verilmiştir.

Boyutlar	Ders Yüğü	N	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı Fark(LSD)	η^2
İş-Aile Çatışması	A)1-19	89	11,33	4.41	2				
	B)20-29	219	11,72	4.22	523	2.41	,09		
	C)30+	218	10,81	4.34	525				
Aile-İş Çatışması	A)1-19	89	10,37	4.79	2				
	B)20-29	219	10,32	4.27	523	4.05	,01*	C-B C-A	,01
	C)30+	218	12,20	4.60	525				

*p<.05

Tablo 4 incelendiğinde; ortaokul öğretmenlerinin iş- aile çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların ders yükü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [F(2,523)=2,41, p>.05]. Başka

bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının ders yükü değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Bulgular aile-iş çatışması açısından incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin ders yükü değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır $F(2,521)=4.05$, $p<.05$). Bu bulgudan hareketle, 30 saat ve üzeri derse giren öğretmenlerin 1-19 saat ve 20-29 saat derse giren öğretmenlere göre, daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir. Bir diğer ifadeyle aile-iş çatışması ile haftalık ders yükü arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, aile-iş çatışması açısından ders yükü değişkeninin “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Haftalık ders yükü artan öğretmenler daha fazla zamana ihtiyaç duydukları, iş yerinde bitiremediği işleri için ya eve iş götürmekte ya da iş yerinde daha fazla zaman geçirerek işlerini bitirmeye çalıştıkları söylenebilir.

d) Okul Büyüklüğü

Öğretmenlerin iş-aile çatışmasına yönelik görüşlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo.5'te verilmiştir.

Boyutlar	Okul Büyüklüğü (Öğrenci Sayısı)	N	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
İş-Aile Çatışması	A)500 den az	116	10,67	4.33	2	2,22	,10	
	B)500-1000	142	11,80	4.60	523			
	C)1000+	268	11,26	4.13	525			
Aile-İş Çatışması	A)500 den az	116	9,52	4.52	2	,46	,62	
	B)500-1000	142	10,04	4.48	523			
	C)1000+	268	9,92	4.56	525			

* $p<.05$

Tablo 5 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin hem iş- aile çatışması hem de aile-iş çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların okul büyüklüğü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının okul büyüklüğü değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

d) Öğrenim Düzeyi

Öğretmenlerin iş-aile çatışmasına yönelik görüşlerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo.6'da verilmiştir.

Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
İş-Aile Çatışması	A)Ön Lisans	82	11,34	5.00	2	,01	,98	
	B)Lisans	407	11,26	4.10	523			
	C)Lisansüstü	37	11,35	5.07	525			
Aile-İş Çatışması	A)Ön Lisans	82	9,57	4.90	2	,76	,46	
	B)Lisans	407	9,85	4.44	523			
	C)Lisansüstü	37	10,67	4.60	525			

* $p<.05$

Tablo 6 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin hem iş- aile çatışması hem de aile-iş çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların öğrenim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının öğrenim düzeyi değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması algı düzeylerini belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın amacı, ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması algı düzeylerini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde öğretmenlerin iş aile çatışması düzeyleri algılarının ne olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve aile iş çatışması boyutunda yer alan ifadelerle *nadiren* düzeyinde katıldıkları, bir diğer ifadeyle kendilerini *nadiren* iş-aile çatışması yaşıyor olarak algıladıkları belirlenmiştir. Hayatın

içinde birçok olayla karşı karşıya gelindiğinde çaresizlik yaşanabilir. Aile hayatında, bireysel yaşamda, iş ortamında ve çocuk yetiştirirken birçok olay çözülemeyebilir. Çözülemeyen sorunlar, mesleğe yönelik olumsuz tutumlar kazandırılması için rehberlik ve araştırma merkezlerinin öğretmenlere de hizmet vermesi sağlanabilir.

Cinsiyet değişkenine göre, iş-aile çatışması açısından, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin algılarının sadece iş-aile çatışması boyutunda farklılaştığı, aile-iş çatışması boyutu açısından, öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İş-aile çatışması boyutu açısından yapılan analizler sonucunda, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş-aile çatışması boyutundan daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak cinsiyet değişkeninin iş-aile çatışması üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere hesaplanan η^2 ve Cohen'in d katsayılarından hareketle, iş-aile çatışması açısından cinsiyet değişkeninin oldukça *küçük* etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla ortaya çıkan manidar farklılığın sorgulanabilir olduğubelirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu (Gutek, Searle ve Klepa, 1991), Lo (2003) tarafından yürütülen çalışmalardan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Bu bulguya göre aile içinde iş paylaşımının bireyler arasında paylaşımı sağlanmalı ve eşlerin bu konuda daha çok duyarlı olması gerekmektedir. Aile danışmanlığı, iş-aile çatışmasının azaltılmasında ailelere katkı sağlayabilir. Aile danışmanlığı alan aileler daha başarılı, daha sağlıklı ve özgüveni yüksek çocuklar yetiştirmekte daha kolay ve hızlı yol alabilirler. Bireyler, aile ve iş rollerini birbirinden ayrı tutarak yaşamayı keşfedip daha dengeli ve sağlıklı bir yaşamsürdürebilirler.

Kıdem değişkenine göre, iş-aile çatışması açısından, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının sadece aile-iş çatışması boyutunda farklılaştığı, iş-aile çatışması boyutu açısından, öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Aile-iş çatışması boyutu açısından yapılan analizler sonucunda, 6- 10 yıl ($\bar{X}=10.83$) kıdeme sahip öğretmenlerin, 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=9.02$) kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak kıdem değişkeninin aile-iş çatışması üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere hesaplanan η^2 katsayısından hareketle, aile-iş çatışması açısından kıdem değişkeninin oldukça *küçük* etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla ortaya çıkan manidar farklılığın sorgulanabilir olduğu belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle; bu dönemlerin evlenme, çocuk sahibi olma dönemleri olduğu düşünülebilir. Diğer bir bakış açısıyla yeni bir hayat kurmak bireylerin daha etkili ve daha sık başa çıkma stratejisi kullanmaları gerektiği; böylece aile-iş çatışmasını daha çok yaşadıkları düşünülebilir. Bu dönemlerin iyi planlanması, üzerinde uzlaşılması veyahatta bunların birçoğunda okullarda yöneticiler ve evde aile ile işbirliği içinde hareket etmek yararlı olabilir. Bazı haftalarda esnek çalışma saatleri, bazen de sıkıştırılmış çalışma haftası yapılarak aile ve iş arasında bir denge kurulabilir.

Ders yükü değişkenine göre, iş-aile çatışması açısından, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının sadece aile-iş çatışması boyutunda farklılaştığı, iş-aile çatışması boyutu açısından, öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Aile-iş çatışması boyutu açısından yapılan analizler sonucunda, 30 saat ve üzeri ($X=12.20$) derse giren öğretmenlerin, 1-19 saat ($X=10.37$) ve 20-29 saat ($X=10.32$) derse giren öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak haftalık ders yükü değişkeninin aile-iş çatışması üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere hesaplanan η^2 katsayısından hareketle, aile-iş çatışması açısından ders yükü değişkeninin oldukça *küçük* etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla ortaya çıkan manidar farklılığın sorgulanabilir olduğubelirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle; öğretmenlerin haftalık ders saatlerini azaltacak önlemler alınabilir (örn. Öğretmen sayısının artırılması veya yeni okulların açılması). Nicel araştırmaların nitel araştırmalarla desteklenmesi de iş-aile çatışmasının ayrıntılı bir şekilde incelenmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda disiplinler arası çalışmalar yapılması araştırmaya zenginlik katabilir.

Okul büyüklüğü değişkenine göre, iş-aile çatışması açısından yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, farklı büyüklükteki okullarda görev yapan öğretmenlerin, iş-aile çatışma düzeylerine ilişkin benzer algılara sahip olduklarıbelirlenmiştir.

Öğrenim düzeyi değişkenine göre, iş-aile çatışması açısından yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, farklı öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin, iş-aile çatışma düzeylerine ilişkin benzer algılara sahip olduklarıbelirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu Efeoğlu (2006) ve Akın (2008) tarafından yürütülen çalışmalardan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Bu çerçevede ileriki araştırmalar için bu tür konularda farklı gruplarda (okul yöneticilerinin, maarif müfettişlerinin veya akademisyenlerin) konuya ilişkin algılarını belirlemeye dönük araştırmalar yapılabilir.

Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin, bir ilin elemanı olması bulgularının genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Bu ne-

denle, öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeylerini değişik bölge ve illerdeki okullarda karşılaştırmalı olarak inceleyecek farklı meslek grupları üzerinde test edilmesi çalışma sonuçlarının genellenebilmesi adına yararlı olabilir.

Bu araştırma ile ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeylerine ilişkin algıları belirlenmiştir. Yapılacak başka araştırmalar ile okul yöneticilerinin, maarif müfettişlerinin ve akademisyenlerin konuya ilişkin algılarını belirlemeye dönük araştırmalar yapılabilir.

Bu araştırmada tarama modelinden hareketle nicel araştırma tekniği kullanılarak öğretmenlerin iş-aile çatışması incelenmiştir. Yapılacak olan başka araştırmalarda nitel araştırma tekniği kullanılarak öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyleri belirlenebilir.

Bu araştırma ile ortaokullarda iş-aile çatışması araştırılmıştır. Benzer araştırmalar farklı eğitim kademelerinde yürütülebilir.

5. Kaynakça

- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 278-308.
- Arseven, A. D. (1993). *Alan araştırma yöntemi*. Ankara: Kadioğlu Matbaası (Gül Yayınevi).
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. and Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Ay, F. K. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453-471.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi iş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydın, İ. P. (2004). İş yaşamında stres. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balet, K. and Kelchtermans (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25, 1150-1157.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work-family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-182.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (12. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Dolcos, S. M. (2006). *Managing life and work demands: The impact of organizational support on work-family conflict in public and private sectors*. Unpublished PhD thesis. Faculty of North Carolina State University, North Carolina.
- Duxbury, L. and Higgins, C. (2001). *Work-life conflict in Canada in the new millennium*. Ottawa: A Status Report.
- Edwards, J. R. and Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova.
- Elloy, D. F. and Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17-27.
- Evans P. and Bartolome F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Friedman, S. D. and Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M., Russell, M. and Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 7, 723-729.
- Grandey, A. A. and Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Greenhaus, J. H. and Parasuraman, S. (1984). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226.

- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. and Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future direction. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*, 391-412.
- Greenhaus, J., Collins, K. M. and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Griffin, R. W. (1990). *Management* (3. Baskı). Houghton: Mifflin Company.
- Gutek, B., Searle, S. and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76.
- Lambert, S. J. (1990). Processing linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lo, S. (2003). Perceptions of work-family conflict among married female professionals in Hong Kong. *Personnel Review*, 32 (3).
- Nazlı, O. A. (1997). Çalışan evli kadınlarda aile ve çalışma yaşamına ilişkin rol çatışması. 20. Yüzyılın sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı. Poster bildiri. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Netemeyer, R. G., Boles J. S. and McMurrian R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(70), 69-99.
- Özdoğan, H. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Parasuraman, S. and Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), 551-568.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama işletmelerinin yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü: Adana'da ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-27.
- Takahashi, M. (1994). The issues of gender in contemporary Japanese working life: A Japanese "vicious circle". *Feminist Issues*, 14(1), 37-56.
- Tetik, H., Polat, S. ve Ercengiz, M. (2012). Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Barın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-173.
- Zedeck, S. and Moiser, K. L., (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.