

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM TÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI



ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DİNGELERİ İLE ROL
ÇATIŞMASI VE BELİRSİZLİĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AHMET TOPRAK

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

BOLU, NİSAN - 2023

KABUL VE ONAY SAYFASI

Ahmet TOPRAK tarafından hazırlanan “ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGELERİ İLE ROL ÇATIŞMASI VE BELİRSİZLİĞİ” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir.14/04/2023

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Prof. Dr. Türkan ARGON
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç. Dr. Ümit DİLEKÇİ
Batman Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin 18/04/2023 tarihinde Turnitin adlı intihal tespit programından enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 16 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan Protokol NO: 2021/295 sayılı evrak ve Bolu Valiliği'nden 02.10.2022 tarihli ve E.39307281-605.01-42232216 sayılı evrak ile araştırma izni alınmıştır

.....
AHMET TOPRAK

ÖZET

**ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGELERİ İLE ROL ÇATIŞMASI VE
BELİRSİZLİĞİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
AHME TOPRAK
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
(TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. ŞENAY SEZGİN NARTGÜN)**

**BOLU, MART - 2023
(XII + 105)**

Bu çalışmanın amacı ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Çalışmada öğretmenlerin algıları cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, bulundukları okulda çalışma süresi, medeni durum gibi kişisel değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

İlişkisel tarama modeli ile yürütülmüş araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Bolu ilinde resmi ortaokullarda görev yapan 1112 öğretmen oluşturmuştur. Bu evren içerisinde 319 öğretmen araştırmaya katılmış olup veriler çevrim içi toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu, iş yaşam dengesi ölçeği, rol çatışması ve belirsizliği ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programından faydalanılmıştır. Betimsel istatistiklerde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde ayrıca Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi ve Spearman Rho Korelasyonu analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları ‘orta’ düzeyde; alt boyutlardan yaşamın işe olumsuz etkisi ‘düşük’, yaşamın işe olumlu etkisi ‘yüksek’, işin yaşama olumlu etkisi ve işin yaşama olumsuz etkisi ‘orta’ düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenleri rol çatışması ve belirsizliği alt boyutlarından rol çatışması algıları ‘düşük’ rol belirsizliği algıları ise ‘yüksek’ düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarında cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve bulundukları okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği algılarında ise yalnızca bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine ile aralarında anlamlı farkın olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesi ile rol çatışması ve belirsizliği arasında düşük ve orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Bulgulardan hareketle çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

ANAHTAR KELİMELEER: İş yaşam dengesi, Rol çatışması, Rol belirsizliği, Öğretmen

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' WORK-LIFE BALANCES AND ROLE CONFLICT AND UNCERTAINTY

MASTER'S THESIS

AHME TOPRAK

BOLU ABANT IZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES DEPARTMENT OF

EDUCATIONAL MANAGEMENT AND SUPERVISION

(SUPERVISOR: PROF. DR. ŞENAY SEZGİN NARTGÜN)

BOLU, MARCH 2023

(XII + 105)

The purpose of this research was to determine the relationship between secondary school teachers' perception of work-life balance and role conflict and ambiguity. In the research it was analysed whether or not teachers' perceptions differ according to the demographic factors such as gender, professional seniority, educational level, length of service at their current school and marital status. 1112 secondary school teachers working at public schools in the province of Bolu in 2021-2022 educational year constituted the universe of the study. 319 teachers were included within the scope of this study. The data was collected online and correlational survey model was used in the study. Personal Information Form, Work-Life Balance Scale and Uncertainty Scale were used as data collection tools. The gathered data was analysed by SPSS 22.0 packaged software. Mean and standard deviation were calculated by descriptive statistical techniques. Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis Test and Spearman Rho Corelation were used during the process of analysis.

According to the findings of the study; work-life balance perception of the teachers who participated in the study was "midlevel", within the subdimensions negative effects of life on work was "low level", positive effects of life on work was "high level", both positive and negative effects of work on life was "midlevel". It was precipitated that the perception of teachers' role conflict and ambiguity level was "a bit higher", within the subdimensions the perception of role conflict level was "low" and the level of role ambiguity perception was "high". Besides, it was concluded that there is no significant difference in teachers' perception of work-life balance in terms of the variables as gender, marital status, educational level, professional seniority and length of service at their current school. There seems a significant difference only between the teachers' perception of role conflict and uncertainty and the length of service at their current school. Midlevel and low level corelations were determined between work-life balance and role conflict and uncertainty. Various suggestions were developed in the light of findings.

KEYWORDS: Work-life balance, Role conflict, Role ambiguity, Teacher

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
TABLO LİSTESİ	x
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ	xi
TEŞEKKÜR	xii
1. GİRİŞ.....	13
1.1 Problem Durumu	13
1.2 Problem Cümlesi	17
1.3 Araştırmanın Amacı.....	17
1.4 Araştırmanın Önemi	17
1.5 Varsayımlar.....	18
1.6 Sınırlıklar	18
1.7 Tanımlar.....	18
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ	
ARAŞTIRMALAR.....	19
2.1 İş Yaşam Dengesi	19
2.1.1 İş Yaşam Dengesi Kavramı	19
2.1.2 İş Yaşam Dengesinin Tarihsel Süreci.....	20
2.1.3 İş Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımlar	22
2.1.4 İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	27
2.1.5 İş Yaşam Dengesizliği	34
2.1.6 İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları.....	35
2.1.7 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde İş Yaşam Dengesi	36
2.2 Rol Çatışması ve Belirsizliği	39
2.2.1 Rol Kavramı	39
2.2.2 Rol Süreci	40
2.2.3 Rol Çeşitleri.....	41
2.2.4 Rol Çatışması.....	42
2.2.5 Rol Belirsizliği.....	51
2.2.6 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde Rol Belirsizliği.....	56
2.2.7 Rol Çatışması ve Belirsizliğinin Üstesinden Gelme.....	57
2.2.8 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde İş Yaşam Dengesi İle Rol	
Çatışması ve Belirsizliği Arasındaki İlişki	58
2.3 İlgili Araştırmalar	62
2.3.1 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde İş Yaşam Dengesi İle İlgili	
Yapılan Yurtiçi Araştırmalar	62

2.3.2 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde İş Yaşam Dengesiyle İlgili Yapılan Yurtdışı Araştırmalar	66
2.3.3 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde Rol Çatışması ve Belirsizliği İle İlgili Yapılan Yurtiçi Araştırmalar	67
2.3.4 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde Rol Çatışması ve Belirsizliği İle İlgili Yapılan Yurtdışı Araştırmalar.....	70
3. YÖNTEM.....	73
3.1 Araştırma Modeli.....	73
3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	73
3.2.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	74
3.3 Verilerin Toplanması	74
3.4 Veri Toplama Araçları	75
3.5 Verilerin Analizi	77
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	78
4.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular.....	78
4.1.1 Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengeleri İle Rol Çatışması Ve Belirsizliğine Yönelik Algıları	78
4.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular.....	80
4.2.1 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre İş Yaşam Dengesine Yönelik Algıları	80
4.2.2 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Rol Çatışması ve Belirsizliğine Yönelik Algıları	86
4.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular.....	92
4.3.1 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengeleri ile Rol Çatışması ve Belirsizliği Algıları Arasındaki İlişki	92
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	95
5.1 Sonuçlar	95
5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	95
5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	95
5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	96
5.2 Öneriler	97
5.2.1 Araştırma Sonucuna İlişkin Öneriler	97
5.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler	98
6. KAYNAKLAR.....	99
7. EKLER.....	109

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Rol süreci.....	41
----------------------------	----



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. İş-yaşam dengesinin tarihsel değişimi	21
Tablo 2.2. İş-yaşam dengesinin yapısı ve etkileri	28
Tablo 2.3. Rol kavramına ait tanımlar	39
Tablo 3.1. Öğretmenlerin demografik bilgileri	74
Tablo 3.2. İş yaşam dengesi ölçeğinin yorumlanmasında kullanılan puan aralığı	76
Tablo 3.3. Rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeğinin yorumlanmasında kullanılan puan aralığı	76
Tablo 4.1. Öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik betimsel istatistikler	78
Tablo 4.2. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	80
Tablo 4.3. Ortaokul öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	81
Tablo 4.4. Ortaokul öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	82
Tablo 4.5. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Kruskall Wallis testi sonuçları	83
Tablo 4.6. Ortaokul öğretmenlerinin okulda çatıştığı süre değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Kruskall Wallis testi sonuçları	85
Tablo 4.7. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	86
Tablo 4.8. Ortaokul öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	87
Tablo 4.9. Ortaokul öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	88
Tablo 4.10. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Kruskall Wallis testi sonuçları	89
Tablo 4.11. Ortaokul öğretmenlerinin bulundukları okulda çatıştığı süre değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Kruskall Wallis testi sonuçları	90
Tablo 4.12. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasındaki ilişkiye yönelik Spearman Rho Korelasyon analizi	92
Tablo 7.1. İş yaşam dengesi ölçek geneli ve alt boyutları normallik testi	109
Tablo 7.2. Rol çatışması ve belirsizliği ölçek geneli ve alt boyutları normallik testi	109

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
TDK	: Türk Dil Kurumu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Akt.	: Aktaran
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı



TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında geniş bilgi birikimi ile bana yol gösteren, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, daima sabırla ve hoşgörüyle yardımcı olan saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN'e, tez jürisinde yer alan ve çalışmamı titizlikle inceleyip, fikirleriyle çalışmama değerli katkılarını sunan hocalarım Prof. Dr. Türkan ARGON ile Doç. Dr. Ümit DİLEKÇİ'ye, verilerin toplanmasında emeği geçen tüm okul yöneticileri ve öğretmenlere teŗekkr eder ve saygılarımı sunarım.

Çalışmam esnasında manevi desteğini ve anlayışını esirgemeyen sevgili eŗim Seda TOPRAK'a, her zaman sabırla çalışmalarımın bitmesini bekleyen ve bana çalışma alanı sunan kızım Fazilet Ela TOPRAK ve oğlum Kemal Ege TOPRAK'a sonsuz teŗekkr ederim.

1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın problem durumu, alt problemleri, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Gelişen ve değişen günümüz dünyasında toplumların demografik yapısı değişerek ataerkil aile yapısı yerini erkeklerle birlikte kadınlarında çalıştığı, evin ihtiyaçlarına katkıda bulunduğu aile yapısına bırakmış ve hayatın her alanında yaşanan değişimlere ayak uydurmaya çalışan bireylerin beklentileri zamanla çoğalmıştır (Teker, 2015). Yaşanılan çağın getirmiş olduğu değişimlere ayak uydurmak için bireyler performanslarını arttırarak sosyal yaşamları ile mesleki yaşamları arasında uyumlu ve birbirini destekleyen bir süreç oluşturmak zorunda kalmışlardır. Bu süreçte bireyin sosyal ve mesleki yaşamı arasındaki uyumu sağlayabilmesi önemli hale gelmiştir (İzki, 2019). Ballica (2010) bireylerin sosyal ve mesleki yaşamlarında üstlendikleri sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri durumunu iş yaşam dengesi olarak tanımlamıştır. International Labour Organization (2022) ise iş-yaşam dengesi kavramını iş ve aile yaşamın diğer yönleri arasındaki zaman ve çaba dağılımı ile ilişkilendirmiş, iş ve aile sorumlulukları arasında bir denge olarak tanımlamıştır. Diğer yandan Polat ve Özdemir (2017) iş yaşam dengesini bireyin iş yaşamı ve kişisel yaşamı arasındaki uyum olarak ifade etmiş, bireylerin kişisel gayeleri ve talepleri arasındaki denge olarak tanımlamışlardır. ILO'ya (2022) göre iş ve aile hayatı arasındaki görevlerin belli çizgilerle birbirinden ayıramaması ve iç içe girmesi, iş-yaşam dengesinin kurulmasını daha da gerekli hale getirmektedir. Çünkü bireyin iş yaşamına daha fazla ağırlık vermesi ailesi ve arkadaşları ile yeterli miktarda zaman geçirmesine mani olabilir. Bireyin üstlenebileceği iş yükünün fazlalığı ailesine ayıracağı zamanı azaltabilir ve iş aile çatışmasına sebep olabilir (Ergin, 2022). Buradan hareketle iş yaşam dengesi; bireyin iş yaşamındaki sorumlulukları yerine getirirken harcayacağı zaman ve çaba miktarının özel yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirirken harcayacağı zaman ve çaba miktarına denk olma durumu olarak ifade edilebilir.

Bireyin kendini işine adanmış ve iş yükü fazla olan mesleklerin başında öğretmenlik mesleğinin geldiği söylenebilir. Değişen ve gelişen çalışma alanlarının meydana getirdiği yenilik ve değişimler, eğitim örgütlerini ve sistemlerini de değişime zorladığı için eğitim sisteminin en kilit unsurları arasında görülen

öğretmenlerin iş yükünü arttırmaktadır (Çakır, 2022). Ayrıca öğretmenlerin iş tanımı çerçevesinin çok geniş ve kapsamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenler okullarda eğitimci olmanın yanında okul içi ve dışı pek çok sorumluluk üstlendikleri düşünülebilir. Sorumluluklarını yerine getirmeyen öğrencileri takip etmek, onların aileleri ile iletişim kurup durum hakkında bilgi alışverişinde bulunmak, okul haricinde sosyo-kültürel etkinlikler düzenlemek ve okul saatleri dışında veli toplantıları düzenlemek bu sorumluluklara örnek olarak gösterilebilir (Dilek ve Yılmaz, 2016). Bu bağlamda öğretmenlerin üstlendikleri sorumluluklar iş hayatının eve taşınmasına ve aile içindeki sorumluların yerine getirilmemesine yol açacağından çatışma yaşanmasına sebep olabilir (İzki, 2019). Bu çatışmayı ortadan kaldırmak ya da asgari seviyeye indirmek için öğretmenlikte iş- yaşam dengesini kurmanın önemli olduğu söylenebilir.

İş yaşam dengesinin kurulmasında çalışanların üstlendikleri rollerin etkisinin yadsınamayacak bir gerçek olduğu söylenebilir. Bireyin üstlendiği sorumluluklara ait roller arasındaki denge durumu iş yaşam dengesi kurmasına pozitif yönde üstlendiği bu roller arasında çatışma ve belirsizlik durumu ise iş yaşam dengesi kurmasına negatif yönde ettiği düşünülebilir. Örneğin bireyin ebeveynlik rolünü yerine getirirken iş hayatındaki rollerini ihmal etmesi veya bu iki rolden birine daha fazla zaman ve çaba harcayıp benimsemesi roller arası karmaşaya yol açabilir. Bir karmaşa durumunda birey kendinden beklenen rolleri tam manasıyla yerine getiremeyeceğinden iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki denge durumuna ulaşamayacağı söylenebilir. Bu bağlamda çalışanların iş yaşam dengelerini sağlıklı şekilde kurmalarına engel olan nedenlerden birinin de rol çatışması ve belirsizliğinin olduğu düşünülebilir.

Rol çatışması; bireyin eş zamanda birden çok rolü üstlenmek durumunda kaldığında üstlendiği rollerden birini diğerlerinden daha fazla benimsemesi ve bireyin üstlenmek durumunda kaldığı bu rollerin birbirleri ile çatışması şeklinde tanımlanabilir. (Arslan, 2016). Eş zamanda birden çok statü içerisinde bulunan bireyden farklı alanlarda ve çok sayıda rol üstlenmesi beklenebilir. Bireyin bu rollerden her hangi birini diğerlerinden daha fazla benimse ve önem verirse rol çatışması yaşama ihtimali artar (Erdoğan, 1997). Bir başka ifadeyle rol çatışması bireyin yerine getirmek zorunda olduğu çeşitli rollerden birine diğerlerinden daha fazla önem vermesi ve bu durumun diğer rollerini yerine getirmesi noktasında güçlük oluşturması şeklinde tanımlanabilir.

Çalışanların kendilerinden beklenen roller hakkında belirsizlik yaşamaları ya da bu rollerin birbirleri ile çatışması çalıştıkları kurumlarıyla olan bağlarının zayıflamasına neden olmakta, bu ise onların sergiledikleri olumsuz davranışlar nedeniyle kurumların hedeflerine ulaşmasına engel olmaktadır (Kahn, Quinn, Snoek, Rosenthal ve Wolfe, 1964). Rol belirsizliği; örgüt içerisinde bireyin kendisine verilen görevlerin gerekliliklerini yerine getirebilmesi için yeterli bilgiye sahip olmaması durumunda ortaya çıkar (Ceylan ve Uluturk, 2006). Örgüt içerisinde bilgi paylaşımının çalışandan üstlenmesi beklenen roller üzerindeki etkisi epey fazladır. Üstlenilen görevde yaşanan belirsizlik durumunun bilgi eksikliği nedeniyle meydana gelmesi, örgüt içi iletişimin ya da yetki ve görev tanımlarının belirtilmesi noktasında problemlerin bulunduğunu gösteren bir çeşit ikazdır (Türk, 2009). Rol belirsizliği, bireye işini nasıl ve ne şekilde yapacağı konusunda yeterli bilgilendirmenin yapılmadığı ya da bireyin yanlış yönlendirildiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bireyden yapması beklenen işin hedeflerinin belli olmaması veya bireyin sorumluluklarının tam olarak ifade edilmemesi de rol belirsizliği olarak kabul edilmektedir (Sığırı, 2007). Buradan hareketle rol belirsizliği örgütteki çeşitli nedenlerden ötürü bireyin üstlendiği rollerin amaç, kapsam ve sorumlulukları konusunda yeterli bilgiye sahip olmamasından kaynaklanan belirsizlik ve karmaşa durumu olarak ifade edilebilir.

Öğretmenlerin üstlendiği roller; öğrenci profilinin değişimi ve bu kapsamda ortaya çıkan ihtiyaçlarına, değişen ve gelişen teknolojiye veya toplumun sahip olduğu beklentilere göre zamanla değişmekte ve artmaktadır. Artan bu beklentiler karşısında öğretmenlerin rollerine bürünürken rol çatışması yaşamaları olasıdır ve bu durumda öğretmenler de rol belirsizliği içerisinde de düşebilmektedirler (Şeren, 2019). Örneğin gelişen teknoloji karşısında güncel kalmak isteyen, eğitim programlarındaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışan, öğrenci kişilik hizmetleri kapsamında öğrenciler ile ayrıntılı bir şekilde ilgilenmek isteyen, değişen okul yönetimlerinin istekleri karşısında farklı roller üstlenmek zorunda kalan bunlarla birlikte aile hayatındaki sorumlulukları da yerine getirmek mecburiyetinde olan öğretmenin rol çatışması ve belirsizliği yaşamasının kaçınılmaz olduğu söylenebilir.

Türkiye’de içinde bulunulan şartlar, tüm öğretmenlerin aynı koşullarda görev yapmasına imkân vermemektedir. Benzer eğitimi alan fakat aynı şartlarda çalışmayan öğretmenler bulunmaktadır (Kalkan, 2015). Okulun fiziki yapısı,

personel sayısı, maddi ve çevresel imkânlarından dolayı öğretmenler çeşitli sıkıntılarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu durumu en fazla kırsal bölgelerde bulunan okullarda ve köy okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadığı düşünülebilir. Örneğin personel sıkıntısı yaşanan okullarda öğretmen; hem hizmetli, hem yönetici hem de eğitimci rollerini üstlenmek zorunda kalabilmektedir. Bununla birlikte öğretmenlere, öğretmen yetersizliği yaşanan okullarda branşı dışında çeşitli derslerde ve sosyal etikliklerde de görev verilebilmektedir. Ayrıca eğitimin temel unsurlarından olan aileyi ve sosyal çevreyi de eğitim öğretim sürecine dâhil etmek gerektiğinden bu durum öğretmenin üstlendiği rolleri artırmaktadır. Bu gibi durumların öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliğini yaşamalarında etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenliğin iş yaşam dengesinin sağlanmasında en çok zorlanılan mesleklerin başında yer aldığı ve bilinenin aksine çoğu zaman iş yükünün özel hayatı da etkilediği meslek grubu olduğu söylenebilir. Okulda eğitim öğretim faaliyetlerinin yanında idareni yüklediği sorumluluklar, veliler ile öğrencilerin beklentileri ve bunlara sosyal hayatındaki sorumluluklarının da eklendiği düşünüldüğünde öğretmenin iş yaşam dengesi kurması yeterince zor olduğu ifade edilebilir. Diğer yandan öğretmenden birden fazla rol üstlenmesi beklenmektedir. Bu rollere öğreticilik rolü, disiplin sağlama rolü, aile üyeliği rolü, güven verme rolü, mesleki güvenilirlik rolü, toplum liderliği rolü, yönetsel açıdan rolleri, sosyal çevrenin beklentilerine ilişkin roller ve aile üyelerinin kendilerinden bekledikleri roller örnek olarak verilebilir (Aşır, 2021). Öğretmenler çoğalan ve çeşitlenen bu rollerinden ötürü çatışmalar yaşayabilirler. Bu roller arasındaki denge durumu iş yaşam dengelerini kurmalarında pozitif katkı sağlarken, çatışma ve belirsizlik durumu ise iş yaşam dengelerini kurmalarında problemler doğurabilir.

Öğretmenlerin iş yaşam dengelerini kuramadıkları durumlarda bu duruma yol açan sebeplerin içerisinde, kendilerine yüklenen rollerin çeşitliliği ve bu çeşitlilikten kaynaklanan rol çatışması ve belirsizliğinin yer aldığı düşünülebilir. Bu araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesini ne düzeyde sağlayabildikleri, kendilerine yüklenen roller arası çatışma ve rol belirsizliğinin ne düzeyde olduğu ve bu iki kavramın birbiri ile ilişkili olup olmadığı sorularının cevabı aranmaktadır. Elde edilen bulguların, öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlaması ile rol çatışması ve belirsizliğinin önlenmesine katkı sunması ve yardımcı olması beklenmektedir.

1.2 Problem Cümlesi

Bolu ilinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasında ilişki var mıdır?

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Bolu ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca araştırmada kişisel değişkenlerin öğretmen görüşlerinde anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı da araştırılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Bolu ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin;

1. İş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliğine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. İş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliğine ilişkin algıları arasında kişisel değişkenlere göre (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem yılı, bulunduğu okulda çalışma süresi) bir farklılık var mıdır?
3. İş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliğine yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin okullarda, aile hayatında ve sosyal yaşamlarında etkili ve verimli olmaları açısından iş yaşam dengelerini sağlamaları önemlidir. İş yaşam dengelerini kurmalarında üstlendikleri rollerin de etkisi yadsınamayacak düzeydedir. Bu bağlamda rol çatışması ve belirsizliğinin önüne geçmeleri iş yaşam dengelerini kurmalarında önem teşkil etmektedir. Alinyazın incelendiğinde iş yaşam dengesi ile rol çatışması ve belirsizliği kavramlarına ait ayrı ayrı çalışmalar mevcuttur. Fakat bu iki kavramın ilişkisi ile ilgili öğretmen görüşlerinin alındığı ulaşılabilen kaynaklarda herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulguların ve çeşitli değişkenlerin, öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasındaki ilişkiye yönelik görüşleri hakkında bilgi vereceği öngörülmektedir. Araştırmanın öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlamada, rol çatışması ve belirsizliğinin önüne geçmesinde fayda sağlayacağı

düşünülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

1.5 Varsayımlar

-İş Yaşam Dengesi Ölçeği ile Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği bu özellikleri ölçecek nitelikte olduğu,

-Katılımcıların ölçeklerde yer alan sorulara samimi, önyargısız, dışsal etkilerden uzak bir şekilde gerçek cevap verdiği,

-Araştırmada seçilen örneklemin evreni temsil ettiği,

Varsayılmıştır.

1.6 Sınırlıklar

Araştırma 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Bolu İlinde resmi ortaokul ve imam-hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

Araştırma, “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” ile “Rol Çatışması ve Belirsizliği” Ölçeği’nden elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

İş Yaşam Dengesi: Bireylerin sosyal yaşamında üstlendiği sorumluluklar ile iş yaşamında üstlendiği sorumlulukların birbirini etkilememesi ve tüm bu sorumlulukları yerine getirirken dengeyi sağlama durumu olarak ifade edilebilir.

Rol Çatışması: Bireyin eş zamanda birden fazla rol üstlendiği durumlarda rolleri eşit oranda gerçekleştirmesi gerekir. Birey üstlendiği rollerden birini daha fazla benimsediği durumda diğer rollerini yerine getirmede güçlük yaşayabilir. Bu durum bireyin üstlendiği rollerin çatışması olarak tanımlanabilir.

Rol Belirsizliği: Bireyin kendisinden beklenen rollerin amaçlarını, sınırlarını, bu rollere ilişkin davranış ve tutumları bilmediği veya anlayamadığı durumlardır.

Ortaokul Öğretmeni: Bireylerin ihtiyaçları ve toplumun hedefleri doğrultusunda eğitim ve öğretim faaliyetlerini; planlı bir şekilde ortaokul, ve dengi eğitim kurumlarında bireylere sunan uzman kişi olarak tanımlanabilir.

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 İş Yaşam Dengesi

2.1.1 İş Yaşam Dengesi Kavramı

Günümüzde iş dünyasının bir yandan teknolojik yeniliklere ve sosyal değişimlere uyum sağlarken diğer yandan da verimliliği arttırmak için farklı ve çeşitli uygulamaları söz konusu olabilmektedir (Coşkun, 2021). Bununla birlikte kişiler artan talepleri karşılamak için zaman darlığı, ağır bir baskı hissi ve meşguliyet durumu ile karşı karşıya kalmışlardır. Tüm bunlar işgücü ve işletme yapılanmalarında değişime neden olduğu gibi aile içindeki rolleri de etkilemiştir. Buna bağlı olarak da erkeğin çalışarak kazanç sağladığı tek kazanımlı aile yapısı giderek yerini kadınların da gelir elde ettiği çift kazanımlı ailelere bırakmıştır (Maeran, Pitarelli ve Cangiano, 2013). Bu durum özel yaşam ile iş yaşamının iç içe girmesine neden olmuştur. Bireylerde iş hayatı ve özel hayatında üstlendikleri sorumlulukların tamamını yerine getirme isteği denge kurmayı kaçınılmaz kılmıştır. (Gökdemir, 2020).

Akın, Ulukök ve Arar (2017) iş yaşam dengesi kavramını oluşturan temel bileşen olan “iş” karşılığında belirli bir maddi kazanç elde etme veya enerji harcanarak değer yaratan fiziksel/zihinsel emek, çalışma olarak ifade etmişler, “yaşamın” doğumla ölüm arasında geçen zamanı; “dengenin” ise zihinsel ve duygusal uyumun eşit olma hali olduğunu belirtmişlerdir. İş yaşam dengesi ise bu kavramların tümünü içeren önemli bir kavram olarak literatürde yer almaktadır. İki alan arasında birbiriyle etkileşimli bir ilişki olup, iş yaşamı sosyal yaşamı ve aile hayatını etkilerken, aile hayatı ve sosyal yaşam da iş yaşamını etkilemektedir. Denge durumunda, birey iş yaşamı ve sosyal yaşamı arasındaki uyumu sağlayabilmekte ve doğabilecek gerilimi yönetebilmektedir (Ünal, 2021).

İş yaşam dengesi bireyin nasıl, ne zaman ve ne şekilde çalışacağı yönünde yaşamında kendi kıstaslarını koyabildiği bir kontrol şeklidir. Bu kontrol şekli bireylere azami seviyede denge kurma olanağı tanımaktadır (Kalliath ve Brough, 2008). Bireyin iş yaşamında ayırdığı çaba ve zamanın ailesine ve sosyal yaşamına ayırdığı çaba ve zaman ile uyumlu olması istenilen bir durumdur (Topgül, 2017). Gürel (2018) iş yaşam dengesinin kişilerin iş yaşamı ile özel yaşamının bireylerin,

toplumun ve örgütlerin ortak paydası olarak kabul edildiğinde ve değer verildiğinde kurulabileceğini ifade etmiştir.

Alanyazın incelendiğinde (Sturges ve Guest, 2007; Sarker, Xiao, Sarker ve Ahuja, 2012; Zincirkıran ve Mete, 2014; Gürel, 2018; Yerlioğlu 2020) iş yaşam dengesi kavramının farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Sturges ve Guest (2007) iş yaşam dengesini, en alt düzeyde rol çatışması ile iş yaşamı ve kişisel yaşamından tatmin olarak tanımlamışlardır. Sarker, Xiao, Sarker ve Ahuja (2012) iş yaşam dengesini kişinin iş yaşamına ait sorumluluklar ile aile sorumluluklarının maddi, duygusal ve davranışsal taleplerinde sağlanacak denge durumu şeklinde vurgulamışlardır. İş yaşam dengesizliğini ise birey çalışma hayatının yarattığı istekleri ve aile hayatının getirdiği sorumlulukları yerine getirirken bu roller arasında ikilem yaşaması şeklinde ifade etmişlerdir. Yerlioğlu (2020) iş yaşam dengesini kişinin üstlendiği roller arasında dengeyi kurabilmesi ve kişinin iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki denge durumunun kişinin kontrolünde olması şeklinde ifade etmiştir. İş yaşam dengesi bireyin hayatında üstlendiği bütün sorumlulukları yerine getirmesi, bu sorumlulukları yerine getirirken rol çatışması yaşanma durumunu asgari seviyede tutması ve iş hayatı ile özel hayatından tatmin olmasıdır (Zincirkıran ve Mete, 2014). İş yaşam dengesi bireylerin kendi çalışma saatleri ve düzenlerini belirleyebildiği bir kontrol sistemidir (Gürel, 2018). Bu tanımlar ışığında iş-yaşam dengesi; bireyin yaşamında üstlendiği rollerin sorumluluklarını yerine getirirken denge kurması durumu olarak tanımlanabilir.

2.1.2 İş Yaşam Dengesinin Tarihsel Süreci

Amerika'da faaliyet gösteren W.K. Kellogg Company tarafından 1930 yılının başlarında ortaya atılan iş yaşam dengesi kavramı ile ilk önce mesai saatleri düzenlenmiştir. Bu sayede iş dışında daha fazla serbest zaman bırakılmıştır. Bu uygulamada öncelikle kadınları iş hayatında destekleyerek onlara moral verici ve verimliliklerini arttırıcı programlar uygulanmış daha sonra cinsiyete özgü olmaktan çıkarak bireylerin iş ve aile yaşamlarını dengede tutmalarını ifade eden bir kavram haline almıştır (Lockwood, 2003). Zamanla bireyin hayatında önemli hale gelen bu kavram araştırmacıların da ilgisini çeken bir konu haline gelmiştir. Bunun sebepleri arasında çalışma kavramına olan bakış açısının değişmesi, örgütlerin arasında artan rakabet sonucu iş yükünün de artması ve kadınların da iş hayatına dâhil olması sayılabilir. (Koray, 2016). Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle

kadının iş hayatına daha fazla katılımı değişen tanımlamalarla aile hayatına da yansımış yeni rol ve sorumlulukları beraberinde getirmiştir. Kadının iş hayatına girmesiyle iş ve aile yaşamında farklılıklar oluşmuştur. Dünden bugüne sorumlulukların paylaşımı ile kadının toplumda daha fazla söz sahibi olması, iş ve iş dışı yaşamı arasında bir dengenin oluşması adeta bir zorunluluk haline gelmiştir (Şen, 2021).

Naithani (2010) iş-yaşam dengesi hakkında yaptığı çalışmada iş-yaşam dengesinin tarihsel değişimini ele almıştır. Tablo 2.1’de iş-yaşam dengesinin tarihsel süreci görülmektedir.

Tablo 2.1. İş-yaşam dengesinin tarihsel değişimi

Süreç	İş-Yaşam Dengesi Konusundaki Değişim
Toplumsal yaşamın ilk yılları	Yaşamak için çalışma düşüncesinin aileye girmesi
Sanayi Devrimi’nden önce	Aile ve iş yaşamının kısmen ayrışması
1800’lü yılların ortası ve Sanayi Devrimi başlangıcı	İşyeri ve aile hayatının güçlü şekilde ayrışması, erkeğin baskın olduğu iş yaşamı
18. Yüzyılın sonları ve 19. yüzyılın başları	Çalışmaya bağlı olarak iş ve ailer yaşamının güçlü şekilde birbirinden ayrılması
19. yüzyılın başları ve 1950 yılları arasındaki süreç	Erkek baskınlığının iş yaşamında artması ve insanların teknolojiye bağımlı olması
1950 ve 1980’lerin başları arasındaki süreç	Teknolojideki gelişmelerden ötürü cinsiyet ayrımının tersine dönmesi ve iş-yaşam dengesi kavramı ile tanışma
1980’ler ve 2008’ler arasındaki süreç	Anne rolüne sahip kadınların iş yaşamında daha fazla yer alması ve iş-yaşam dengesini kolaylaştırmaya yönelik çalışmaların gerekliliğinin farkedilmesi
2008’den günümüze	İş-yaşam ile ilgili değişikliklerin artması ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik imkânların azalması

Kaynak: Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.

Tablo 2.1’de çalışma kavramının ilk zamanlar insanların hayati ihtiyaçlarını gidermek amacıyla aile hayatına girdiği görülmektedir. Sonraki evrede aile ve iş

yaşamının kısmen ayrılması söz konusudur. Sanayi Devriminin başlangıcı ile birlikte aile ve iş yaşamındaki ayrılık belirgin bir şekilde görülmeye başlanmış ve erkek çalışma hayatında daha baskın hale gelmiştir. İş ve aile yaşamındaki keskin ayrılık ve erkeğin iş yaşamındaki baskınlığın 1950'li yıllara kadar devam ettiği görülmektedir. 1950'li yıllardan sonra kadının geleneksel cinsiyet rolünden sıyrılıp iş yaşamına katılmasıyla beraber iş-yaşam dengesi kavramı ortaya çıkmıştır. 2008'den sonra gelişen teknoloji ile birlikte iş hayatında çalışanlardan en fazla verimi alma düşüncesinin hâkim olduğu ve dengeyi sağlamak için alınacak tedbir ve imkânların azaldığı söylenebilir.

2.1.3 İş Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımlar

İş yaşam dengesi kavramını açıklamaya yönelik ortaya çıkan kuramlar ve yaklaşımlar iş ile yaşam arasındaki dengenin ne şekilde sağlanabileceğine dair çeşitli bakış açıları ortaya koymaktadır. Yerel ve yabancı literatürde birçok yaklaşım ile iş yaşam dengesi açıklanmaya çalışılmış, iş yaşam dengesinin sınırları çizilerek anlamsal bütünlüğünü ortaya koymaya yönelik çalışmalar yapılmıştır (Başol ve Sevgi, 2020). Buna bağlı olarak alan yazında iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik çeşitli kuram ve yaklaşımlar bulunmaktadır (Ünal, 2021). Bu bölümde söz konusu kuramlar ele alınmıştır.

2.1.3.1 Taşma Kuramı

Tunç (2019) taşma kuramının ilk kez Staines tarafından 1980 yılında geliştirildiğini ifade etmiştir. Bu kuram iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki ilişkiyi ve birbirlerini etkileme derecelerini açıklamaktadır. Bu kuram bireyin iki yaşam alanından birinde yaşanabilecek pozitif veya negatif olayların diğer yaşam alanını da benzer yönde etkileyeceğini savunmaktadır (Yılmaz, 2021). Örneğin birey iş yaşamında çalışma arkadaşları ile iletişim problem yaşadığında özel hayatında da diğer bireylerden uzak iletişime kapalı bir tutum sergiler. Dur (2019) taşma kuramını bireylerin iş ve özel yaşamından herhangi birinde yaşanan beklentilerin gerçekleşme durumlarına yönelik oluşabilecek sonuçların diğer yaşam alanındaki deneyimlerini de aynı yönde etkilemesi şeklinde tanımlamıştır.

Taşma kuramı olumlu ve olumsuz taşma olarak 2 olabilmektedir. Olumlu taşma bireyin iş ile özel yaşamdan herhangi birinde pozitif deneyimler elde ettiğinde ortaya çıkmaktadır (Polat, 2019). Bu deneyimler bireyin diğer yaşamlarına da pozitif yönde katkı sağlar. Olumsuz taşma ise bireyin iş ile özel yaşam alanları

arasında çatışmanın söz konusu olduğu durum olarak ifade edilebilir. Olumlu taşmada diğer alan desteklenip geliştirilirken olumsuz taşmada ise birey diğer alanda da zorluklar yaşamakta, birey sorunlu ve yetersiz hale gelebilmektedir (O'Driscoll, 1998).

Bu kuramda, iş hayatında mutlu olan bireylerin sosyal yaşantılarında da mutlu olduklarına inanılırken, iş hayatında mutsuz olan bireylerin sosyal hayatlarında da mutsuz olduklarına inanılmaktadır. Ayrıca bireyin çalıştığı işinden memnuniyet duyma düzeyinin sosyal yaşamından tatmin olma düzeyini de etkilediği düşünülmektedir. İş hayatının sıkıcı olduğu durumda bireyin bunu sosyal hayatına da yansıtacağı belirtilmektedir.

2.1.3.2 Rol Kuramı

1950 yılında Talcott Parsons ve Robert K. Merton adlı araştırmacılar tarafından ortaya konulan bu kuram bireylerin sosyal ve iş yaşamındaki statülerine bağlı olarak onlardan beklenen davranış biçimlerini incelemektedir (Bolat ve Katı, 2020). Rol kuramının ana fikri bireylerin sosyal ve iş yaşantısında istikrarlı bir şekilde ilerleyebilmesi için rol oynamaya şartlandırılmasıdır (Özdem ve Güven, 2018). Biddle (1979) rol kuramını bireylerin belli durum ya da ortamdaki davranışlarının açıklanması ve incelenmesi şeklinde tanımlamıştır. Rol kuramının 5 ana önermeden oluştuğunu belirtmiştir.

- Bireyin bazı davranışları bir araya gelerek davranış örüntüsü oluşturur. Bu sayede role biçim verilir ve rol belli durum ya da ortamda ortaya çıkar.
- Roller sosyal konumları içerir. Başak bir ifade ile öğretmen, doktor, hemşire gibi ortak kimliği paylaşan bireylerin ortak özellikleridir.
- Roller beklentileri içerir. Toplum bireyin üstlendiği rolleri öğrendiğinde o bireyin sergileyeceği role dair beklenti içerisine girer.
- Roller toplumlar içerisine yerleşik olduğundan uzun sürelidir.
- İnsanlara rolleri öğretilir ve bu roller ile sosyalleşmeleri sağlanabilir ki, Böylelikle farklı rolleri yerine getirirken hem olumlu hem de olumsuz duyguları deneyimleyebilirler.

Bu önermeler ışığında rol kuramında bireylerin bulunduğu ortamın şartlarına göre rolünü sergilediği, bulunduğu sosyal statü gereği sabit rollerinin olduğu, üstlendikleri rollere ait toplumun beklentilerinin olabileceği ve bu rollerden

olumlu veya olumsuz duygu durumunaa bürünebildikleri görülmektedir (Miles, 2016).

Bireyler iş ve özel hayatlarında üstlendikleri rollerin sınırları içerisinde hareket ederek iş hayatlarında üstlendikleri roller ile özel hayatlarındaki rolleri birbirlerine engel oluşturmayacak şekilde bir denge içerisinde yerine getirmek isterler (Polat, 2019). Özetle rol kuramında bireylerin, kendilerinden beklenen rolleri gerçekleştirdiklerinde ve üstlendikleri rollere uygun davrandıklarında, iş ile özel yaşamlarında problemlerin ortaya çıkmayacağı ve bireylerin bu iki yaşam alanı arasındaki dengeyi sağlayabilecekleri ifade edilmektedir.

2.1.3.3 Telafi / Dengeleme Kuramı

Bu kuram Garry Chick ve Robert D.Hood tarafından geliştirilmiştir (Aykan ve Özçelik, 2020). Bu kuram iş yaşamı ve aile yaşamı arasında zıt yönlü bir ilişkiyi savunmaktadır. Bireylerin iki alana da farklı yatırımlar yaptığı ve bir tarafta yaşanan eksikliğin diğer alanda telafi edildiği üzerine yoğunlaşmaktadır. Bireyin iş hayatı rutine binmiş ise iş dışı hayatına kişisel bazı deneyimler ekleyerek doyuma ulaşmaya çalışması gerekmektedir (Guest, 2002).

Bu kurma göre iş yaşamında problemler yaşayan birey aile ve sosyal yaşamına daha fazla ağırlık vererek ve iyi bir anne – baba, eş ve arkadaş olma yönünde hareket edecek ve bu alandaki tatmin olma seviyesini yükseltmeye çalışacaktır (Teker, 2015). Bireyleri bu duruma iten sebebin denge kurma eğilimleri olduğu söylenebilir. Bireyler iş yaşamında yaşadıkları mutsuzluk, tatminsizlik ve yetersizlik gibi negatif durumları aile ve soyal yaşamındaki yaşayacakları pozitif durumlar ile örtbas edebilmektedirler (Dur, 2019).

Dengeleme / telafi kuramına göre bireyin iş ve yaşam alanlarında yaşayacağı mutluluk seviyesinin farklı olduğu durumlarda birey mutluluk seviyesi düşük olan tarafı diğer tarafta daha fazla mutluluk yaşayarak dengeye getirecektir. Örneğin, aile ve sosyal yaşamında ilişkileri zayıf ve iletişimin kuvvetli olmadığı durumda birey iş yaşamına daha fazla ağırlık vererek ikili ilişkileri kuvvetlendirecek ve iletişime açık hale gelerek dengelemeye gidecektir (Keser, 2005). Bireyler genellikle iş hayatında yaşadıkları tatminsizlik ve başarısızlık gibi negatif durumları özel yaşamlarında yaşayacakları pozitif durumlar ile dengelemeye çalışırlar. İş yaşamı ile özel yaşamın eş zamanda pozitif şekilde

ilerlemesinin bir hayli zor olduğunu düşünen bireyler, bu yaşam alanlarından herhangi birini tercih ederek o alana yoğunlaşmaktadırlar (Polat, 2019).

2.1.3.4 Çatışma Kuramı

Çatışma kuramı, bireyin iş yaşamı ve özel yaşam alanlarından birine diğerine göre daha fazla zaman ve enerji harcadığında ortaya çıkan çatışma durumunu ifade etmektedir. Bu kuram bireyin bir alana daha fazla yönelirken diğer alanı ihmal ettiğini ve bu durum sonucunda çatışma yaşayacağını ileri sürmektedir (Dur, 2019). Bir başka tanımda çatışma iş ve iş dışı yaşam alanlarının kişiye yüklediği sorumluluğun katlanarak artması ve üstesinden gelinemez bir hale gelerek kişinin bu alanlardaki rollerine uyum sağlayamaması olarak ifade edilmektedir (Duxbury ve Higgins, 2001). Öğretmen bir annenin okulundaki sorumlulukları nedeniyle farklı bir okulda öğrenim gören çocuğunun görev aldığı bir etkinliğe katılamaması durumunda kendi içinde çatışma yaşaması bu duruma örnek olarak verilebilir (Aşır, 2021)

Bireylerin içerisinde bulundukları rol baskısı sonucunda, üstlendiği rolleri tam anlamıyla gerçekleştirmeme endişesi ile yaşanacak çelişki hali iş ile özel yaşam arasında çatışma meydana getirmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985) yaşanabilecek bu çatışma durumlarını zamana, gerginliğe ve davranışa bağlı çatışma şeklinde üçe ayırmıştır.

a. Zamana dayalı çatışma: Bireyler sahip oldukları rollerin kendilerinden beklediği gereksinimleri belirli bir zaman içerisinde gerçekleştirmesi gerekmektedir. Her yeni rol diğer rollere ayrılan zamanı kısıtlamaktadır. Zaman dilimlerindeki bu kısıtlama rollerin gereklerinin yerine getirilmesini güçleştirmektedir. Böyle bir durumda ise birey zaman esaslı çatışma yaşamaktadır (Carlson, Kacmar ve Stepina, 1995).

b. Gerilime dayalı çatışma: Bireyler herhangi bir yaşam alanında iş stresi ile karşılaştıklarında kaygı, yorgunluk, depresyon, gerginlik, ilgisizlik ve sinirlilik gibi gerilme belirtileri gösterebilirler. Böylelikle bireyler bir rolü yerine getirirken zorlanabilir ve diğer rollerindeki performansları olumsuz etkilenebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

c. Davranışa dayalı çatışma: Çalışanların iş ve özel yaşamlarındaki sorumluluklarının ve rollerinin gerektirdiği davranışlar sonucu ortaya çıkan çatışma

türüdür. Birey iş yaşamı ve özel yaşamı arasında birbirleriyle çelişen davranışları gerçekleştirmek durumunda kalabilir ve bu sebeple davranış karmaşası ve gerginlik yaşayabilir (Coşkun, 2021). Bireyin davranışlarını farklı rollerin beklentilerine uyacak şekilde ayarlayamaması durumunda, rolleri arasında çatışma yaşaması muhtemeldir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.1.3.5 Bölünme Kuramı

Bu kuram iş yaşamının ve özel yaşamın birbirlerinden bağımsız ve birbirlerini etkilemeyen birer alan olduğunu ifade etmektedir. Bu kuramda iş yaşamı ve özel yaşam alanlarından birinde elde edilen tatmin ve doyumun diğer alana yansımayaacağı savunulmaktadır (Çobanoğlu, Şarkaya ve Sertel, 2019). Keklik, Başol ve Yalçın (2020) bölünme kuramını bireylerin iş yaşamında üstlendikleri rol ve sorumluluklara yönelik sergiledikleri tutum ve davranışlar sonucu edindikleri duygu ve düşünceleri gizleyerek özel yaşama taşımamaları, özel yaşamlarında edindikleri duygu ve düşünceleri de iş yaşamına yansıtmamaları şeklinde açıklamışlardır. Bu sayede iş yaşamı ile özel yaşamın birbirlerini etkilemeyeceğini ifade etmişlerdir. Guest (2002) bu kuramda bireyin iş yaşamı ile özel yaşam alanlarını birbirlerini hiç bir şekilde etkilemesine izin vermeden ayırabildiğini ifade etmiş, bireylerin bu alanları birbirinden ayrı tutma konusunda oldukça başarılı ve güçlü olduğunu belirtmiştir. Özetle bölünme kuramı, taşma ve telafi kuramlarının aksine iş ve özel yaşamın birbiri ile ilişkisinin olmadığını savunmaktadır. Bireyin bir alandaki tecrübeleri, mutluluğu ve başarı duygusu diğer alana tabii olmayıp iki alanın hiç bir şekilde etkileşimi bulunmamaktadır.

2.1.3.6 Uygunluk Kuramı

Uygunluk kuramı bireyin iş yaşamı ile özel yaşamına yönelik sorumlulukları arasındaki bağlantıyı üçüncü bir değişken ile ilişkilendirmektedir. Bireyin genetik özellikleri, kişisel değerleri, kültürel özellikleri ve sosyal yaşamı üçüncü değişken olarak kabul edilebilir. Bireyin yaşadığı pozitif gelişmelerin onu pozitif duygu durumuna sokacağından birey iş ve özel yaşamında pozitif bağlar kurarak yaşamından mutluluk duyacağı düşünülmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000). Bireylerin olayları sürekli olarak negatif algıladıkları hissiyata sahip oldukları durumda ise hem iş hayatında hem de aile hayatında tatminsizlik yaşayacağı ileri sürülmektedir. (Küçükusta, 2007). Bu kurama göre, bireyin duygu

durumu; her iki alanda tatminsizlik ya da hoşnutsuzluk yaşamasına sebep olacağından, birey her iki alanda da benzer davranışlar sergileyecektir. Buradan hareketle pozitif duygulara sahip bireyin hem iş yaşamına hemde sosyal yaşamına pozitif yaklaşacağını söyleyebiliriz.

2.1.3.7 Araçsallık Kuramı

Bu kurama göre bireyler özel yaşamında doyuma ulaşmak için iş yaşamını araç olarak kullanmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle özel yaşamdaki gereksinimlerini karşılamak isteyen bireyler iş yaşamındaki rollerini araç gibi düşünerek iş yaşamına yönelik faaliyetlerini daha da geliştirmeyi hedeflemektedirler (Bülbül ve Giray, 2012). Guest'e (2002) göre ise iş ve özel yaşam alanlarından herhangi birinde gerçekleştirilen faaliyetler diğer alanda doyuma ulaşmak için gerçekleştirilmektedir. Birey bu alanlardan birinde başarıya ulaşmak için diğer alanı hedefe ulaştıran bir unsur olarak kullandığında araçsallık ortaya çıkmaktadır. Örneğin, araçsal bir çalışan, ücreti pahalı olan tatillere gitme ihtiyacını karşılamak için kazancını artırmak isteyerek iş yerinde uzun saatler çalışmayı göze almaktadır. Burada çalışanın maddi kazancına öncelik verdiği düşünülse de iş yerinde amirlerinden alacağı olumlu dönütler gibi manevi desteklere de dikkat çekmektedir. Ayrıca bireyin kendisinin ve ailesinin tatil ihtiyacının da karşılanmış olması aile hayatına da olumlu anlamda katkı sağlayacağından ailevi destek de sağlamış olacaktır (Öner, 2019).

2.1.4 İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş–yaşam dengesi, bireylerin iş ve özel hayatı arasındaki dengeyi sağlayabilmelerine bağlıdır. Bu dengeyi sağlamalarında etkili olan çok fazla değişken mevcuttur. Bu değişkenler, bireylerin kişisel yaşamlarıyla ilgili olan bireysel faktörler ve bireyin iş yaşamlarıyla ilgili olan örgütsel faktörler olarak 2 grupta incelenebilir. Guest (2002), bireyin iş ve özel hayatında dengenin sağlanmasında etkili olan faktörleri ve dengenin sağlanamaması durumunda oluşabilecek sonuçları ele almıştır. Bu faktörler ve oluşabilecek sonuçlara Tablo 2.2'de yer verilmiştir.

Tablo 2.2. İş-yaşam dengesinin yapısı ve etkileri

Belirleyici Unsurlar	Dengenin Yapısı	Sonuç ve Etkiler
Örgütsel Faktörler ➤ İşin İstekleri ➤ İş Kültürü ➤ Evin İstekleri ➤ Ev Kültürü	Öznel Göstergeler ➤ Ev ve İşte Dengeyi Aynı Oranda Önemseme ➤ Ev Odaklı Denge ➤ İş Odaklı Denge ➤ İşin Ev Yaşamına Yayılması ➤ Evin İş Yaşamına Yayılması	➤ İş Tatmini ➤ Yaşam Tatmini ➤ Ruh Sağlığı/Mutluluk ➤ Stres/Hastalık ➤ Davranış/ İşteki Performans ➤ Davranış ve Evdeki Performans ➤ İşte Diğerleri Üzerindeki Etki ➤ Evde Diğerleri Üzerindeki etki
Bireysel Faktörler ➤ İş Oryantasyonu ➤ Kişilik ➤ Enerji ➤ Kişisel Kontrol ➤ Cinsiyet ➤ Yaş, Yaşam ve Kariyer Basamağı	Nesnel Göstergeler ➤ Çalışma Vakitleri ➤ Serbest Vakitler ➤ Aile Roller	

Kaynak: Guest, D.E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), s.265.

Tablo 2.2’de iş-yaşam dengesinin sağlanmasında etkili olan örgütsel faktörler ve bireysel faktörler iki bölümde gösterilmiştir. Örgütlerin bireylerden iş talepleri değişkenlik gösterebilir ve iş kültürü örgütün kültürünü ifade etmektedir. Örgütler sahip oldukları kültür ve yaptıkları uygulamalarla çalışanların iş-yaşam dengesine olumlu veya olumsuz etkide bulunabilirler. Evin talepleri ise iş dışındaki taahhüt ve yükümlülükleri ifade etmektedir. Bunlar aile, toplum veya boş zaman etkinliklerini kapsamaktadır. "Ev kültürü" olarak belirtilen unsur ise ev ortamında bulunanların taahhütler ve yükümlülükler hakkındaki beklentilerini ifade etmektedir. İş-yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörler ise iş oryantasyonu, kişilik, enerji, kişisel kontrol, cinsiyet, yaş ve yaşam kariyer basamağından oluşmaktadır. Modelin merkezinde yer alan iş-yaşam dengesinin yapısı, öznel veya nesnel olarak tanımlanabilir. "Öznel" göstergeler denge ve dengesizlik durumları olarak ifade edilebilir. "Nesnel" göstergeler, çalışma saatleri ve çalışma dışında faaliyetlerde bulunulmayan saatleri veya hizmet dışı çalışma saatlerini içermektedir. Aile rollerinde ise evdeki ve toplum içerisindeki sorumluluklar

belirtmiştir (Aşır, 2021). Bu bölümde iş-yaşam dengesinde etkili olan bireysel ve örgütsel faktörlere yer verilmiştir.

2.1.4.1 Bireysel Faktörler

İş yaşam dengesini etkileyen etmenlerden bir tanesi de bireysel faktörlerdir. Her insanın bireysel özelliklerinin birbirinden farklı olması iş-yaşam dengesinin kişiden kişiye farklılık göstermesine neden olmaktadır. Bireysel özelliklerin başında kariyer plamlama, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve çocuk sahibi olma durumları gelmektedir (Kaçık, 2021). Aşağıda iş-yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörlerin, iş-yaşam dengesiyle ilişkilerine yer verilmiştir.

2.1.4.1.1 Cinsiyet

Erkek ve kadınların toplumsal rolleri gereği iş ve sosyal yaşamlarında farklılıklar oluşabilmekte ve bu durum erkek ve kadınların iş yaşam dengelerinin farklı şekillerde kurulmasına neden olabilmektedir. Meslekler ile mesleklerin getirdiği statülerin erkeklere ya da kadınlara uygun olup olmadığını cinsiyet faktörü belirlemektedir (Crampton ve Mishra, 1999). Aile kavramı ataerkil bakış açısı ile değerlendirildiğinde kadınlar evin ve çocukların sorumluluklarını üstlenirken erkeklerin ise evin geçimini sağlama sorumluluğunu üstlenebilmektedir. Kadının iş yaşamında yer almasıyla kadınların ve erkeklerin üstlendiği sorumluluklar da değişmeye başlamıştır (Öner, 2019). Bu bağlamda kadınlar iş ve aile hayatında sorumluluklar üstleneceğinden kadınların bu sorumluluklar arasında yaşanabilecek çatışma durumunu asgari seviyeye indirerek iş yaşam dengesini kurmalarının gerekli olduğu düşünülebilir. Tunç (2019) erkek ve kadınların çalışma hayatındaki bütün imkanlar birbirine eşit olsa bile kadınların aile hayatındaki yeri ve sorumlulukları düşünüldüğünde iş yaşam dengesizliğini daha fazla yaşayabileceklerini belirtmiştir. Buradan hareketle iş-yaşam dengesi kurulmasında cinsiyet önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

2.1.4.1.2 Bireylerin Yaşı

İş yaşam dengesinin kurulmasında bireylerin yaşlarının etkisine yönelik literatürde pek fazla çalışmaya rastlanmamakla birlikte genel olarak bireylerin yaşları arttıkça iş yaşam dengesini daha kolay kurabildikleri görülmüştür (Tunç, 2019). Bu duruma sebep olarak ileri yaşlardaki bireylerin tecrübe ve deneyimlerinin genç bireylere göre fazla olması gösterilebilir. Bu tecrübe ve

deneyimlerin bireyin iş yaşamı ile sosyal yaşamını dengede tutma konusunda katkı sağlayabileceği düşünülebilir.

Vickovic ve Morrov (2020), yaş ilerledikçe bireylerin sahip oldukları bilgi ve deneyimin artması neticesinde kaygı ve iş stresi gibi duyguları daha az yaşadıklarını belirtmiş, ilerleyen yaşlarda bireylerin iş ve iş dışı yaşam alanlarını birbirinden ayırmakta daha profesyonel hareket ettiklerini ifade etmişlerdir.

2.1.4.1.3 Medeni Durum

Günümüz iş yaşamının getirdiği sorumluluklara bireyin aile kurması sonucu üstleneceği sorumluluklar da eklendiğinde iş yaşam dengesinin kurulmasının güçleşeceği düşünülebilir (Yavuz, 2018). Suvacı ve Şimşek (2021) iş hayatıyla aile hayatının birbirine etkileyen kavramlar olduğunu, evli bireylerin bekar bireylere nazaran daha çok sorumluluk üstlendiklerini ve bu sorumlulukları yerine getirirken problemler yaşadıklarını ifade etmişler ve iş yaşam dengesini kurmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Ev yönetimi ile ilgili sorumlulukların erkeklerden daha çok kadınların sorumluluğunda olması gerektiği görüşü kadınların kendilerine vakit ayırma konusunda bir çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, kadınların iş yaşamlarında erkekler kadar sorumluluk üstlenirken özel yaşamlarında erkeklerden daha fazla sorumluluk üstlenmeleri iş-yaşam dengesini kurma konusunda zorlanmalarına ve aslında beklenen mutlu aile yaşamının evlendikten sonra iş-yaşam dengesizliğine ve iş yaşam çatışmasının artmasına sebebiyet vermektedir (Korkmazer, 2018).

2.1.4.1.4 Eğitim Düzeyi

Bireyin iş yaşam dengesini kurabilmesinde eğitim önemli bir etkidir. Bireyler aldıkları eğitimle bağlantılı olacak şekilde iş hayatlarında meslek sahibi olarak işin gerekliliklerini de eğitimi ile ilişkili yerine getirebiliyorsa kendine olan güveni ve motivasyonunu arttırmaktadır (Simard, 2012). Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş bulma konusunda alternatifleri daha fazla olduğundan seçenekler arasından kendilerine dahay yakın hissettikleri çalışma alanlarında çalışabilmeleri, yatkın oldukları meslekleri seçebilme fırsatları, kendilerinden daha düşük eğitim seviyesine sahip kişilerden fazladır. Buradan hareketle eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş yaşam dengelerini kurma konusunda önde bulundukları ifade edilebilir (Ünal, 2021).

Ayrıca bireyin almış olduğu eğitimin niteliği de ona bulunduğu örgütte esneklik sağlayacağından yaşayabileceği problemlere karşı çözüm yolları sunabilmektedir. Örneğin çalıştığı örgütte problemler yaşayan ve farklı örgütlerde kendisine yer arayan bireyin bu konuda eğitim düzeyi kendisinden daha aşağıda olan bireylere göre daha avantajlı olduğu söylenebilir (Öner, 2019).

2.1.4.1.5 Kariyer Planlama

Kariyer planlama bireyin ilgi alanları, becerileri ve değerleri doğrultusunda kendisine uygun kariyer hedefini belirleme sürecini ifade etmektedir (Erdoğan, 2003). Bireyin tercih ettiği kariyer hedeflerine yönelik izlediği yol iş ve özel yaşamına etki edebilmektedir. Bu bağlamda bireyler kariyer hedeflerine ulaşmak için iş yaşamına ağırlık verdiğinde özel yaşamını ihmal edecek ve iki alan arasında çatışma ortaya çıkacaktır (Felstead, Jewson, Phizacklea ve Walters, 2002). Yavuz (2018) bireyin kariyer hedeflerine ulaşmak için iş yaşamına yoğun çaba ve zaman harcaması gerekeceğinden alanlar arası çatışma ortaya çıkabileceğini belirtmiş, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmak için doğru yolu tercih etmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır.

Bireysel faktörlerin kişilerin iş yaşam dengesine farklı derecede etki edebileceği söylenebilir. Örneğin; ataerkil aile yapısını benimseyen ailelerde erkeğin aile hayatındaki sorumluluklarının çoğunu eşinin üstleneceği düşünüldüğünde bekar bireylere nazaran daha az sorumluluğu olabileceği ve onlardan daha üst düzeyde yaşam dengesini kurabileceği söylenebilir. Bireyin işe odaklanmasını, verimliliğini, aile yaşamını etkileyen bu faktörlerin yanında iş yaşam dengesini etkileyen bir diğer unsur ise örgütsel faktörlerdir. Bireyin çalıştığı kurumda ne derece mutlu olduğu, edindiği kariyer basmağı yönetim ile ilişkileri örgütsel faktörlere örnek verilebilir (Dur, 2019).

2.1.4.2 Örgütsel Faktörler

İş yaşam dengesinin sağlanmasında bireysel faktörlerin yanında örgütsel faktörler de önemli bir etkidir. Örgüt içerisinde yöneticilerin davranışları ve tutumu, bireylerin üstlendikleri rollerin fazlalığı nedeniyle yaşayabilecekleri rol çatışması ile bu rollerin tanımının yetersiz olmasından dolayı yaşanacak rol belirsizliği, bireylerin örgüt içerisinde birbirleri ile çatışma yaşaması ve iş yükü fazlalığı gibi etmenler iş yaşam dengesinin kurulmasında etkisi olan örgütsel faktörler arasında sayılabilir (Tunç, 2019).

Eğitim örgütlerinde de benzer faktörler mevcuttur. Öğretmenlerin mesleği gereği çok fazla rol üstlenmesi ve bu rollerin sorumluluklarının fazla olması, okul yöneticilerinin onlara karşı tutumları ile onlardan beklentileri ve mesleki sorumlulukları bu faktörlere örnek gösterilebilir. Aşağıda iş-yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörlerin, iş-yaşam dengesi ile ilişkilerine kısaca yer verilmiştir.

2.1.4.2.1 Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği, bireyden üstlenmesi istenilen rolün tanımının açık bir şekilde ifade edilememesi, üstleneceği role ait sorumluluklarının neler olduğunun net şekilde belirtilmemesi ve rolü yerine getirirke bireyin ortaya koyacağı performansın değerlendirme kriterlerinin açıkça ortaya konulmaması sonucu ortaya çıkabilecek karmaşıklık durumu olarak tanımlanmıştır (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964).

İş görenin iş tanımının açık ve anlaşılır şekilde ifade edilmemesi rol belirsizliğine neden olan en büyük etmendir. Yöneticiler tarafından çalışana işin gerçekleşme yöntemi ve önem derecesinin tam anlamıyla belirtilmemiş olması veya çalışanın kendisine verilen işe yönelik yeterli bilgi ve donanımına sahip olamaması çalışanda kaygı ve stres uyandıracaktır. Ayrıca çalışanın iş tanımına ve sorumluluklarına yönelik belirsizlik yaşadığı durumlar başka çalışanların görev alanına giren işleri de yapmasına sebep olabilmekte ve bu durum çalışanın iş yükünün artmasına yol açmaktadır (Gökdemir, 2020). İşi ile ilgili içeriklerin, niteliklerin bilinmemesi, bireyin hangi işin ne kadarının kendisine ait olduğunu bilmemesi iş yaşamında zaman ve emek yönetimini zorlaştırmaktadır (Foy, Dwyer, Nafarrete, Hammoud, ve Rockett, 2019). Bu durumda rol belirsizliği yaşayan bireyin iş hayatında stres ve huzursuzluk yaşayacağı, iş performansının düşeceği ya da işten ayrılma gibi seçenekleri göz önünde bulundurabileceği söylenebilir. Ayrıca örgüt içerisinde birey işi tamamlama süresini uzatabilir ve örgüte zaman kaybı yaşatabilir. Bu durum bazı çalışanların iş yükünün azalmasına bazılarının ise iş yükünün artmasına sebep olabilir. Bu da örgüt içerisinde iş dengesini olumsuz etkileyebilir.

2.1.4.2.2 Rol Çatışması

Rol çatışması kişinin örgütteki rolü ve statüsü hakkında algıladığı rollerle beklenen yönetsel roller arasında çelişkilerin olması, birden fazla rolün aynı anda

ortaya çıkması ve bireyin farklı alanlardaki sorumluluklarını aynı anda idare etmek için çabalamasından dolayı karar vermekte zorlanması şeklinde ifade edilmiştir (Foy vd., 2019). Bireyler ne kadar çok örgütün üyesi olurlarsa o kadar fazla rol üstlenmek durumunda kalabilirler. Üstlenmek zorunda kaldıkları bu rollerin fazla olmasının yanında aynı anda gerçekleştirilmesinin beklendiği durumlarda roller arasında zıtlık meydana gelebilir ve birey bu roller arasında seçim yapmak zorunda kalacağından rol çatışması yaşayabilir (Mutlu, 2016).

Çalışanların rol çatışması yaşamaları huzursuzluk, gerginlik, mutsuzluk, iş tatminsizliği, isteksizlik gibi durumları ortaya çıkarabilmektedir (Esen, 2016). Bu durumlara bağlı olarak birey iş ve yaşamdaki rollerinin beklentilerini karşılamakta yetersizlikler yaşamaktadır. Bu nedenle örgüt içerisinde görevlendirmeler, roller, statüler, yetkiler belirlenmiş olmalıdır. Böylece statü, rol ve yetkilerden kaynaklanan çatışmalar azalarak uyum ve denge söz konusu olabilmektedir (Ünal, 2021).

2.1.4.2.3 Yöneticilerin Tutumu

Bireylerin iş yaşamlarında yöneticilerin tutumu ve örgüt içi hiyerarşik yapı önemli bir yere sahiptir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde çalışanların motivasyon düzeylerini yüksek seviyede tutacak koşullar sağlanmış olsa dahi çalışanlar yöneticilerin tutumundan rahatsızlık duyuyor ise iş yaşamına yönelik motivasyonlarının azaldığı görülmüştür. Buradan hareketle yöneticilerin çalışanlara karşı tutumunun onların iş yaşam dengesi üzerinde önemli ölçüde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Diğer yandan çalışanlar yöneticilerin kendilerine değer verdiğini hissettiklerinde ise çalışma koşullarını gözardı ederek iş yaşamında mutlu olabilmektedirler (Ballica, 2010). Bu bağlamda kendisine değer verildiğini hissettiği çalışma ortamında bireyin, iş hayatında başarılı ve mutlu olacağı düşünüldüğünde iş yaşam dengesini daha rahat kurabileceği ifade edilebilir.

Çalışan bireylerin yönetime katılmaları konusunda; karar alma aşamasında fikirlerinin alınması, alınan fikirlerin değerlendirilmesi ve çalışanlara bu yönde sorumluluklar verilmesi hem çalışan bireylere hem de örgüte faydalı olacağından bireylerin iş yaşam dengelerini etkilemektedir (Manfredi ve Holiday, 2004). Öte yandan sorumluluk seviyesi yüksek olan işlere yönelik alınacak kararlar çalışana bırakıldığında çalışanda baskı ve stres yaratabilir ayrıca zamanının büyük bölümünü bu durumu çözmeye harcayacak olan birey özel yaşamına daha az zaman

ayıracağından iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta zorlanabilir (Yavuz, 2018).

2.1.4.2.4 Kişiler Arası Çatışma

Örgüt içerisinde bulunan bireyler farklı tutum ve bakış açısına sahip olmaları, bireysel farklılıklar, kıskançlık ve iletişimsizlik gibi çeşitli nedenlerden ötürü çalışma arkadaşları ve yönetim ile anlaşmazlık yaşayabilirler. Yaşanabilecek bu anlaşmazlıklar çözüme kavuşmadığı zamanlarda çatışma durumu ortaya çıkar (Gökdemir, 2020). Liu, Chen, Chen ve Sheu (2011) kişilerarası çatışmanın örgütlerde iş birliğine dayalı karar alma eksikliğine yol açarak, gereksinimler hakkında farklı görüşlere sahip paydaşlar arasında sistem gereksinimleri konusunda anlaşmazlıklar yaşanmasına neden olabileceğine değinmişlerdir.

Örgütlerde yaşanabilecek olası kişilerarası çatışmalar iş yerinde çalışanlar üzerinde stres, zihin yorgunluğu, kendini işe verememe, iletişim sorunu, yalnızlık gibi ruhsal sorunlara neden olabilir. Bu durum bireyin iş verimliliğine yansiyarak örgüt üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Aynı zamanda iş yerinde yaşadığı problemleri evine taşıyan bireyler iş – yaşam dengesini kurmada olumsuz durumlarla karşılaşabilirler (Ekinci, 2021).

2.1.5 İş Yaşam Dengesizliği

Kadın ve erkeğin geleneksel rollerinin değişmesi iş ile özel yaşam alanlarını birbirinden ayıran sınırların kalmasına ve bu alanlar arasında çatışma durumunun ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir (Dur, 2019). Yoğun çalışma şartları altında uzun süre çalışmak zorunda kalan bireyler, iş-yaşam dengesini oluşturmada zorluklar çekmektedir. Tempolu çalışma şartları altında tüm enerjisini iş yerinde tüketen bireyler, evlerine gittiklerinde işlerini tamamlayamamış olmakta, evlerinde aynı gün tekrardan bir iş temposu ile karşılaşmaktadır. İş yoğunluğunun verdiği yorgunluk ve iş-yaşam dengesinin kurulamamış olmasının doğurduğu tükenmişlik hissi bireyin kendine ve ailesine vakit ayıramamasına neden olmaktadır (Teker, 2015). İş yaşam dengesini meydana getiren etmenler arasında dengeyi temel alması ve orantılı bir eşitliği anlatması “ideal olan” şeklinde belirtilse de her durumda ideal olanı ifade etmeyebilir. Örneğin meslek yaşamı ile sosyal yaşam uyumlu olmayabilir. Bu durum iş yaşam dengesizliği olarak tanımlanabilir (Uslu, 2020).

Bireylerin iş yaşam dengesizliği yaşamaları durumunda bireysel çabaları bu durumu çözmeye yeterli olmayabilir. Bireyin bulunduğu örgütteki arkadaşlarının,

yöneticilerinin ve ailesinin de yardım etmesi gerekir. Ailesi dengesizlik yaşayan bireye özel yaşamında destek sağlarken arkadaşları ve yöneticileri örgüt içerisinde onun sorunlarını anlayarak çözümler üretebilir ve bireye yaşanan dengesizlik durumunu aşması konusunda yardımcı olabilir (Vatansever, 2010).

2.1.6 İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Günümüz şartlarında bireyler zamanlarının büyük kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. Bundan dolayı iş, aile ile birlikte bireyin yaşamındaki en önemli unsurlardan birisidir. Bu iki alanın bireye yüklediği sorumlulukları karşılama adına yetersiz kaynaklara sahip olan birey, iş ve aile yaşamındaki dengeyi kurmakta zorlanmakta çatışma yaşayabilmektedir (Nartgün ve Ergün, 2021). Bu durumun bireyde iş yaşam dengesizliğini ortaya çıkardığı söylenebilir.

Bireyler iş ve özel yaşamın getirdiği sorumlulukların hızla artması sebebiyle bir süre sonra bu sorumlulukları yerine getiremeyecek duruma gelmekte ve iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki dengeyi sağlayamayarak dengesizlik yaşamaktadırlar (Duxbury ve Higgins, 2001). Yaşanabilecek dengesizliği tek sebebi iş yaşamının özel yaşamı olumsuz etkilemesi olmayabilir. Özel yaşamın iş yaşamını olumsuz etkilemesi de bu sebepler arasında sayılabilir. Bu durumlardan ötürü iş yaşam dengesinin kurulamaması nedeniyle bireyde ortaya çıkabilecek psikolojik, davranışsal ve fiziksel etkiler örgüt ve birey açısından olumsuz sonuçlar meydana getirebilir (Yavuz, 2018). İş yaşam dengesizliği sonucu ortaya çıkan bu sonuçlar bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olarak 2 grupta incelenmiştir.

2.1.6.1 İş Yaşam Dengesizliğinin Bireysel Sonuçları

Genel olarak bireylerin yaşam tatmini ve sağlık durumları, iş yaşamının ve aile hayatının getirdiği sorumluluklardan etkilenmeye olup ortaya çıkan bu durum araştırmacıları iş yaşam dengesinin bireyler üzerindeki etkisini incelemeye sevk etmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde ise iş yaşam dengesinin bireylerin mutluluğunu ve hayat standartlarını etkilediği görülmektedir (Erben ve Ökten, 2014).

İş yaşam dengesizliği yaşayan bireyde stres, kaygı, yaşamdan duyulan tatminde azalma ve ruh halindeki depresif değişim gibi olumsuz durumlar meydana gelebilir. Bu durumlar neticesinde bireyin aile yaşamı negatif yönde etkilenebilir. Ayrıca yaşanan dengesizlik durumu bireyin kendine ayırdığı özel zamanlarda da mutluluğu yakalamasına engel olabilir (Gürel, 2018). Bireyin yaşadığı iş yaşam

dengesizliği seviyesi arttıkça yaşam doyumu azalır. Bu durum bireyin iş yaşamı ve özel yaşamı arasındaki dengenin kurulmasının önemli olduğunu göstermektedir. Birey yaşamındaki dengeyi sağlama konusunda hassas olduğundan bu dengeyi sağlayamadığı durumda yaşam doyumsuzluğu hissederler (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000).

2.1.6.2 İş Yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Sonuçları

İşgörenlerin yaşadıkları her türlü olumlu ve olumsuz durumun, içerisinde bulundukları örgütü de etkileyeceği söylenebilir. Alan yazını incelendiğinde iş yaşam dengesizliğinin oluşması durumunda bireyde tatminsizlik, performans düşüklüğü, verimde azalma ve güvensizlik gibi sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür (Doruk, 2008). Ballica (2010) bireylerin iş yaşam dengesini kuramaması sonucunda iş yaşamlarında; isteksizlik, işe devam etmeme isteği, iş doyumunda düşüş, örgütten ayrılma niyeti gösterme, iş birliğinde isteksizlik gibi örgütsel sorunların ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir. Bununla birlikte iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki dengenin sağlanamaması bireylerin özel yaşamları için yeterince zaman ayıramamasına neden olabilir. Bu durumun da bireylerde yorgunluk, bitkinlik ve odaklanma sorunu ortaya çıkaracağından örgütsel faaliyetlerde kazalara ve yaralanmalara sebebiyet verebileceği düşünülebilir.

2.1.7 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde İş Yaşam Dengesi

Öğretmenlerin meslekleri gereği fertlerin ve toplumun eğitim öğretim ihtiyacını karşıladığı düşünüldüğünde, iş yaşam dengesini kurmaları ya da iş yaşam dengesizliği yaşamaları sadece kendilerini değil hem eğitim öğretim hizmetlerinden yararlanan fertleri hem de fertlerin yer aldığı toplumu etkilemektedir (Polat, 2017). Diğer yandan eğitim örgütlerinde iş görenlerin öğretmenler olduğu göz önüne alındığında iş ile yaşam arasındaki dengeyi kurmaları eğitim öğretim faaliyetlerinin aksamaması açısından önem teşkil etmektedir. Tüm iş görenlerde olduğu gibi öğretmenlerinde birbirini etkileyen, iş ve aile yaşamına ait üstlendiği roller bulunmakta ve kimi zaman bu rollerin aynı anda yerine getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlerin sadece örgüte değil eğitim öğretim faaliyetleri içerisinde yer alan tüm paydaşlara karşı çeşitli sorumlulukları ve bu sorumluluklara yönelik üstlendiği roller de bulunmaktadır (Çobanoğlu, Şarkaya ve Sertel 2019). Bu

rollerin çatışması öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurmalarını olumsuz yönde etkileyebilir.

Öğretmenin yaşayacağı dengesizlik durumu eğitim örgütünün amaçlarına ulaşamaması ile sonuçlanabilir. Ayrıca örgütün sosyal yapısı bozulabilir. Dengesizlik sonucu öğretmen üstlendiği rolleri yerine getiremez ise okulda karmaşa yaşanabilir. Küçükusta (2007) çalışanlar çocuk bakımıyla alakalı problem yaşadığında, fiziksel rahatsızlığını bahane göstererek çocuk bakımıyla ilgilenmek için işe devamsızlık yapabileceğini ifade etmiştir. Aynı durumda kalan öğretmenlerimizin yaptığı devamsızlık okulda eğitim öğretim faaliyetlerinin aksamasına sebep olabilir.

Eğitim teknolojisinde meydana gelen değişimler öğretmenlere yeni sorumluluklar ve yeni roller yüklemektedir. Ayrıca, ebeveynlerin talep ve beklentileri değişim sürecinde artış göstermiştir. Bütün bu beklentiler ve yaşanan değişimler öğretmenlerin günlük rutin faaliyetlerini önemli ölçüde etkilemekte ve öğretmenlerin iş yükünü arttırmaktadır (Aşır, 2021). Öğretmenlerin artan iş yükünden dolayı iş yaşamında fazla zaman harcamak zorunda kalmaları, iş ve aile rollerini dengelemekte zorlanmalarına neden olmakta ve bu durum iş dışı yaşamları için çok az zaman bırakmaktadır (Polat, 2019).

Öğretmenlerde iş yaşam dengesinin sağlanamadığı durumlarda öğretmenler işe daha az zaman ayırmakta yalnızca yapması gereken işleri yapmaktadır. Bunun yanında sosyal ilişkileri aksamakta, yalnızlık ve çaresizlik hissetmektedirler (Aşır, 2021). Ayrıca iş yaşam dengesini sağlayamayan öğretmenler ihmal ettiği tarafa yönelik suçluluk duygusu yaşayabilirler. Örneğin; ders saatleri sonrası ya da hafta sonu yapılan kurslar ve etkinliklere katılan öğretmen ailesine zaman ayıramadığı için onları ihmal ettiğini düşünebilir ve suçluluk duygusuna kapılabilir. Yaşanan dengesizlik durumu iletişimi de etkileyeceğinden öğretmenin veli, öğrenci ve okul idaresi ile olan iletişimi bozulabilir, bu durumdan öğretmenin mesleki kariyeri olumsuz etkilenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşamına ayırdığı süre okulda bulunduğu süre ile sınırlı değildir. Yenilik ve gelişmelere uyum sağlamak için sürekli güncel kalmak ve kendilerini geliştirmek adına seminer ve hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılmak, öğrencilerin değerlendirme sınavlarını sonuçlandırmak gibi pek çok okul dışına taşınması gereken işleri olduğundan iş ile özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaları bir hayli güçtür (Seferoğlu, 2004). Bu durumla ilgili olarak Polat

(2018)' da öğretmenlerin disiplin sağlama, evrak işleri, bir sonraki gün girilecek derse hazırlık yapma gibi pek çok sorumluluk üstlendiğini belirtmiş ve bu sorumluluklara kişisel yaşamlarındaki sorumlulukların da ekleneceği düşünüldüğünde öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurmalarının kolay olamayacağını ifade etmiştir.

Kanada'da 2014 yılında öğretmenler federasyonu tarafından 8096 öğretmen üzerinde iş stresi ve iş-yaşam dengesine etkileyen faktörleri saptamaya yönelik yapılan araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır; (Froese-Germain, 2014)

- Öğretmenlerin %54'ü iş-yaşam dengesini sağlayamadıklarını ifade etmişlerdir.
- Öğretmenlerin % 85'i iş-yaşam dengesizliğinin mesleki yeteneklerini etkilediğini ifade etmişlerdir.
- Mesleklerini yürütme şartlarıyla ilgili en önemli stres kaynağının öğrencilerine ayrı ayrı istedikleri kadar zaman ayıramamalarından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Ayrıca diğer öğretmenler ile ortak planlama yapacak fırsatlarının olmaması, özel eğitim ihtiyacı bulunan öğrenciler ile ilgili konular, öğrenci izleme ve değerlendirme çalışmalarına yeterince vakit bulamama, maddi kaynak eksikliği gibi konuları da diğer önemli stres faktörleri olarak belirtmişlerdir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurmalarında etki eden birçok faktör olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okulda eğitim – öğretim görevlerinin öğrencilere karşı sorumluluk duydukları pek çok konunun da olduğundan söz edilebilir. İş yaşam dengesizliği yaşayan öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerindeki istek ve arzularının da azaldığı sonucuna ulaşılabilir.

Alanyazın incelendiğinde (Gürbüzkol, 2018; Akın, 2019; Dur, 2019) yapılan araştırmalar birey ve toplumun şekillendiricisi olan öğretmenler için iş yaşam dengesinin önemini olduğunu göstermektedir. Gürbüzkol (2018) öğretmenin mesleğini icra ettiği yerin okul ile sınırlı kalmadığını, iş dışındaki zamanlarda da okula hazırlık, veli görüşmeleri ve eğitime yönelik doküman taraması gibi iş ile ilgili çalışmalar yaptığını ve sosyal yaşamına gereken zamanı genellikle ayıramadığını ifade etmiştir. Bu durumun öğretmenlerin iş yaşam dengesi kurmasında güçlük yaşattığını belirtmiştir. Akın (2019) hem beden hem de ruhen zorlukları olan bunlarla birlikte yüksek başarı ve nitelik beklenen

öğretmenlik mesleğinde iş yaşam dengesinin kurulabilmesi için, dengesizliğe neden olan engellerin tespit edilmesi ve uygun çözüm yollarının bulunması gerektiğine dikkat çekmiştir. Yine araştırmasında dengenin sağlanması durumunda eğitimin kalitesine ve öğretmenin mutluluğuna olumlu etki edeceğini ifade etmiştir. Dur (2019) eğitim öğretim faaliyetlerinde niteliğin ve verimliliğin artmasının öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurmalarına bağlı olduğunu ifade etmiştir.

2.2 Rol Çatışması ve Belirsizliği

2.2.1 Rol Kavramı

Rol kavramını literatüre ilk kez Ralph Linton kazandırmıştır. Rol kavramı, bireyin örgüt içerisindeki statüsünün getirdiği hak ve sorumluluklardır. Kurumda çalışan bireyin örgütsel davranışa uyumluluğu, üstlendiği rolleri ne şekilde algıladığı ve rolleri yerine getirmek için ne düzeyde motive olduğu ile alakalıdır. Statü ve rol kavramlarını beraber inceleyen Linton rol kavramının statü kavramının bir uzantısı olduğu yönünde yargıya varmıştır. Statü, davranış eyleminin senaryosunu hazırlayan kavram; rol ise, belli koşullar içerisinde hazırlanan bu senaryonun gerçekleştirilmesi durumudur (Erdoğan, 1997). Buna göre bireyler statüleri sayesinde edindikleri görev ve hakları kullanarak rol davranışı ortaya koymaktadır (Yüksel, 2019).

Rol, statü kavramının dinamik tarafıdır ve bireyin bulunduğu sosyal topluluk içerisinde edineceği hak ve sorumluluklar belirlendiğinde bireyin rolü de belirlenmiş olacaktır (Sökmen, 2014).

Özdem ve Günbey (2018) bilim insanlarının rol kavramına yönelik getirdikleri tanımları incelemişlerdir. Bu tanımlara Tablo 2.3’de yer verilmiştir.

Tablo 2.3. Rol kavramına ait tanımlar

Başkaları ile olan ilişkisinde bireyin ne yaptığı	Persons (1942)
İç tutarlılığı olan şartlı cevaplar dizisi	Cottrel (1942)
Belirli bir statü ile ilişkili kültür kalıplarının tümü	Linton (1945)
Bireyin ya da bireylerin bir ortam içerisindeki karakteristik davranışları	Biddke (1956)
Belirli bir sosyal yapı açısından farklılaştırılmış pozisyon	Levy (1964)
Bireyin sosyal statüsü ya da çeşitli örgütler içerisindeki konumu gereği kendisinden göstermesi istenilen davranış örüntüsü	Heken (2006)

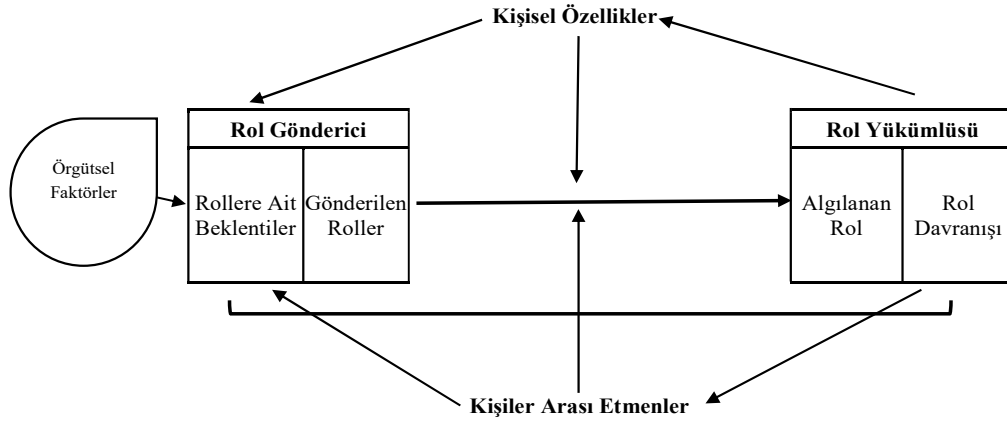
Haklar, sorumluluklar ve bireyin sosyal statüsüne vazife olarak verilmiş olan eylem ve tutum beklentilerinin bütünü	Erdoğan (2007)
Bireylerin diğer bireylerden ya da gruplardan bekledikleri muhtelif davranışlar	Şahin (2009)

Kaynak: Özdem ve Günbey (2018) Rol Kuramı. In Demir ve Yılmaz (Edt.), *Yönetim ve Eğitim Yönetimi Kuramları*.

Tablo 2.3 incelendiğinde rol tanımlarının zaman içerisinde değişiklik gösterdiği veya toplumdan topluma ve bireyden bireye farklılaştığı söylenebilir. Tanımlarda bireyden beklenen davranış veya beklentiler dizisi dikkat çekmektedir. Birey ya da bireyler bulundukları grupta statüleri gereği kendilerinden beklenen davranışları sergilerler. Örneğin bir kadın evde annelik, toplum içerisinde iyi bir birey ve iş yerinde öğretmenlik gibi resmi ve resmi olmayan sistemlerde üstlendiği roller gereği kendinden istenilen ya da beklenen davranışı göstermektedir (Özdem ve Günbey, 2018). Özetle rol kavramı; bireyin demografik özelliklerine, bulunduğu sosyal çevreye, aile yapısına, kültürel özelliklerine, örgüt içerisindeki statüsüne ve üstlendiği sorumluluklara yönelik kendisinden beklenen davranış örüntüsü olarak tanımlanabilir.

2.2.2 Rol Süreci

Rol sürecinde dikkat edilecek iki unsur rol yükümlüsü ve rol göndericidir. Rol göndericiler; beklenen rol davranışının tanımını yapan, örgütün beklentilerine yönelik tüm bilgileri veren ve bu işlemlerin tümünü yazılı ve sözlü olarak aktaran kişilerdir (Champoux, 2010 akt. Köktürk, 2016). Rol yükümlüsü ise rol gönderici tarafından gönderilen rolleri örgüt kurallarına uygun şekilde yerine getiren kişidir (Kundakçı, 2003). Rol göndericinin gönderdiği rolü rol üstlenicinin kabul ederek yerine getirmeye başlama sürecine ise rol süreci denilmektedir (Başaran, 2008). Döngüsel biçimde devam eden belirli etmenlerle şekillenen bu süreç içerisinde çevresel etmenler, kişisel ve kişiler arası etmenleri barındırmaktadır.(Tosi, 1971). Bu etmenleri de kapsayan rol süreci şekil 2.1 'de gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Rol süreci

Kaynak: Tosi H. (1971), Rol Tepkisi ve Organizasyon Stresi, *Yönetim Akademisi Dergisi*

Şekil 2.1’den de anlaşılacağı üzere üstlenilmesi istenen roller örgütsel beklentileri de kapsayacak şekilde rol yükümlüsüne gönderilir. Burada rol yükümlüsüne gönderilen rolün bireyin kişisel değer ve yargıları çerçevesinde algıladığı ölçüde davranışa dönüştüğü ve sonuçların rol göndericiye onaylanmak veya düzeltilmek üzere döndüğü görülmektedir.

2.2.3 Rol Çeşitleri

Rolleri biçimlerine ve gerçekleştirilme yöntemlerine göre sınıflandırmak mümkündür (Tutkun, 2019). Banton (1968) rolleri, temel roller, genel roller ve bağımsız roller olmak üzere 3 grupta sınıflandırmıştır. (Akt.: Erdoğan, 1997).

- a. **Temel Roller:** Teme rollerin çıkış noktasına bakıldığında bireyin kişisel özelliklerine dayandığı ve bu kişisel özelliklere göre toplumun bireye roller yüklediği görülmektedir (Köktürk, 2016). Toplumsal roller bireylerin cinsiyetleri, yaşları ve medeni durumları gibi kesinlik belirten durumlarına ait sergilemek zorunda oldukları rollerdir. Bir kadının anne, bir erkeğin baba olması ya da yaşlı bireylerin yaşlarından dolayı kendilerinden beklenen roller bu rollere örnek verilebilir.
- b. **Genel Roller:** Toplumu etkileyebilen bu rollerin çıkış noktası gelenek, görenek, adet ve yasal düzenlemelerdir. Bu roller genellikle mesleki olan, toplum tarafından kabul edilen ve gereklilikleri yerine getirilen rollerdir. Temel roller gibi kesinlik içermese de bulunan sosyal topluluklar içerisindeki statü farklılıklarından meydana gelen sınırlara sahiptir. Örneğin; öğretmen, doktor ya da mühendisin sahip oldukları mesleğin

gerekliliklerine yönelik ortaya koydukları roller genel rollere uygun tutumlardır (Erdoğan, 1997).

- c. Bağımsız Roller:** Bireylerin boş zamanlarını değerlendirmek için ilgi alanlarına göre edindikleri hobilere yönelik sergiledikleri rollerdir. Bu rollerin temelinde gönüllülük yer aldığından bireyin isteği ve iradesine bağlıdır. Bu rolleri diğerlerinden ayıran en büyük yönü bireylere bağlı olduğu için toplumsal beklenti olamamasıdır. Örneğin; bireyin müzik kursuna yazılması veya dövüş sporlarıyla ilgilenmesi kişinin isteğine bağlıdır ve herhangi bir toplumsal beklenti veya kıstas yoktur (Erdoğan, 1997).

Bu bilgilerden hareketle rollerin temel, genel ve bağımsız roller olarak üçe ayrıldığı; temel rollerin bireyin cinsiyet ve yaş gibi kişisel özelliklerinin ona yüklediği roller olduğu, genel rollerin bireyin toplumdaki yeri gereği kendisinden beklenen roller olduğu ve bağımsız rollerin ise tamamen bireyin kendi tercihleri sonucu üstlendiği rolleri kapsadığı ifade edilebilir.

2.2.4 Rol Çatışması

Roller arası çatışma kavramını örgütsel alanda ilk defa Kahn vd. (1964) ayrıntılı ve kavramsal şekilde incelemişler; iki ya da daha fazla rol üstlenildiği durumlarda rollerin birbirleri ile uyuşmaması hali olarak tanımlamışlardır. Rol çatışması, eş zamanda birden çok rolü yerine getirmek zorunda kalan bireyin, rollerden birini diğerlerinden daha fazla benimsemesi şeklinde ifade edilebilir. (Gökçe ve Şahin, 2003). Rol çatışması durumu bireyden sosyal veya iş yaşamında birden fazla beklenti ve talep olması halinde ortaya çıkabilmektedir. Bireyin görev ve sorumlulukları dışında rol üstlenmesi ona yönelik beklenti ve talepleri arttıracığından kişide rol çatışması meydana gelmesi kaçınılmaz olur. Bu durum bireyin duygusal ve psikolojik olarak zorlu bir süreç girmesine sebebiyet verebilir (Kartal, 2022).

Rol çatışması kavramını Gullahorn (1956) rol göndericinin birbirleri ile örtüşmeyen talepleri sonucu ortaya çıkan durum olarak tanımlarken, Özdem ve Günbey (2018) ise rol çatışması kavramını kişinin aynı anda gerçekleştiremeyeceği birden fazla birbiri ile çelişen beklentiye uğradığında yaşanan bir durum olarak tanımlamışlardır. Vatansever (2016) ise bireylerin birden fazla toplumsal yükümlülükle karşılaşması durumunda ortaya çıkabilecek uyumsuzluk şeklinde

ifade etmiştir. Nicholson ve Goh (1983) bireyin iş ile ilgili vazifeleri, kaynaklar, normlar veya stratejiler ile diğer bireylerle olan uyumsuzluğu olarak tanımlamışlardır (Alicı, 2019). Rizzo, House ve Lirtzman (1970) çalışanın üstlendiği roller ile alakalı yapması istenenler konusunda uyumsuzluk durumunun oluşması şeklinde ifade etmişlerdir (Özdem ve Günbey, 2018). Tanımlardan hareketle rol çatışmasının çıkış noktası çeşitli istek ve beklentiler doğrultusunda bireyden beklenen rolün, bireyin davranışında değişikliğe yol açmasıdır. (Kartal, 2022). Griffin ve Morhead (1989) ise rol çatışmasını örgütte mevcut işleri kimin ne zaman ve ne şekilde yapacağı konusundaki yaşanan karmaşa durumunda rol yükümlüsü ile diğer örgüt üyeleri arasında ortaya çıkan problem durumu şeklinde tanımlamışlardır.

Çalışandan üstlendiği rollere ait birbiri ile çelişen beklentiler oluştuğunda roller arasında çatışma ortaya çıkar. Bu bağlamda rol çatışması, rol yükleyicilerin çalışanda bekledikleri birbirinden farklı, birbirleri ile çelişen rollerin olması ve çalışanı kararsızlık durumuna itmesidir (Ceylan ve Ulutürk, 2006). İş görenin üstlenmek durumunda olduğu roller birbirinden ne oranda farklı olursa yaşanabilecek rol çatışması o kadar fazla olmaktadır. Ayrıca örgütün büyüklüğü ve karmaşıklığı rol çatışması yaşanma durumlarını arttırmaktadır (Tezcan, 2022). Ceylan ve Ulutürk (2006) çalışanın üstlenmesi gereken rollerin birbirinden farklı veya birbiri ile alakasız olması, kendisinden beklenen rolleri yerine getirebilmesi için yeterli zaman ve şartların olmaması, çalışma ortamında birbiri ile zıt yapıya sahip olan gruplar ile ilişki içerisinde olması gibi durumlarda rol çatışması yaşanmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bireyin birden fazla örgütün üyesi olması, eş zamanda birden fazla rolü yerine getirmek zorunda kalmasına ya da kendisinden beklenen çelişkili rolleri üstlenmesine yol açacağından bireyin rol çatışması yaşamasına neden olabilmektedir. Bireyin kendisinden beklenen role uygun olmaması veya role ait yeterliliğinin bulunmaması da rol çatışmasına neden olan bir diğer unsur olarak ifade edilebilir (Esatoğlu, Ağırbaş, Akbulut ve Çelik, 2004). Bu tanımlardan hareketle rol çatışması bireyin içinde bulunduğu örgütün, sosyal çevresinin ve ailesinin beklentileri sonucunda üstlenmek durumunda olduğu rollere ait davranışların hedef ve zaman bakımından birbirleri ile çatışması, rolü üstelenen bireyin rol takımı ile yaşadığı anlaşmazlık durumu ve rol göndericilerin birbiri ile çelişen isteklerde bulunması sonucu bireyde meydana gelen karmaşa hali şeklinde tanımlanabilir.

2.2.4.1 Rol Çatışmasının Çeşitleri

Bu kısımda rol çatışmasının; rol göndericilerin kendi aralarında çatışması, rol göndericinin kendi içinde çatışması, kişi rol çatışması, roller arası çatışma, fazla rol üstlenme şeklinde sınıflandırılmış çeşitleri incelenmiştir.

2.2.4.1.1 Rol Göndericiler Arası Çatışma

Rol gönderici; örgütün bireyden beklentilerine yönelik bilgi veren, bu beklentiler kapsamında bireyden üstlenmesi istenilen rol davranışının tanımını ve gerçekleştirilme şeklini ifade eden kişiler olarak tanımlanabilir. Statü ise bireyin toplum içerisindeki yerini ifade eden bir kavramdır (TDK, 2022). Bireyin mevcut statüsü ona çeşitli roller yükleyebilir. Örneğin, öğretmenlerin toplum içerisinde bulunduğu statüsü düşünüldüğünde öğretmenlere lider olma, örnek olma, sorumluluklardan kaçınmama gibi pek çok rolü beraberinde getirmektedir. Merton (1957) bireylerin mevcut statülerinin birden fazla rol içerebileceğini öne sürerek her rolün farklı bir rol göndericisi olabileceğini ifade etmiştir. Rol göndericilerin birbirleri ile çelişen rol beklentilerine sahip olması, rolü gerçekleştirmesi beklenen bireyde problemler yaratabileceğini belirtmiştir. Rol göndericilerin birbiri ile çelişen beklentilerinin ve taleplerinin sonucunda, rolü üstlenen birey çatışma yaşayabilir. Bu çatışmanın kaynağında bireyin aynı anda birbiri ile çelişen roller üstlenmek durumunda kalması yatmaktadır. Örneğin yetiştirilmesi gereken günlük işlerin olduğu bir fabrikada işveren işçilerin zorunlu mesaiye kalmasını isterken çalışanlar ise bölüm amirlerinden anlayış beklemekte ve bu beklentiler arasında kalan bölüm amirleri eş zamanlı çatışma yaşayabilmektedirler (Topuz, 2006).

Rol göndericiler arası çatışma durumu; aynı statüye sahip birden fazla rol göndericisinin birbirleri ile çelişen rol beklentilerini rol yükümlüsünün gerçekleştirmesi sırasında yaşadığı çatışma türüdür (Griffin ve Morhead, 2002). Birey bu rollerden birini seçtiği durumda göz ardı ettiği rolün göndericisi ile problemler yaşamak durumunda kalabilecektir. Bu durum bireyde iş stresi ve kaygıyı ortaya çıkaracağından bireyin iş performansı ve verimliliğinin düşeceği söylenebilir (Köktürk, 2016). Ayrıca rolleri üstlenmesi beklenen bireyin rol göndericilere yönelik statü ve konumlarının denk olduğu algısının olduğu durumlarda birey hangisini gerçekleştirip hangisini göz ardı edeceğine dair ikilem ortaya çıkabilir (Şimşek, 2022). Birden fazla müfettiş tarafından yapılan okul teftişi sırasında, teftiş geçiren okul yöneticisinin müfettişlerin aynı anda farklı talepleri

olduğu anlarda hangisini yerine getireceğini şaşırması veya ikilem içerisine düşmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

2.2.4.1.2 Rol Göndericinin Kendi İçinde Çatışması

Rol gönderici, rol üstelenen bireye birden fazla ve birbirleri ile çelişen beklentileri eş zamanlı gönderir ve bu durum bireyde rol çatışmasına sebep olur (Erten, 2018). Bu durumlarda birey hangi rolü yerine getireceği konusunda çelişkiye düşebilir, rollerden birini yerine getirirken diğerlerini gerçekleştirmesi imkânsız olabilir (Yörükoğlu, 2008). Fazla mesai uygulamasını kaldırıyorum şeklinde çalışanlarına bilgi veren yöneticinin daha sonraki günler çalışanlarından mesaiye kalmalarını istemesi örnek olarak gösterilebilir (Arslan, 2016). Okul yöneticisinin sık sık yönetmeliklere uymak konusunda öğretmenlere telkinlerde bulunurken kendince önemli olan bir konu için öğretmenin derse gitmemesini ve bu konu üzerinde çalışmasını telkin etmesi ise bir başka örnek olarak gösterilebilir.

Bu çatışma türünde rol gönderici her zaman yöneticiler olmayabilir. Örneğin; bir kurumda çalışan bireyin uygunsuz davranışlar göstermesi iş arkadaşlarında rahatsızlık oluşturabilir. Karşılaşılan durum karşısında iş arkadaşları yöneticilere bildirme konusunda kararsız kalabilir. Yöneticilere bildirdikleri durumda sorunun ortadan kalkacağı gibi iş arkadaşları ile ilişkilerinde sıkıntılar ortaya çıkabileceği düşüncesi onları ikilemde bırakabilir (Şeremet, 2017).

2.2.4.1.3 Kişi - Rol Çatışması

Kişi rol çatışması; bireyin kendisinden beklenen role uygun olmamasından ya da verilen rolün gerektirdiği davranışı yerine getirmek istememesinden dolayı ortaya çıkan çatışma türüdür (Erdoğan, 1997). Örgütte çalışan bireye gönderilen rol, bireyin değerlerine, ilkelerine veya kişiliğine uymadığı durumda birey rolün gerektirdiği davranışları yerine getirip getirmeme konusunda kararsızlık yaşayabilir. Rolü yerine getirmez ise işverenin baskısı ile karışılabilceği gibi rolü yerine getirdiğinde ise kendi değerlerine ters düşebileceğinden kendisini suçlama ve kendisine olan saygısını yitirme gibi durumlara düşebilmektedir. Bu duruma düşen birey hangi rolü yerine getireceği konusunda çatışma yaşayabilir (Afacan, 2008). Örneğin, birey etik olmayan bir rol üstlenmesi istendiğinde veya örgütte sevdiği bir çalışma arkadaşına yönelik olumsuz bir görev üstlenmesi gerektiğinde çatışma yaşayabilir.

Bireyin üstlendiği role kıyasla yeteneklerinin ya da bilgisinin sınırlı olması veya üstün yeteneklere sahip bilgi ve tecrübeli bireye yetersiz rol gönderilmesi bireyde kişi rol çatışmasının ortaya çıkmasındaki diğer önemli unsurlardandır (Biddle, 1986). Bireye gönderilen her rolün belirli zorluk derecesi vardır. Bu zorluk derecesi bireyin rolü yerine getirebilmesi için gereken zaman, enerji ve yeteneği ifade etmektedir. Bireye gönderilen rol onun üstesinden gelemeyeceği zorlukta ya da onun seviyesinin altında olduğu durumlarda bireyde kişi rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Arslan, 2016).

2.2.4.1.4 Roller Arası Çatışma

Birey üstlendiği roller gereği birden fazla gruba üye olabilir. Üyesi olduğu gruplar amaçları birbiri ile çelişen rolleri bireye aynı anda gönderdiklerinde birey bu rollerden birini seçmek durumunda kaldığından roller arası çatışma ortaya çıkar (Yeşilyurt, 2009). Bireyin üstlendiği rollerin birbirleri ile çelişmesi durumu çatışma yaşanmasının ana sebebidir. Çelişen bu roller arasında sıkışan birey, yaşayacağı çatışma sonucunda rollerden kendisine uygun olduğunu düşündüğü rolü seçerek diğerlerini reddetme, çelişen rollerin tamamını reddetme ya da çelişen roller arasında uzlaşma sağlama durumlarından birini seçecektir. Yaşanan bu durum rol yükümlüsünün rol göndericilerin beklentilerini karşılayamamasına sebebiyet verecek ve zamanla birey yetersiz görülerek dışlanacaktır (Getzels ve Guba, 1954).

Üstlenilen role ait beklentilerin aynı birey tarafından kabul edilen diğer rollere ait beklentiler ile çatıştığı duruma roller arası çatışma denilmektedir (Katz ve Kahn, 1977). Örneğin yaptığı yazılı sınavları eve götürüp okumak durumunda kalan öğretmenin üstlendiği bu rol evde aile üyelerinin beklentilerine yönelik üstlenmesi gereken roller ile çatışabilir. Bu durumda birey öğretmen, baba ve eş gibi roller arasında çatışma yaşayabilir.

2.2.4.1.5 Fazla Rol Üstlenme

Çalışanlar arasında adaletli görev dağılımının yapılmadığı, iş yoğunluğunun fazla olduğu, iş yükünün belirli çalışanların üzerinde yoğunlaştığı örgütlerde bireylere aşırı rol yüklenebileceğinden rol çatışmasının ortaya çıkması olası bir durumdur. Bireylere aşırı rol yüklenmesi durumunda birey çalışma hayatındaki problemlerin yanı sıra sosyal hayatında da problemler yaşamaktadır (Costigan, Cox ve Cauce, 2003). Eş zamanda birden fazla dergiye makale yazmaya çalışan öğretim görevlisi, kısa zamanda pek çok hastayla ilgilenmesi gereken doktor, aynı anda

birden fazla suç mahaline gitmesi gereken polis rol fazlalığıyla karşı karşıya kalan bireylere örnek gösterilebilir (Özer, 2018).

Fazla rol yüklenmesi durumunda birey ya rolleri aynı zamanda gerçekleştirme çabası içerisinde girip hiç birini tam anlamıyla gerçekleştiremeyecek ya da bu rollerden öncelikli gördüğünü seçmek durumunda kalacaktır (Erkenekli, Tabak ve Polat, 2008). Bu durumda birey fazla rol üstlenmesi sonucu bu rollere ait sorumluluklar altında yıpranabilir, bu durum bireyin üzerinde baskı stres yaratabilir ve birey rol çatışması yaşayabilir.

2.2.4.2 Rol Çatışmasına Neden Olan Unsurlar

Örgütün birbirleriyle bağlantılı işler yapan çalışanlardan meydana geldiği düşünüldüğünde örgütün amaçlarına ulaşılması için çalışanları eşgüdüm içerisinde olması gerekir. Bu eşgüdümün olmadığı durumlarda bazı sorunlar ortaya çıkabilir (Köktürk, 2016). Bu bağlamda rol çatışmasının da bu sorunlar içerisinde yer aldığı söylenebilir. Rol çatışmasının önüne geçilebilmesi için altında yatan nedenlerin bilinmesinin faydalı olacağı düşünülebilir. Literatür incelendiğinde (Erdoğan,1997; Gökçe ve Şahin, 2003; Varoğlu, 2009; Yavuz,2011; Köktürk,2016; Çuhadar, 2019; Yüksel, 2019) bu nedenlerin örgütsel unsurlar ve genel unsurlar olarak ikiye ayrıldığı görülmüştür.

2.2.4.2.1 Örgütsel Unsurlar

Bireylerin kültürel yapılarının farklı olması, farklı ihtiyaçlara gereksinim duymaları, yaşantılarının ve deneyimlerinin farklı olması gibi durumlarda örgüt içi beklentilerinin de farklı olması kaçınılmazdır. Buradan hareketle birey örgüt içerisinde kendisinden istenilen rol davranışlarını beklentilerine uymadığı gerekçesiyle yerine getirmek istemeyebilir. Birey örgüt içerisinde bu rol davranışları gerçekleştirmesi için baskıya uğradığında rol çatışması yaşaması kaçınılmazdır (Gökçe ve Şahin, 2003). Örgütler çok sayıda bireyden meydana geldiklerinden bireyler arasındaki ilişkilerden kaynaklı rol çatışmaları da söz konusu olabilmektedir. Bununla beraber bireylerin değişen iş yapıları ve beraberinde gelen sorumluluk değişimleri de rol çatışmasına sebebiyet vermektedir (Varoğlu, 2019).

Özetle örgüt içerisinde yapılacak işlerin o konuda uzman kişilere verilme durumu, çalışanların değişim ve gelişime ayak uydurabilmeleri, iş görenlerin

görevlerinin tanımı ve sorumluluklarının kapsamı hakkında bilgilendirilmesi, hedeflenen noktaya ulaşıldığında çalışana verilebilecek ödül ve teşvikin yeterliliği, ast – üst ilişkisi, yöneticilerin yetkilerinin sınırları hakkında bilgilendirilme durumları, örgüt içi iletişimsizlik, çalışanların üstleri tarafından denetlenme durumları ve denetimin yapılış şekli, çalışanların rol çatışması yaşama durumlarına neden olan örgütsel faktörler arasında sayılabilir (Çuhadar, 2019).

2.2.4.2.2 Bireysel - Genel Unsurlar

Bireyler bulundukları statülerin gerektirdiği donanımına sahip olmadıklarında kendilerine gönderilen rolleri yerine getiremeyeceklerinden rol çatışması yaşayacaklardır. Rolün gerektirdikleri konusunda bilgi sahibi olamamaları bireylerin uygun davranışları sergilememelerine yol açacaktır. Dolayısıyla bireyler süreç içerisinde tutarlılık gösteren rol kalıplarına uyum sağlayamayacaklardır. Rol çatışmasına neden olan bir diğer unsur ise bireye gönderilen rolün bireyin kişisel özellikleri ve algıları ile örtüşmemesi durumudur. (Yüksel, 2019). Bireysel özelliklerin rolün beklentilerine uyumsuz olmasının yanı sıra bireyin eş zamanda birden fazla rolü yerine getirecek olması da rol çatışmasına yol açmaktadır. Ayrıca taşınan roller de rol çatışmasına neden olabilmektedir (Erdoğan, 1997). Bireyin iş yaşamındaki öğretmenlik rolünü sosyal yaşamada taşıması ailesine de öğrencilerine davrandığı gibi davranması örnek olarak gösterilebilir.

Bireyin üstlendiği rol ile kendisinden beklenen diğer roller arasında geçiş yapamaması, üstlendiği roller arasında seçim yapmak zorunda kalması, bireyin taşıyabileceğinden fazla rol üstlenmesi, bireye gönderilen rolün bireyin değerleri ile uyuşmaması, gönderilen rollerin süreç içerisinde tutarsızlık göstermesi ve bireyden beklenen rollerin birbiri ile uyumsuz olması rol çatışmasına sebep olan bireysel - genel unsurlar arasında sayılabilir (Yavuz, 2011). Bireyin rol çatışması yaşaması durumunda bu durumun hem bireye hem de örgüte yönelik çeşitli problemler doğurabileceği söylenebilir.

2.2.4.3 Rol Çatışmasının Sonuçları

Bireyin sosyal ve iş hayatında yaşadığı rol çatışmasının hem bireye hem de çalıştığı kuruma olumsuz etkileri olduğu söylenebilir. Rol çatışması bireyleri olumsuz yönde etkilediği gibi bulundukları örgütlerin işleyişlerinde de sıkıntılara yol açabilmektedir.

Şimşek (2002) rol çatışmasının bireylerin yaşadıkları içsel çatışmanın artmasına, örgütte yaptıkları işe yönelik ilgi ve isteklerinin kaybına, bulundukları örgüte olan güven duygularının azalmasına, bireyin kendi içinde ve diğer bireyler ile gerilim yaşamasına sebebiyet verdiğini ifade etmiştir (Akt. Şeren, 2020). Tüm bu etmenler sonucu bireyin işine olan sevgisi kaybolabilir ve performansında düşüklük görülebilir.

Bireylerin örgütten ve örgütün bireylerden belirli beklentileri vardır. Bu beklentilerin birbiri ile örtüşmediği durumlarda birey ve örgüt çatışabilir. Beklentilerinin karşılanmadığını hisseden birey farklı arayışlara yönelir ve beklentilerinin karşılanabileceği yeni iş imkânlarını değerlendirir. Aynı durum örgüt içinde geçerlidir. Örgütler de bireyleri farklı alanlarda kullanma veya yeni personeller bulma arayışına girebilir. Bu gibi durumlar hem bireye hem de örgüte zarar verebilir (Yörükoğlu, 2008). Yeni iş imkânları arayan birey bu durumla meşgul olacağından hem örgütsel hem de aile rollerini yerine getiremeyebilir. Örgüt ise yaşanacak bu durumda bireyi farklı alanda kullanmaya çalıştığında bireyden yeterli verimi alamayabilir, yeni personel bulma arayışına girdiğinde ise mevcut rolü üstlenecek nitelikli insan kaynağı bulmakta güçlük çekebilir.

Literatür incelendiğinde (Yörükoğlu, 2008; Yavuz, 2011; Arslan, 2016; Özer, 2018; Yüksel, 2019; Varoğlu, 2019; Şeren, 2020) bireylerin yer aldıkları örgütlerle beklentilerinin uyuşmaması ve çatışması halinde stres, kaygı, huzursuzluk, kendine olan güvende azalma, başarıma duygusunun yitirilmesi gibi pek çok sonucu olduğu görülmüştür. Çatışma yaşayan bireylerin kendilerinden beklenen rol davranışlarını gösteremedikleri, örgüte olan güvenin ve iş performansının azaldığı bunun sonucunda da örgütsel verimliliğin etkilendiği anlaşılmıştır.

2.2.4.4 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde Rol Çatışması

Öğretmenler eğitim öğretim ile ilgili çalışmalarında birçok rol üstlenmektedirler. Öğreticilik, disiplin sağlayıcılık, aile üyeliği, güvenilir olma, sınıfa hâkimiyet, liderlik bu rollere örnek olarak verilebilir (Sünbül, 1996). Öğretmenlerin bu rollerinin yanı sıra yöneticilerin yükledikleri roller, çevresel roller ve rehberlik hizmetlerine yönelik rolleri de bulunmaktadır (Yüksel, 2001). Öğretmenlerin üstlendikleri bu roller toplumun ihtiyaçlarına, değişen ve gelişen dünya şartlarına ve öğrenci potansiyellerine göre yeniden şekillenmekte ve giderek çoğalmaktadır. (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Öğretmenler artan ve değişen bu roller

arasından herhangi birine daha fazla zaman ayırdığında diğer rolleri tam anlamıyla yerine getiremeyeceklerinden rol çatışması yaşayabilirler. Austell (2010) okul yönetiminin kendi içinde çelişen istekleri, öğretmenlerin çok fazla rol üstlenmek durumunda kalmaları, rol göndericilerin birbiri ile çelişen isteklerinin de öğretmenlerde rol çatışmasının ortaya çıkmasına sebebiyet verdiğini ifade etmiştir. Diğer yandan öğretmenin eğitim öğretim faaliyetleri kapsamında ertesi gün derse hazırlıklı gelmek için zaman harcadığı ve zihninin sürekli bunlar ile meşgul olabileceği bilinen bir gerçektir. Öğretmenin, ailesinin ve sosyal çevresinin kendisine yüklediği rolleri göz ardı ederek önceliğini zihnini sürekli meşgul eden eğitim öğretim faaliyetlerine verdiği durumda rol çatışması yaşamayı kaçınılmaz bir durum olarak görülebilir. Ayrıca okul içi informal örgütler arasındaki kutuplaşma olduğu durumlarda tüm gruplara üye olan öğretmen kendisine gönderilecek farklı roller arasında sıkışıp rol çatışması yaşayabilir.

Rol çatışması yaşayan öğretmende stres, kaygı, motivasyon düşüklüğü ve iş tatminsizliği gibi pek çok olumsuz durum meydana gelebilir ve öğretmen okuldan uzaklaşabilir (Saad ve Davud, 2018). Çelik ve Tabancalı (2012) ülkenin amaç ve hedefleri kapsamında nitelikli ve yeniliğe açık bireylerin yetiştirildiği eğitim örgütlerindeki iş görenlerin öğretmenler olduğunu ifade etmişlerdir. Buradan hareketle eğitim öğretim faaliyetlerinin temelinde yer alan öğretmenlerin rol çatışması yaşadığı durumda toplumun ve fertlerin eğitim ihtiyacının karşılanması noktasında sıkıntılar yaşanabilir.

Öğretmenlerde rol çatışmasına sebebiyet veren tüm bu durumların önüne geçmek adına eğitim öğretim faaliyetleri içerisinde yer alan tüm paydaşlara pek çok görev düştüğü söylenebilir. Okul yöneticilerinin verdikleri görev ve sorumlulukların birbiri ile uyumlu olmasına dikkat etmeleri, mevzuat ve yönergelere dikkat ederek çalışmalarını yürütmeleri öğretmenlerde rol çatışması ve belirsizliği yaşanmasını asgari seviyeye indirebilir ve doğabilecek problemlerin önüne geçebilir (Ünver ve Demirdağ, 2021). Öğretmenlerin temel ihtiyaçlarının yanında sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını kolayca giderebilmelerinin sağlanması öğretmenlerin harcadıkları zaman, emek ve enerji konusunda tasarruf sağlayabilir (Sadık, 2014). Buradan hareketle zaman, emek ve enerji tasarrufu sağlayan öğretmenin diğer rollerine daha iyi odaklanabileceği ve rol çatışması yaşama ihtimalinin daha düşük olacağı söylenebilir. Eğitimin paydaşlarından bir diğeri olan velilerin sorumluluktan kaçmaması öğretmenlerin fazla rol üstlenmesinin önüne

geçebilir ve yaşanacak çatışma durumunu asgari seviyeye indirebilir. Ayrıca öğretmenler de roller arasında sıkıştığında meslektaşları ile bu rolleri paylaşabilir ve üstlendikleri rollerin yükünü hafifletebilirler.

2.2.5 Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği durumu iş görenin üstlendiği rolleri gerektiği biçimde yerine getirebilmesi için gereken bilgiye sahip olmaması ve üstlendiği rollerin getirdiği sorumlulukları kavrayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Walker, Churchill ve Ford, 1975). İş görenlerin kendilerinden ne tür davranışlar beklendiğinin farkına varamadıkları veya kendilerinden beklenen bu davranışların neler olduğunu tam anlamıyla kavrayamadıkları durumlarda, üstelenecekleri rollerin açık ve anlaşılabilir olmadığını düşündükleri sırada yaşadıkları belirsizlik durumu rol belirsizliği olarak tanımlanabilir (Bernardin, 2010). Bireylerin üstlendiği rollere ait sorumlulukların neler olduğunu bilmediklerinde ve bu sorumluluklara yönelik yeterli bilgi ve açıklama alamadıkları durumlarda rol belirsizliği yaşama olasılıkları yükselmektedir (Srikanth ve Jomon, 2013). Ayrıca bireyin üstlendiği roller ne denli anlamsız ve karmaşık ise rol belirsizliğinin meydana gelme ihtimali o kadar yükselir. Çünkü bireyin iş tanımının yetersiz olması bireyi hangi rolü ne derecede yerine getireceği konusunda kararsızlığa itebilir. Bu kararsızlık durumu da bireyin rol belirsizliği yaşamasına neden olmaktadır (Şeremet, 2017).

Rol belirsizliği hem çalışanlar hem de yöneticiler için bulundukları konumum kurum içi ve kurum dışında getirdiği sorumluluklar, yetkiler ve roller hakkında gerekli bilgi ve yeterli donanımına sahip olmadıkları durumda ortaya çıkabilmektedir (Kartal, 2022). Buradan hareketle bireyin bulunduğu statü fark etmeksizin üstlendiği roller hakkında yeterince bilgilendirilmediği ya da bireyin kendisini üstlendiği rollere yönelik yetersiz hissetmesi durumunda rol belirsizliği yaşayabileceği söylenebilir. Glissmeyer, Bishop ve Fass'e (2007) göre rol belirsizliği kavramı; bireyin bulunduğu konumdaki mevcut rollere ait beklentilere, ihtiyaçlara ve rollerin gerçekleştirme yöntemine yönelik bilgilerin eksikliği durumunda ortaya çıkan belirsizlik durumudur. Ayrıca bireyin sahip olduğu statünün gerektirdiği sorumluluklara ve faaliyetlere yönelik verilen bilgileri algılayamadığı durumlar olarak da ifade etmişlerdir. Rol belirsizliği bireyin içinde bulunduğu örgütün koşullarından ve diğer bireylerle olan ilişkilerinden de kolayca etkilenebilmektedir. Bireyin bu etmenlerden ötürü çelişkiye düşmesi veya ikilem

yaşaması durumu onun rol belirsizliği yaşama olasılığını arttırmaktadır (Şeremet, 2017).

Özetle rol belirsizliği; bireyin üstlendiği role ait yeterli bilgi ve donanımına sahip olmadığı, kendisinden beklenen rol davranışın amaç ve kapsamı konusunda açıkça bilgilendirilmediği, rol davranışı gerçekleştirme yöntemine dair bilgi eksikliğinin olduğu ve üstlendiği rolleri yerine getirdiğinde karşılaşılabilecek sonuçların neler olacağını bilmediği durumlarda bireyin yaşayacağı belirsizlik hali olarak tanımlanabilir.

2.2.5.1 Rol Belirsizliğinin Çeşitleri

Bu kısımda rol belirsizliğinin; sosyal – duygusal belirsizlik ve üstlenilen göreve ait belirsizlik şeklinde sınıflandırılmış çeşitleri incelenmiştir.

2.2.5.1.1 Sosyal – Duygusal Belirsizlik

Sosyal - duygusal belirsizlik bireylerin üstlendikleri rollere yönelik sergileyecekleri davranışların getirebileceği sonuçları bilmedikleri durumda yaşadıkları belirsizlik durumudur (Karaköy, 2019). Bireyin yaptığı işin veya kendi performansının nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi olamaması veya değerlendirmede yöneticilerin öznel davranmaması ve bireyin yapması istenilen işin belirli standartlarının olmaması gibi durumlarda da ortaya çıkabilmektedir (Tutkun, 2019). Ayrıca bu belirsizlik durumu bireyin üstlendiği role dair performansını sürdürememesinin doğuracağı psikolojik sonuçları bilmemesi durumunda ortaya çıkabilmektedir (Eys ve Carron, 2001).

İş temposunun yoğun olduğu örgütlerde yöneticiler iş yükünün fazla olmasından dolayı çalışanlar ile kısıtlı iletişim kurabildiklerinden, yöneticiler ve çalışanlar arasında kopukluk oluşmakta ve çalışanlar yerine getirdikleri görevlere yönelik dönüt alamamakla birlikte kuruma ne oranda fayda sağladıklarını bilememektedirler. Bu durum onların sosyal – duygusal belirsizlik yaşamamalarına neden olmaktadır (Kartal, 2022). Sosyal - duygusal belirsizlik yaşayan bireyler üyesi olduğu örgütte amaçlarına ne derecede ulaşabildiğini, örgütün hedeflerine ulaşip ulaşmadığını, örgüte faydalı olup olmadığını bilmezler. Bu bilgilerin eksikliği bireyde gerginlik ve endişe yaratmakta, bu durum hem birey hem de örgüt açısından sorunlar doğurabilmektedir (Kırel, 2019). Ayrıca sosyal - duygusal belirsizlik yaşayan birey, üstlendiği role ait davranışların sonuçlarını

kestiremediğinden bu sonuçların kendisi ve kurum üzerindeki tesiri, birey adına belirsizdir (King ve King, 1990). Okullarda uygulanan öğrenci koçluğu gibi gönüllüğe dayalı sorumlulukları üstlenen öğretmenin gösterdiği bu çaba karşısında okul yöneticisinden olumlu veya olumsuz herhangi bir dönüt alamaması, bu sorumluluktan vazgeçmesi halinde ise bu durumdan öğrencilerin olumsuz etkileneceğini düşünmesi ve duygusal olarak sonuçlarını kestirememesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

2.2.5.1.2 Üstlenilen Göreve Ait Belirsizlik

Görev belirsizliği, bireye örgütte hangi rolü üstleneceğine dair tam ve anlaşılır bilgi verilmediğinde ortaya çıkar. Bireye ondan beklenen rollere yönelik beklentilerin neler olduğunun bildirilmemesi yani bilgi paylaşımının yetersiz olması durumundan kaynaklanmaktadır. (Tokgöz, 2019). Rolü üstlenen bireyin rol arkadaşlarının kimler olduğu, kendisinden bu role ait neler beklendiği, bu beklentileri karşılamak adına hangi davranışları sergilemesi gerektiğini bilmediği durumlarda yaşadığı belirsizlik hali görev belirsizliği kapsamında değerlendirilebilir (Arslan, 2016). Eys ve Carron (2001) görev belirsizliğinin, bireyin kendisinden beklenen role ait sorumluluklarının kapsamı hakkında bilgi sahibi olmadığında, rollerine yönelik gerçekleştireceği davranışların neler olduğuyla ilgili belirsizlik yaşaması halinde ve kendisinden beklenen rollerin hangisine öncelik vereceği konusunda kararsızlık yaşaması durumunda ortaya çıkacağını belirtmişlerdir.

Kahn vd. (1964) görev belirsizliğinin bireyin üstlendiği rolün beklentilerine yönelik yeterli bilgi sahibi olmaması, bu bilgiye sahip olsa dahi beklentilere ulaşmak için ne tür kalıp davranışları sergileyeceğini bilmemesi ve kendisine yönelik birden fazla rol gönderildiğinde roller arasında öncelik sırasına karar verememesi durumunda ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Trayambak, Kumar ve Jha (2012) ise iş görenlerin üstlendikleri rollere ait sorumlulukları bilmediklerinde, rol göndericinin beklentilerini karşılama konusunda ne şekilde hareket edeceklerine karar veremediklerinde ve birden fazla rol davranışını gerçekleştirmek durumunda kaldıklarında görev belirsizliğinin ortaya çıkacağını ifade etmişlerdir. Örneğin taşınmalı eğitim veren okullarda servis denetimi yapması istenilen öğretmenlerin bu denetim esnasında denetim kriterleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmamaları ve bu kriterlere yönelik değerlendirme yapabilecek teknik bilgilerinin yetersiz olması

denetimi gerçekleştiren öğretmenlerin görev belirsizliği yaşamalarına sebep olabilir.

2.2.5.2 Rol Belirsizliğine Neden Olan Unsurlar

Rol belirsizliğinin önüne geçilebilmesi için altında yatan nedenlerin bilinmesi gerekir. Literatür incelendiğinde (Kanh vd. 1964; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Topuz, 2006; Başaran, 2008; Köktürk, 2016; Özer, 2018) bu nedenlerin örgütsel unsurlar ve genel unsurlar olarak ikiye ayrıldığı görülmüştür.

2.2.5.2.1 Örgütsel Unsurlar

Kahn vd. (1964) rol belirsizliğinin sebeplerini örgütsel açıdan değerlendirmiş ve örgütün büyüklüğü, gelişim ve değişime bağlı yeniden yapılanma çalışmaları, iş görenlerin örgüt içi birim değişikliği, örgütün yönetim şekli, iş görenlere yetersiz bilgi aktarımı, iş görenlerin örgüt içi alınan kararlara katılım durumunun rol belirsizliğine neden olan örgütsel unsurlar olduğunu ifade etmişlerdir. Rol belirsizliğinin kaynaklarından bir tanesi de örgütlerdeki yönetim anlayışıdır. Yönetim kademesinde iletişim ve bilgi alışverişi sisteminin kurulamaması çalışan bireylerin üstlendikleri rollere ait sorumluluklarından yeterince ve zamanında bilgi sahibi olamamaları ile sonuçlanmaktadır.(Cervoni ve DeLucia, 2011). Ayrıca yönetim anlayışının geleneksel olduğu örgütlerde yöneticilerin yapılacak iş hakkındaki gerekli bilgileri çalışanlara aktarmaması ve yöneticilerin bilgi paylaşımında tutucu tavır sergilemeleri de bireylerde rol belirsizliğini ortaya çıkaran etmenlerdendir (Özer, 2018).

Örgütlerde bireylerin, performanslarının nasıl değerlendirildiği hakkında bilgi sahibi olmamaları onları belirsizliğe iten bir değer etmendir. Ayrıca bireyin yerine getirdiği rol davranışına yönelik söz sahibi olmaması rolü benimsememesine neden olabilir. Bu durumda bireyler kendisinden beklenen rol davranışı ile alakalı yeterli performansı gösteremeyeceklerdir (Topuz, 2006). Buradan hareketle örgütün kendinden beklentileri, ona yüklenen sorumlulukların neler olduğu ve yetkilerinin sınırları hakkında bilgi sahibi olmayan bireyler yerine getirdikleri rollere yönelik sorunlar yaşayacaklar ve rol belirsizliği yaşama ihtimalleri kuvvetlenecektir (Köktürk, 2016).

Özetle bireylerin örgütün hedefleri hakkında yeterli bilgilendirilmemesi, bu hedefler doğrultusunda kendilerinden ne beklendiğinin ifade edilmemesi, bireylere

üstlendikleri rollere ait sorumluluklarını yerine getirirken zamanı nasıl kullanacakları hakkında eğitim verilmemesi, örgütün büyük ve karmaşık yapıya sahip olması, çağın gerektirdiği gelişim ve değişime tam anlamıyla ayak uydurulamaması, örgütte çalışanı etkileyebilecek iç ve dış unsurların varlığı, çalışanların birimlerinin çok sık değiştirilmesi rol belirsizliğinin ortaya çıkmasında etkili olan örgütsel unsurlar arasında sayılabilir.

2.2.5.2.2 Bireysel – Genel Unsurlar

Bireye gerçekleştirmesi için bir rol verildiğinde birey role yönelik gerçekleştireceği davranışı kendi algı süzgecinden geçtikten sonra bu davranışa son şeklini verir ve davranışa dönüştürür. Ancak birey üstlendiği rolü eksik ya da yanlış algıladığında belirsizlik durumu yaşayacaktır (Başaran, 2008). Örgütte bulunan bireylerin görevlerini yerine getirirken yetkilerinin neler olduğunu bilmediklerinde, örgütün kendilerinden beklentilerini net bir şekilde anlamadıklarında ve görev tanımlarını ifade edemedikleri durumlarda bireyler üstlendikleri roller ile ilgili sorunlar yaşayabilir ve bireylerde rol belirsizliği görülebilir (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Buradan hareketle bireyin üstlendiği rollere ait bilgi yetersizliği, kendisine verilen görevi tam olarak anlayamamış olması, bireyin görev ve yetki sorumluluğu almak istememesi, verilen göreve yönelik kendisini yetersiz hissetmesi ve yerine getirdiği görevlere yönelik geribildirim alamaması rol belirsizliğinin bireysel – genel unsurları arasında sayılabilir (Köktürk, 2016). Ayrıca bireylerin demografik özellikleri ve kişilik özellikleri de rol belirsizliğine neden olan bireysel unsurlar arasında gösterilebilir.

2.2.5.3 Rol Belirsizliğinin Sonuçları

Rol belirsizliği birey ve örgüt açısından çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu durum bireyler ve örgütler açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir. Bireyde stres, gerginlik, motivasyon düşüklüğü, yaşam kalitesinin düşmesi, sağlık sorunları gibi problemler ortaya çıkarken örgütte ise örgüt içi iletişim bozukluğu, işten ayrılmalar, çalışanın performansında düşüklük, çalışanların sorumluluktan kaçması gibi olumsuz etkileri olduğu görülmektedir (Kaygısız, 2010). Ayrıca bulunduğu örgütte rol belirsizliği yaşayan birey diğer bireylerden daha fazla iş tatminsizliği yaşar ve kendine olan güveni azalır. Birey kendini örgüt içerisinde değersiz hisseder ve bireyde iş stresi ortaya çıkar (Kahn vd., 1964).

Rol belirsizliđi yařayan bireyler kendilerinden beklenen rolleri yerine getirirken hořnutsuzluk durumu yařar, yeterince iř tatmini duymazlar ve dūřuk dūzeyde motivasyonla rol gōndericinin beklentilerini karřılamaya çalıřırlar (Baltař ve Baltař, 1989). řeren'e (2019) gōre bireylerin yařadıđı rol belirsizliđi iř doyumsuzluđuna ve tūkenmiřliđe sebep olabilir. Rol gōndericinin bireyden beklentilerinin sınırlarını tam olarak ifade etmemesi bireyin rol beklentilerini yerine getirmede problemler yařamasına sebep olacađından birey kendini örgūt içerisinde deđersiz hisseder ve diđer bireylere gōre daha fazla iř stresi yařar. Erođlu'na (2006) gōre yařanan rol belirsizliđi durumu bireyde sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirmeme, kırgınlık hali, depresyon, karamsarlık ve iře yabancılařma durumlarını ortaya çıkarabilir. Kartal (2022) yařanabilecek rol belirsizliđi sonucunda; bireyde gōrūlen genel tatminsizlik durumu ve fiziksel zorlanma, bireyde iře yaramadıđı hissının baskın hale gelmesi, örgūtte insan kaynaklarının etkili kullanılamaması, bireyin gergin ve isteksiz çalıřması sonucu verim dūřuklūđū gibi sonuçların ortaya çıkabileceđini ifade etmiřtir.

2.2.6 Eđitim Örgūtlerinde ve Öğretmenlerde Rol Belirsizliđi

Eğitim - öğreti sürecinin bir parçası olan öğretmenler öğrenciler için birincil bilgi kaynağıdır. Bu yüzden öğretmenler iyi bir performansa sahip olmadır (Pervez, Noshaba, Arshad ve Noureen, 2021). Eğitim – öğretim faaliyetlerinin bir parçası olan öğretmenlerin performansını etkileyen önemli unsurlardan biri de rol belirsizliğidir ve öğretmenlerin diğer bireylerden daha fazla rol belirsizliği yaşamaları olasıdır (Tezcan, 2018).

Öğretmenlerden meslektaşlarının, öğrencilerin ve velilerinin, yöneticilerin, toplumun, kendi aile bireylerinin beklentileri olabilir. Öğretmenler bu beklentilere yönelik roller üstlenirler. (Delipoyraz, 2019). Öğretmenlerin üstlendikleri bu rollerin tanım ve kapsamının net olarak açıklanmaması, üstlenilen rolün yerine getirilme yöntemlerinin belirsizliği, gösterilecek performansın değerlendirme kriterlerinin bilinmemesi ve öğretmenlerin eğitim öğretim hedeflerine yönelik yetersiz bilgilendirilmesi rol belirsizliğine neden olmaktadır (Papastylianou ve Polychronopoulos, 2009). Ayrıca öğretmenlerin rol gōndericilerin beklentileri hakkında ve üstlenilen rollere ait sorumluluklara yönelik bilgilerinin yetersiz olması, öğretmenlerin üstlendiği roller arasında önceliklerini belirleyememesi ve üstlenilen rollere yönelik kendisini yetersiz hissetmesi de rol belirsizliğine sebep

olan diğer etmenler arasında sayılabilir. Yaşanacak bu belirsizlik durumu öğretmenlerde stres ve kaygının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (French ve Caplan, 1972). Ayrıca yaşanacak rol belirsizliği durumunda öğretmenlerde performans düşüklüğü, zihinsel yorgunluk, iş hoşnutsuzluğu ve tükenmişlik hissi görülebilir (Pervez, Noshaba, Arshad ve Noureen, 2021).

Öğretmelerin rol belirsizliği yaşamaları halinde eğitim programlarındaki yakın ve uzak hedeflere ulaşmada güçlükler yaşanabilir. Eğitim örgütlerinde iş görenlerin öğretmenler olduğu düşünüldüğünde yaşanabilecek belirsizlik durumu örgüt içerisinde aksaklıklara sebebiyet verebilir. Bireyin kendisine ve topluma yararlı bir fert olarak yetiştirilmesi eğitim ve öğretimin temel amaçlarından birisi olduğu düşünüldüğünde rol belirsizliği bu amaca ulaşmada problemlerin ortaya çıkmasına sebep olabilir.

Öğretmenlerin rol belirsizliği yaşamamaları adına eğitim - öğretim sistemi içerisinde yer alan yöneticilerin; öğretmenlerin görevlerini belirgin biçimde tanımlamaları, görev ve sorumluluklarının kapsamını onlara tam olarak ifade etmeleri, yapılacak faaliyetlere yönelik yeterli kaynak sağlamaları yaşanacak rol belirsizliğinin önüne geçebilir. Ayrıca öğretmenlerin bireysel hareket etmesinin önüne geçilerek ekip çalışmasını benimsemelerinin sağlanması iş yüklerini azaltacak uygulamalar yapılması ve motivasyonlarını arttıracak etkinlikler düzenlenmesi de öğretmenlerin yaşayacağı rol belirsizliğini asgari seviyeye indirebilir.

2.2.7 Rol Çatışması ve Belirsizliğin Üstesinden Gelme

Rol çatışması ve belirsizliğin birey ve örgüt açısından pek çok sonuçları olabilmektedir. Bu sonuçlar bazen örgütsel değişimi tetiklerken bazen de bireysel ve örgütsel performansı olumsuz etkileyen durumları ortaya çıkarabilmektedir. Bu durumların önüne geçilmesi veya örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda kullanılarak bireylere pozitif etkide bulunmasının sağlanması temel amaç olmalıdır (Tutkun, 2019).

Bireylerin yaşadığı rol çatışması ve belirsizliğin etkisi örgütün işleyişinde yapılacak birkaç değişiklikle azaltılabilir. Çalışanların görev tanımlarının belirlenmesi, rotasyon, çalışanların koordine edilmesi ve bilgilendirilmesi, örgüt içi iletişimin sağlıklı şekilde yürütülmesi bu değişikliklere örnek verilebilir (Şahin, Emimi ve Ünsal, 2006). Çalışanlar başarılı ya da başarısız sayılma durumlarının

nasıl belirlendiğini, örgüt içerisinde ödül veya teşvik verilecek bireylerin hangi kıstaslar ile seçildiğini bilmek isterler. Örgüt içerisinde bu konuların anlaşılabilir biçimde çalışanlara açıklanması ve bu konuda karşılıklı güven sağlanması rol çatışması ve belirsizliğin önüne geçebilir (Köktürk, 2016). Ayrıca örgüt içerisinde rol çatışması yaşayan bireylerin görev değişikliğinin yapılması, çatışmaya sebebiyet verecek görevlerin aynı anda bireyden istenmemesi, çalışanların karar alma mekanizmasına katılımlarının sağlanması, belirli periyotlar ile çalışanların yer değişikliğinin yapılması, rol göndericinin birbiri ile çelişen talepler göndermesinin önüne geçilmesi, çalışanlara sorumlulukları ve onlardan neler beklendiği hakkında bilgi verilmesi, ödül veya terfi sisteminin adaletli bir şekilde uygulanması rol çatışması ve belirsizliğin önüne geçilebilmesi adına etkili olacak etmenler arasında sayılabilir (Bumin ve Şengül, 2000).

Bireyler ise rol çatışması ve belirsizliğini yaşamamanın önüne geçebilmek veya etkilerini asgari düzeye indirmek adına çeşitli metollar deneyebilirler. Örneğin; rol fazlalığı nedeniyle bireylerin rol çatışması ve belirsizliği yaşamaları durumunda, yerine getirmeleri halinde kendilerine daha az sorun doğurabilecek rolü seçebilir ve yaşanabilecek çatışmadan kaçınabilirler (Kartepe, 2017). Bireyin örgüt içerisindeki kurallara sıkı sıkıya bağlı kalarak aykırı rolleri geri çevirmesi, birbiri ile çelişen rollerin aynı anda istenmesi durumunda rol göndericiden bu istekleri tekrar gözden geçirmesini istemesi, birden fazla rol göndericinin olduğu durumlarda istenilen rol davranışlarının birbiri ile çatışabileceğinin onlara belirtilmesi rol çatışması ve belirsizliğini engelleme adına alınabilecek bireysel tedbirler arasında sayılabilir (Delipoyraz, 2019). Ayrıca bireyler rol çatışması ve belirsizliği yaşamamak için kendi ilkelerine göre daha öncelikli olduğunu düşündüğü rolü seçebilir, gerçekleştirildiğinde tutum ve değerlerine ters düşmeyecek olan rolü benimseyebilir, kendisine daha fazla fayda sağlayacak olan rolü tercih edebilir.

2.2.8 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde İş Yaşam Dengesi İle Rol Çatışması ve Belirsizliği Arasındaki İlişki

Eğitim örgütlerinin yapı taşlarından biri olan öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlamaları eğitim – öğretim faaliyetleri açısından önemlidir. Bu sebeple öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlıklı bir şekilde kurmaları gerekir (Çobanoğlu, Şarkaya ve Sertel, 2019). Öğretmenlerin okullarda eğitici rolünün

yanında disiplin sağlayıcılık, rehberlik, güvenilir olma, aile içerisinde iyi birer eş, iyi bir baba ya da anne olma gibi sorumlulukları üstlendiğinden, üstlenilen bu rollerin fazla olması sebebiyle iş yaşam dengelerini kurmaları her zaman pek mümkün olamayabilir.

Öğretmenlerin iş yaşamının getirdiği sorumlulukların yanında toplumsal, sosyal ve ailevi sorumluluklarının da bulunduğu söylenebilir. Toplum içerisinde örnek bir birey olmak, iyi bir eş ve ebeveyn olmak, güvenilir bir dost olmak bunlara örnek olarak verilebilir. Tüm bu sorumlulukları üstlenen öğretmenlerin kendini mesleğine adanmış bireyler olduğu düşünüldüğünde iş yaşamındaki sorumlulukları gerçekleştirmek için sosyal yaşamındaki sorumluluklarından fedakarlık yapabileceği ve iş yaşam dengesini kurmakta güçlük çekebilecekleri söylenebilir. Polat (2017) öğretmenlik mesleğinin pek çok sorumluluğu barındırdığını ifade etmiş ve öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurma ya da kuramama durumlarının sadece bireysel sonuçlarının olmayacağını örgütsel ve toplumsal sonuçlarının da olabileceğini ifade etmiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin iş yaşam dengesini kuramadığı durumlarda eğitim öğretim faaliyetlerinin sektöre uğrayacağı düşünüldüğünde ferdin ve toplumun eğitim ihtiyacı karşılanamayabilir.

Öğretmenlik mesleğinde tatil sürelerinin fazlalığı ve ders programları sayesinde çalışma saatlerinin ayarlanabilir olması iş yaşam dengesinin kurulabileceği en kolay meslek grubu olarak görülmesine sebep olabilir. Fakat Özkul (2014) öğretmenlere yüklenen görevlerin ve sorumlulukların göz önüne alındığında iş yaşam dengesinin kurulmasının bir hayli güç olduğunu ifade etmiştir. Yaşanabilecek dengesizlik durumunda ise öğretmenlerde performans düşüklüğünün görülmesinin olası bir sonuçtur. Yaşanacak bu performans düşüklüğü öğretmenlerin okul içi ve okul dışı yaşamına ve kişisel başarısına olumsuz yönde yansıtılabilir (Şen, 2021). Bu bağlamda performansı ve bireysel başarısı düşen öğretmen eğitim öğretim faaliyetlerinde verimli olamayabilir, kaygı ve stres düzeyi artabilir.

Punia ve Kamboj (2013) iş yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin sosyal ve kişisel yaşamının olumlu etkilendiğini, mesleki ve ailevi sorumluluklarına yeterince zaman ayırabildiğini ve tatmin duygularının yükseldiğini ifade etmişlerdir. Nartgün ve Ergün (2021) ise iş yaşam dengesinin kurulmasının bireylerin motivasyonunun artması, işe devamsızlığın azalması, stresin azalması, örgüte bağlılık gibi olumlu sonuçlar doğuracağını ifade etmişlerdir. Ayrıca iş yaşam

dengesinin sağlanması durumunda bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığının olumlu etkileneceği, yaşam kalitelerinin yükseleceği ve sosyal yaşamlarında mutlu olabileceği de söylenebilir. Buradan hareketle öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlamaları durumunda kişisel ve sosyal yaşamlarındaki olumlu gelişmelerin yanında eğitim verdikleri öğrencileri de olumlu etkileyecekleri ve bu sayede toplumu da olumlu etkileyecekleri söylenebilir. Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlamalarının önemli olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Diğer yandan iş yaşam dengesinin kurulamadığı durumlar da sıkça rastlanan bir durumdur. Yeşiltaş (2021) iş yaşam dengesinin kurulamaması durumunda ortaya çıkacak iş yaşam çatışması ile roller arasındaki bağlantının rol teorisi ile açıklanabileceğini ifade etmiştir. Rol teorisi; karmaşık yapıya sahip örgütlerde bireylerin birden fazla rolü üstlenmesi ve birden fazla rol göndericiye bağlı olması gerektiğinden dolayı rol çatışması ve rol belirsizliğini yaşama ihtimallerinin arttığını savunmaktadır (Rizzo vd. 1970). Frone (2003) bireylerin iş yaşam dengelerini sağlayıp sağlayamadıklarının göstergelerinden birinin de bireylerin iş ve özel hayatında üstlendiği roller arasında çatışma bulunup bulunmadığı durumu şeklinde ifade etmiştir (Akt. Nartgün ve Ergün 2021). Clark (2001) ise iş yaşam dengesini bireyin rol çatışması ve rol belirsizliği yaşama durumunu asgari seviyeye indirerek iş hayatından ve sosyal hayatından tatmin olması şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadelerden hareketle üstlenilen rollere ait çatışma ve belirsizlik durumu bireylerin iş yaşam dengesini kurmalarında olumsuz etki ederken bu roller arasında denge halinin ise bireylerin iş yaşam dengesini kurmasında olumlu katkılar sağlayabileceği söylenebilir. Örneğin öğretmen okulda üstlendiği eğitimci rolünü daha fazla benimsemesi durumunda zamanının çoğunu okuldaki eğitim öğretim faaliyetlerine ayırabilir ve sosyal yaşamındaki rollerini ihmal edebilir. Yaşanabilecek bu durum öğretmenin iş yaşam dengesini kurması konusunda güçlük çıkarabilir. Bu bağlamda bireylerin iş yaşam dengesini kurmasında rol çatışması ve belirsizliğinin etkili bir faktör olduğu düşünülebilir.

Tüm bireylerin olduğu gibi öğretmenlerinde üstlenmesi gereken pek çok rol olduğu söylenebilir. Fakat okullarda öğretmenler, eğitim sisteminin kendilerine yüklediği rollerin yanında yöneticilerinin, meslektaşlarının, öğrencilerin ve velilerin beklentilerine yönelik rolleri de üstlenebileceğinden öğretmenlerin üstlendiği rollerin daha fazla olduğu düşünülebilir. Öğretmenin öğretmen adayı stajyerlere yol göstericilik yapması, velilerin öğretmene çocukları ile ilgili özel

durumları açıklayarak yardım istemesi, yöneticilerin başarıyı arttırmak adına genel sınavların yanında deneme sınavları da yapmasını istemesi, sivil toplum örgütlerinin zararlı alışkanlıklar konusunda öğretmenin öğrencileri bilinçlendirmesini istemesi öğretmenin diğer bireylere nazaran üstlendiği fazladan rollere örnek gösterilebilir.

Bu rollerin değişen ve gelişen günümüz dünyasında daha da arttığı söylenebilir. Çeşitlenen ve artan bu rollere aile ve sosyal çevreden gelen beklentilere yönelik roller de eklendiğinde öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği yaşama ihtimallerinin arttığı düşünülebilir. Ayrıca okul yöneticileri öğretmenlerden yerine getirmesini istediği rollere ait yeterli bilgilendirme yapmadığı, öğretmenin yeterlilik alanına yönelik görevlendirmelerin yapılmasının sağlamadığı ve öğretmenlere birbiri ile çelişen birden fazla rol gönderdiği durumlarda da öğretmenlerin rol belirsizliği yaşama ihtimali kuvvetlenebilir.

Öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği yaşaması durumunda; yapılan işten duyulan hazzın kaybolması, iş ortamında zorlanma, stres, kendini değersiz hissetme (Delipoyraz, 2019), başarma duygusunda azalma ve güven duygusunda azalma gibi sonuçlar doğurabilir. Ayrıca Kartal (2021) rol çatışması ve belirsizliği yaşanması durumunda bireyde genel tatminsizlik ve duyarsızlık durumu ile isteksizliğin ortaya çıkacağını belirtmiştir. Öğretmenin sadece eğitim öğretim görevlerini yerine getirerek diğer konulara duyarsız kalması, yapılacak gönüllü etkinliklerde görev almak istemesi, ders saatleri dışında okulda zaman geçirmek istememesi ve informal grupların içerisinde yer almaması bu durumlara örnek olarak gösterilebilir.

Yeşiltaş (2021) çalışmasında iş yaşam çatışması ile rol belirsizliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Buradan hareketle birey rol belirsizliğini yaşadığı durumlarda iş yaşam değesini kurmakta güçlük çekebilir ve iş yaşam çatışması yaşayabilir. Yaşanabilecek iş yaşam dengesizliği durumunun önüne geçilmesinin öğretmenin rol çatışması ve belirsizliğini yaşama durumunun asgari seviyeye indirilmesiyle mümkün olabileceği söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde (Clarck, 2000; ; Kinnoin, 2005; Ballica, 2010; Noor,2011; Apaydın 2011; Simard, 2012; Maeran, Pitarelli ve Cangiano, 2013; Alkan, 2019; Yerlioğlu, 2020; Ekinci, 2021; Ünal, 2021; Tekin, 2022) rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş yaşam dengesini etkileyen örgütsel unsurlar içerisinde yer

aldığı görülmektedir. Bu bağlamda rol çatışması ve belirsizliğinin iş yaşam dengesi ile ilişkili olduğu düşünülebilir.

2.3 İlgili Araştırmalar

2.3.1 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde İş Yaşam Dengesi İle İlgili Yapılan Yurtiçi Araştırmalar

Ay (2010) “İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş – Aile Çatışması” konulu çalışmasında öğretmenlerin iş yükü algıları ile iş – aile çatışma düzeylerinin belirlenmesini ve aralarındaki ilişkinin incelemesini amaçlamıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin iş yükü algıları ile iş – aile çatışması yaşama düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş yükü arttıkça iş – aile çatışması yaşama durumlarında arttığı görülmüştür. Demografik özelliklere yönelik yapılan incelemelerde bekâr öğretmenlerin bekâr olmayan öğretmenlere göre, çocuğu olan öğretmenlerin çocuğu olmayan öğretmenlere göre ve eşi çalışan öğretmenlerin eşi çalışmayan öğretmenlere göre daha fazla iş – aile çatışması yaşadığı sonucunu elde ettiği görülmüştür.

Teker (2015) “Okullarda İş - Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi” konulu çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algıları ile örgütsel adalete yönelik algıları ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengelerine yönelik algıları ile örgütsel adalete yönelik algıları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurma düzeylerinin artması durumunda örgütsel adalet algılarının da arttığı görülmüştür. Demografik özelliklere yönelik yapılan incelemelerde ise yaş değişkeninde 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler ile 21 – 30 yaş grubundaki öğretmenler arasında 51 yaş ve üstü yaş grubu öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlerde yaş düzeyi arttıkça iş yaşam dengesini kurma düzeylerinin de arttığı düşünülmektedir.

Yılmaz ve Altinkurt (2015) “Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki” konulu çalışmalarında öğretmenlerin mesleki profesyonellik algıları ile iş yaşam dengesi algıları ve aralarındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. Yapılan çalışmada öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algı düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş yaşam dengeleri arasında pozitif yönlü düşük

düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yıllar içerisinde kazanılan tecrübe ile daha profesyonel olan öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurma konusunda daha başarılı oldukları görülmüştür. Demografik özellikler incelendiğinde iş – ile çatışması alt boyutunda ortaokul öğretmenlerinin lise ve ilkokul öğretmenlerine göre iş – aile çatışmasını daha fazla hissettikleri görülmüştür.

Güleryüz (2016) “Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk” konulu çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine yönelik etkisini incelemiştir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklere bakıldığında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre, lisans mezunu olan öğretmenlerin lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenlere göre, çocuğu olmayan öğretmenlerin çocuğu olan öğretmenlere göre, sınıf öğretmenliği branşına sahip olan öğretmenlerin diğer branşlardaki öğretmenlere göre iş yaşam dengelerini daha iyi kurabildikleri tespit edilmiştir.

Dilek ve Yılmaz (2016) “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki” konulu çalışma yapmışlardır. İki konu arasında anlamlı ilişki bulunmazken demografik değişkenler incelendiğinde hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile hizmet süresi 11 – 20 yıl olan öğretmenleri arasında 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin lehine olacak şekilde anlamlı fark bulunmuştur.

Gürbüzkol (2018) “Lise Öğretmenlerinin Mükemmeliyetçilik Algıları ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları, iş - yaşam dengesi algıları ve bu iki konu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırmada lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş - yaşam dengeleri arasında anlamlı negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları yükseldiğinde iş yaşam dengesini kurma düzeyleri düşmektedir. Demografik değişkenlere bakıldığında eşi çalışmayan lise öğretmenlerinin iş yaşam dengesini kurma düzeyleri eşi çalışan lise öğretmenlerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İzki (2019) “Öğretmenlerin İş - Aile Yaşam Dengesinin Performanslarına Etkisi” konulu araştırmasında iş - aile dengesinin öğretmenlerin performanslarına

etkisini incelemiştir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin iş – aile yaşam dengeleri ile performansları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş – aile yaşam dengesini kurma düzeyleri arttıkça performansları da artmaktadır. Demografik özelliklere bakıldığında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre, eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlerin eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlere göre iş – aile yaşam dengesi kurma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aksoy (2019) “Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman yönetimi, işkoliklik ve iş yaşam dengesi açısından incelenmesi Antalya merkezi örneği” adlı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam dengesini kurmalarında boş zaman yönetimi ve işkolikliğin etkisini incelemiştir. Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman yönetimi ve işkoliklik durumlarının iş yaşam dengesi kurabilmelerine etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Polat (2019) “Türkiye’de İş Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin iş yaşam dengelerini kurabilme durumlarını incelemiştir. Yapılan araştırmada devlet üniversitelerinde görev alan kadın akademisyenlerin iş yaşam dengelerini vakıf üniversitelerinde görev alan kadın akademisyenlerden daha iyi kurabildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Alkan (2019) “Okul idaresinin çalışma tutkunlukları ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: İstanbul ili Sancaktepe ilçesi örneği” adlı çalışmasında İstanbul ili Sancaktepe ilçesinde görev yapan okul idarecilerinin çalışma tutkunlukları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada iş yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerinin alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Okul idarecilerinin çalışmaya olan tutkunlukları arttıkça iş yaşam dengesini kurma düzeylerinin de arttığı ifade edilmiştir.

Akın (2019) “Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Sorunu: İzmit Örneği” adlı çalışmasında İzmit ilindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurma düzeylerini incelemiştir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin büyük çoğunluğunun iş yaşam dengelerini kurabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşam dengesini kurmada karşılaştıkları en büyük engelin ise öğrencilerin öğrenmeye karşı kapalı olmaları ve derslere karşı ilgisiz olmaları olarak sıralanmıştır. Bu engeller neticesinde öğretmenlerin iş stresi

yaşadığı ve bu stresi eve taşıyıp iş yaşam dengesini kurmakta güçlük yaşadıkları ifade edilmiştir.

Çobanoğlu, Şarkaya ve Sertel (2019) “İş- Yaşam Dengesi: Öğretmen ve Yöneticiler Üzerinde Bir Çalışma” konulu araştırmalarında öğretmen ve yöneticilerin iş yaşam dengesi algılarını incelemişlerdir. Yapılan araştırmada öğretmenler ve yöneticilerin iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki dengeyi kurabildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yerlioğlu (2020) “Öğretim Elemanlarının Öznel İyi Oluş ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu çalışmasında öğretim elemanlarının iş yaşam dengesini kurma düzeylerinde öznel iyi oluşun etkisini incelemiştir. Araştırmada öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algıları ile iş yaşam dengesi kurma düzeyleri arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyleri yükseldikçe iş yaşam dengelerini kurma düzeylerinin de yükseldiği ifade edilmiştir.

Kerim (2021) “Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Takım Liderliği Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında okul yöneticilerinin takım liderliği algıları ile iş doyumunu ve iş yaşam dengesi algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırmada okul yöneticilerinin takım liderliği algıları ile iş doyumunu ve iş yaşam dengesi algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yöneticilerin takım liderliği algıları arttığında iş doyumlarının ve iş yaşam dengesini kurma düzeylerinin de arttığı ifade edilmiştir.

Şen (2021) “Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi İle Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Demografik özelliklere bakıldığında branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenlerine göre iş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunda farklılaştığı sonucuna ulaşılmış ve kendilerine daha fazla zaman ayırdıkları ifade edilmiştir.

Tekin (2022) “Öğretmenlerin İş Yüğü İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında öğretmenlerin iş yükü algılarının iş yaşam dengesini kurma düzeylerine etkisini incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş yükü ile iş yaşam dengeleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş yükü arttıkça iş yaşam dengesi kurma düzeylerinin azaldığı ifade edilmiştir. Demografik özelliklere bakıldığında mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin mesleki kıdemi 16-20 ve 21-25 yıl olan öğretmenlere göre iş yaşam dengesini daha iyi kurabildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2022) “Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim ve İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algıları Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine yönelik algılarını incelemiştir. Yapılan çalışmada uzaktan eğitim süreci ile öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Demografik özelliklere bakıldığında ise sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre, mesleki kıdem yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin mesleki kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olanlara göre iş yaşamı ile sosyal yaşam arasındaki dengeyi daha iyi saydıkları sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde İş Yaşam Dengesiyle İlgili Yapılan Yurtdışı Araştırmalar

Hill, Miller, Weiner ve Colihan (1998), “Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work/Life Balance” (Sanal Ofisin iş ve iş / yaşam Dengesi Yönleri Üzerindeki Etkileri) adlı çalışmalarında çalışmalarını sanal ofisten yürüten çalışanlar ile geleneksel şekilde ofislerinden yürüten çalışanlarda çalışma şekillerinin iş yaşam dengeleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada çalışmalarını sanal ofis üzerinden yürüten çalışanların iş – yaşam dengesini kurma düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Noor (2011), “Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions” (Malezya Kamu Yüksek Öğretim Kurumlarındaki Akademisyenler arasında İş-Yaşam Dengesi ve Ayrılma Niyeti) isimli çalışmasında Malezya’da kamu yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve işi terk etme niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada iş – yaşam dengesi ile işi terk etme niyeti arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. İş yaşam dengesini kuramayan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin yükseldiği belirtilmiştir.

Maeran, Pitarelli ve Cangiano (2013), “Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Teachers” (Öğretmenler Arasında İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini) isimli çalışmalarında, öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin iş yaşam

dengelerini kurma düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okulun kademesi, yöneticilerin destekleme durumu, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan çalışmalar ve hizmet sürelerinin iş yaşam dengesinin kurulmasında belirleyici faktörler olduğunu ifade etmişlerdir.

Canadian Teacher's Federasion (2014), "Work-Life Balance and the Canadian Teaching Profession" (İş-Yaşam Dengesi ve Kanada Öğretmenlik Mesleği) isimli çalışmasında Kanada'da ilk ve orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam dengelerini incelemiştir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin %54'ünün iş-yaşam dengesini sağlayamadıklarını belirtilmiştir. Çalışmada öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlayabilmeleri için okullarda sınıf mevcudunun azaltılması, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere yönelik çalışmaların genişletilmesi, öğretmenlerin planlama ve derse hazırlık sürelerinin arttırılması ve ek görevlerin azaltılması gerektiği ifade edilmiştir.

Thilagavathi ve Selvan (2019), "Work-Life Balance of Women Teachers in Private Higher Secondary Schools" (Özel Liselerde Kadın Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi) isimli çalışmalarında ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurma düzeyleri ve iş yaşam dengesini kurma düzeylerini etkileyen faktörleri incelemiştir. Yapılan araştırmada kadın öğretmenlerin çoğunluğunun iş yaşam dengesinin orta düzeyde kurabildikleri ifade edilmiştir.

Eğitim örgütlerinde ve öğretmenlerde iş yaşam dengesiyle ilgili 2019-2023 yılları arasında yapılan yurtdışı çalışmalara ulaşılamamıştır.

2.3.3 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde Rol Çatışması ve Belirsizliği İle İlgili Yapılan Yurtiçi Araştırmalar

Yavuz (2011) "Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması (Kocaeli İli Örnekleme)" konulu araştırmasında Kocaeli ilinde görev yapan kadın yöneticilerin üstlendiği roller arasındaki çatışma durumunu incelemiştir. Yapılan araştırmada araştırmaya katılan kadın yöneticilerin %68'inin rol çatışması yaşadığı, kadın yöneticilerin kurumda çalıştığı süre arttıkça rol çatışması yaşama düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan yüz yüze görüşmeler sonucunda eğitim sektöründe çalışan kadınların üstlendikleri çeşitli sosyal roller sebebi ile yönetici olmayı hiç düşünmedikleri veya belirli iş tecrübesini kazandıkları ve ev ile iş uyumunu sağladıkları durumda yönetici olmayı düşünemedikleri ifade edilmiştir.

Karakoç (2011) “Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Algıladıkları Rol Çatışması Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması” konulu araştırmasında özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışmada özel eğitim merkezinde çalışan yöneticilerin rol çatışması ve belirsizliği algıları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de arttığı ifade edilmiştir.

Kalkan (2015) “Öğretmenlerde Rol Belirsizliğinin ve Rol Çatışmasının Tükenmişliğe Etkisi” konulu çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine olan etkisini incelemiştir. Yapılan çalışmada öğretmen ve yöneticilerin, rol çatışması ve rol belirsizliği düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmen ve yöneticilerin rol çatışması ve rol belirsizliği düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de arttığı ifade edilmiştir.

Köktürk (2016), “Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği İle Değişime Direnme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri” konulu çalışmasında öğretmenlerin görüşlerine göre rol çatışması ve rol belirsizliği düzeyleri ile değişime direnme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin rol çatışması düzeyleri ile değişime direnme düzeyleri arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuş, öğretmenlerin rol belirsizliği düzeyleri ile değişime direnme düzeyleri arasında ise çok düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Karatepe (2017) “Özel Okul Sektöründe Sosyal Destek ve Rol Çatışması İlişkisinde Cinsiyetin Farklılaştırıcı Rolü” konulu çalışmasında özel okullarda görev alan öğretmenlerin sosyal destek algısı düzeyinin rol çatışması üzerindeki etkisinde cinsiyetin farklılaştırıcı rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışmada özel okul öğretmenlerinin sosyal destek ve rol çatışması algıları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Özel okul öğretmenlerinin sosyal destek algıları ile rol çatışması algıları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde ise kadın öğretmenlerin lehine anlamlı fark ortaya çıktığı görülmüştür.

Tepe (2018) “2000’lerde Türkiye’de Kadın Akademisyenler: Rol Çatışması mı veya Rol Genişlemesi mi?” adlı çalışmasında Türkiye’deki kadın akademisyenlerin ev kadınlığı ve akademisyenlikten oluşan çifte rollerini rol çatışması olarak mı, yoksa rol genişlemesi olarak mı benimsediklerini incelemeyi

amaçlamıştır. Yapılan araştırmada kadın akademisyenlerin rol çatışmasını ve rol genişlemesini aynı anda yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadın akademisyenlerin üstlendikleri bu çifte rol durumundan hoşnut oldukları ifade edilmiştir.

Yüksel (2019) “Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek” adlı çalışmasında okullarda çalışan psikolojik danışmanların rol çatışması ve belirsizliği algıları ile algıladıkları örgütsel desteğin iş ve yaşam doyumlarını etkileme derecesini ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan çalışmada psikolojik danışmanlarının rol çatışması ve belirsizliği algıları ile iş ve yaşam doyumunu algıları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumunu arttıkça rol çatışması ve belirsizliği yaşama durumlarının azaldığı ifade edilmiştir.

Delipoyraz (2019), “Resmi Ortaokullarda Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması İle İşe Yabancılaşma İlişkisi” konulu çalışmasında ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği algılarının işe yabancılaşma düzeylerine düşük düzeyde etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Rol çatışması ve belirsizliğinin öğretmenlerin yaşayacakları işe yabancılaşma durumunun etkenleri arasında gösterilebileceği ifade edilmiştir. Demografik özelliklere bakıldığında ise mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin rol belirsizliği düzeylerinin mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı demografik değişkende rol çatışması düzeyleri incelendiğinde ise mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin rol çatışması düzeylerinin mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Şeren (2019), “Eğitim Yöneticilerinin Yaşadıkları Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının İşe Yabancılaşma Düzeyleri İle İlişkisi” konulu çalışmasında ilişkisel tarama yöntemini kullanarak eğitim örgütlerindeki yöneticilerin rol belirsizliği ve çatışması düzeyleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkinin varlığını - yokluğunu incelemiştir. Yapılan araştırmada eğitim yöneticilerinin rol belirsizliği ve çatışması düzeyleri ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Demografik özelliklere bakıldığında ise kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha yüksek düzeyde rol çatışması yaşadıkları görülmüştür. Hizmet sürelerine bakıldığında ise hizmet

süreleri 16-20 yıl olan yöneticilerin hizmet süresi 1-5 yıl olan yöneticilere göre rol belirsizliği yaşama düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmüştür.

Söğüt (2020) “Okulda Karşılaşılan Etkisiz Süreçler ve Rol Belirsizliği” konulu çalışmada okullarda karşılaşılan etkisiz süreçleri ve rol belirsizliğini öğretmenler ve yöneticilerin görüşlerine dayanarak incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan nitel araştırma sonucunda katılımcıların çoğunluğunun okullara rol karmaşası ve rol belirsizliği yaşadığı ifade edilmiş fakat yaşanan bu durumu öğretmenlik mesleğinin getirisi olarak kabul etmeye başladıkları tespit edilmiştir. Yardımcı personel sayısının artırılmasının yaşanacak rol belirsizliği durumunun önüne geçilmesinde yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Eğitim örgütlerinde ve öğretmenlerde rol çatışması ve belirsizliği ile ilgili 2021-2023 yılları arasında yurtiçinde yapılan çalışmalara ulaşılamamıştır.

2.3.4 Eğitim Örgütlerinde ve Öğretmenlerde Rol Çatışması ve Belirsizliği İle İlgili Yapılan Yurtdışı Araştırmalar

Crane ve Iwanicki (1986), “Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Burnout Among Special Education Teachers” (Özel Eğitim Öğretmenleri Arasında Algılanan Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik) adlı çalışmalarında özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik algıları ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin rol çatışması ve rol belirsizliği algıları ile tükenmişlik algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik algıları arttığında rol çatışması ve belirsizliğini yaşama durumlarının da arttığını belirtmişlerdir.

Bacharach, Bamberger ve Mitchell (1990), “Work Design, Role Conflict, and Role Ambiguity: The Case of Elementary and Secondary Schools” (İş Tasarımı, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: İlkokul ve Ortaokul Örneği) adlı çalışmalarında ilk ve ortaokullarda iş tasarımı ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Belirlenen okul türlerinden elde edilen bulgulara göre iş tasarımı ile öğretmenlerin rol çatışması ve rol belirsizliği arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmada politika yapıcıların yapacağı düzenlemeler (denetimin çeşitlendirilmesi, işin yapılandırılması, öğretmenlerin ödül - terfi

süreçleri ve sınıf ortamı tasarımının düzenlenmesi) ile öğretmenlerin rol çatışması ve rol belirsizliği yaşama düzeylerini azaltabileceklerine değinilmiştir.

Koustelios ve Kousteliou (1998), “Relations Among Measures Of Job Satisfaction, Role Conflict, And Role Ambiguity For A Sample Of Greek Teachers” (Yunan Öğretmen Örnekleminde İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçüleri Arasındaki İlişki) adlı çalışmalarında Yunanistan’da görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ile rol çatışması ve belirsizliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan araştırmada iş tatmini alt boyutları ile rol çatışması ve belirsizliği alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Papastyliaou, Kaila ve Polychronopoulos (2009), “Teachers’ burnout, depression, role ambiguity and conflict” (Öğretmenlerin tükenmişliği, depresyonu, rol belirsizliği ve çatışması) adlı çalışmalarında öğretmenlerin tükenmişlik algılarında rol çatışması ve belirsizliği ile depresyonun etkisini incelemişlerdir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik algıları ile rol çatışması ve belirsizliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenin tükenmişlik hissetmelerinde rol çatışması ve belirsizliğinin etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

Cervoni ve DeLucia (2011), ” Role Conflict and Ambiguity as Predictors of Job Satisfaction in High School Counselors “(Lise Danışmanlarında İş tatmininin Belirleyicileri Olarak Rol Çatışması ve Belirsizliği) adlı çalışmalarında liselerde görev alan danışman öğretmenlerin iş tatminlerinin belirleyicisinin rol çatışması ve belirsizliği olup olmadığını incelemişlerdir. Yapılan çalışmada liselerde görev alan danışman öğretmenlerin iş tatmini algıları ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Danışman öğretmenlerin iş tatmini arttıkça rol çatışması ve belirsizliği yaşama düzeylerinin azaldığı ifade edilmiştir.

Pervez, Noshaba, Arshad ve Noureen (2021), “ Relationship of Teachers’ Job Performance with Role Conflict, Role Ambiguity and Burnout in Public Schools of Lahore” (Lahor Devlet Okullarında Öğretmenlerin İş Performansının Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik ile İlişkisi) adlı çalışmalarında Pakistan’ın Lahor kentindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş performansları ile rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemişleridir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin iş performansı ile rol çatışması ve belirsizliği arasında anlamlı ilişki bulunamadığı ifade edilmiştir.

Eğitim örgütlerinde ve öğretmenlerde rol çatışması ve belirsizliği ile ilgili 2022-2023 yılları arasında yurt dışında yapılan çalışmalara ulaşılammıştır.



3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, uygulanacak araştırma modeli, evren ve örneklem grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi hakkında bilgiler sunulmuştur.

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokullarda ve imam hatip ortaokullarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu belirlemek amacıyla oluşturulan, genel tarama modeli kapsamında yer alan ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2020). İlişkisel tarama modeli ise değişkenler arasında ilişkinin betimlenmesi amacıyla yapılan araştırmalardır. Bu ilişki iki değişkenden birindeki değişimin bir kısmının diğer değişkenden kaynaklanabileceğini gösterir ama değişkenler arasında nedensel bir bağ olduğu anlamına gelmez (Can, 2019). İlişkisel taramada birden fazla değişken arasında aynı anda değişim olup olmadığı, bir değişim var ise bunun derecesini belirlemek amaçlanır (Karasar, 2020). Bu bilgiler ışığında yapılan çalışmada; Bolu İlinde bulunan ortaokul ve imam hatip ortaokullarında öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasındaki ilişki, araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2021-2022 Eğitim-Öğretim Yılında Bolu İlinde bulunan resmi ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan 1112 öğretmen oluşturmaktadır. Verilen öğretmen sayıları Bolu Milli Eğitim Müdürlüğü'nün internet sayfası ve İlçe Milli Eğitim müdürlüklerinin internet sayfalarından alınmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu bu evren içerisinde basit seçkisiz örneklem yöntemine göre seçilecek 319 gönüllü öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü seçilirken Anderson'un (1990, akt. Balcı, 2021) tolerans gösterilebilir hata için gerekçeli örneklem çizelgesi referans alınmıştır.

3.2.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Tablo 3.1’ de araştırmaya katılan öğretmenlere ait cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, mezun olunan ortaöğretim kurumu ve çalıştığı okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenlerine ait bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin demografik bilgileri

Değişken Türü		f	%
Cinsiyet	Kadın	175	45,01
	Erkek	144	54,9
Medeni Durumu	Evli	264	82,8
	Bekâr	55	17,2
Öğrenim Durumu	Lisans	263	82,4
	Lisansüstü	56	17,6
Mesleki Kıdem Yılı	1-10 yıl	150	47
	11-20 yıl	129	40,4
	21 yıl ve üzeri	40	12,5
Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi	1-10 yıl	267	83,7
	11-20 yıl	35	11,0
	21 yıl ve üzeri	17	5,4
Toplam		319	100,0

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %45,1’inin kadın, %54,9’unun erkek olduğu; %82,8’inin evli, %17,2’sinin bekar olduğu; %82,4’ünün lisans %17,6’sının Lisans üstü mezun olduğu; %47’sinin 1-10 yıl, %40,4’ünün 11-20 yıl, %12,5’inin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu; bulundukları okullarda çalışma sürelerine bakıldığında ise %83,7’sinin 1-10 yıl, %11’inin 11-20 yıl, %5,4’inin 21 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür.

3.3 Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler çevrimiçi olarak Google form ile toplanmıştır. İnternet üzerinden oluşturulan forma ölçekler ve uygulama ile ilgili gerekli açıklamalar eklenmiştir. Uygulama öncesinde Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Etik Kurulu’ndan gerekli izinler alınmıştır. Bu süreçte veri toplama aracı 2021 – 2022 eğitim öğretim yılında Bolu ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerine uygulanmıştır. Form üzerinde katılımcılardan demografik bilgileri dışında herhangi bir bilgi istenmemiştir.

3.4 Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak ölçeklerden biri Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş ve Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenirlik ve geçerliliği yapılan İş Yaşam Dengesi Ölçeğidir. Diğer ölçek ise Rizzo ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen, daha sonra Schuler, Aldag ve Brief (1977) tarafından yeniden gözden geçirilerek son şekli verilen ve Yıldırım (1996) tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenirlik ve geçerliliği yapılan Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeğidir.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada katılımcıların, araştırma sonuçlarına etkisi olabileceği düşünülen; cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, medeni durum ve mevcut okullarındaki çalışma sürelerini belirlemeyi amaçlayan ve araştırmacı tarafından geliştirilen "kişisel bilgi formu" kullanılmıştır.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş ve Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenirlik ve geçerliliği yapılan İş Yaşam Dengesi Ölçeği 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek dört boyutlu bir yapıya sahip olup, bu boyutlar yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi şeklindedir. Ölçeğin birinci boyutu boyutu 6 madde, ikinci boyutu 5 madde, üçüncü ve dördüncü boyutu 3 maddedir. Ölçek beşli Likert yapısına sahiptir ve "Kesinlikle Katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kararsızım" (3), "Katılıyorum" (4), "Tamamen Katılıyorum" (5) şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçek soruları içerisinde ters kodlama yapılan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin genelinde güvenirlik katsayısı $\alpha=,701$ olarak belirtilirken alt boyutları işin yaşama olumsuz etkisi $\alpha=,869$, yaşamın işe olumsuz etkisi $\alpha=,847$, işin yaşama olumlu etkisi $\alpha=,812$ ve yaşamın işe olumlu etkisi $\alpha=,837$ olarak ifade edilmiştir (Ekinci ve Sabancı, 2020). Mevcut araştırmada ise ölçek genelinde güvenirlik katsayısı $\alpha=,742$, işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutu $\alpha=,868$, yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutu $\alpha=,862$; işin yaşama olumlu etkisi alt boyutu $\alpha=,852$, yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutu $\alpha=,808$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin yorumlanmasında kullanılan puan aralığı aşağıda Tablo 3.2'de gösterilmiştir:

Tablo 3.2. İş yaşam dengesi ölçeğinin yorumlanmasında kullanılan puan aralığı

Puan Aralığı	İş Yaşam Dengesi Ölçeği	Düzyey
1,00-1,80	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Düşük
1,81-2,60	Katılmıyorum	Düşük
2,61-3,40	Kararsızım	Orta
3,41-4,20	Katılıyorum	Yüksek
4,21-5,00	Tamamen Katılıyorum	Çok Yüksek

Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği: Rizzo ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen, daha sonra Schuler, Aldag ve Brief (1977) tarafından yeniden gözden geçirilerek son şekli verilen ve Yıldırım (1996) tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenirlik ve geçerliliği yapılan Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği “rol çatışması” ve “rol belirsizliği” alt boyutlarından oluşmaktadır. Birinci alt boyutu 8 madde, ikinci alt boyutu 6 madde olan ve toplamda 14 maddeden oluşan ölçek 7’li likert şeklindedir. Cevap seçenekleri ise “Kesinlikle doğru (7)”, “Doğru (6)”, “Kısmen doğru (5)”, “Kararsızım (4)”, “Kısmen yanlış (3)”, “Yanlış (2)”, “Kesinlikle yanlış (1)” olarak belirlenmiştir. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar rol çatışması için 8 - 56, rol belirsizliği için 6 - 42’dir. Rol çatışması söz konusu olduğunda yüksek puanlar daha fazla rol çatışması algılandığına, rol belirsizliği söz konusu olduğunda ise düşük puanlar daha fazla rol belirsizliği yaşandığına işaret etmektedir (Yıldırım, 1996). Güvenirlik katsayıları rol çatışması için $\alpha=.81$, rol belirsizliği için $\alpha=.72$ ’dir. Test tekrar test yöntemi ile belirlenen iç tutarlılık katsayıları rol çatışması alt ölçeği için .82, rol belirsizliği alt ölçeği için .63’tür (Yıldırım, 1996). Mevcut araştırmada ise rol belirsizliği alt boyutu $\alpha=.870$, rol çatışması alt boyutu $\alpha=.859$ ve ölçek genelinde güvenirlik katsayısı $\alpha=.822$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin yorumlanmasında kullanılan puan aralığı aşağıda Tablo 3.3’te gösterilmiştir:

Tablo 3.3. Rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeğinin yorumlanmasında kullanılan puan aralığı

Puan Aralığı	Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği	Düzyey
1,00-1,85	Kesinlikle Yanlış	Hiç Yok
1,86-2,71	Yanlış	Çok Düşük
2,72-3,57	Kısmen Yanlış	Düşük
3,58-4,43	Kararsızım	Orta
4,44-5,29	Kısmen Doğru	Biraz Yüksek

3.5 Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Öncelikle verilere yönelik betimsel istatistikler uygulanmıştır. Verilerin analizi esnasında hangi yöntemin kullanılacağını belirlemek amacıyla Kolmogorov Smirnov normallik testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucu dağılımın normal olmadığı gözlenmiştir ($p < 0,05$), ve veri analizi için parametrik olmayan (nonparametrik) testler kullanılmıştır (EK 1).

Araştırmada istatistiksel işlemler olarak; yüzde (%), aritmetik ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (ss) gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmada veriler alt problemlerin sırasıyla analiz edilmiştir. Birinci alt problem için verilerin ortalama, frekans ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Bulunan değerlere göre sonuçlar yorumlanmıştır. İkinci alt problem olan öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliğine ilişkin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri arasındaki farklılığı tespit etmek için Mann Whitney U testi uygulanırken; mesleki kıdem yılı ve bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenleri arasındaki farkı bulmak amacıyla Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Araştırmanın üçüncü alt problemi olan iki kavram arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla Spearman Rho korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Katsayının pozitif olması bir değişkende artış olduğunda diğerinin de arttığını, negatif olması ise değişkende artış olurken diğerinin azaldığını göstermektedir. Katsayının -1 ya da +1 olması çok iyi bir ilişkiyi ifade ederken 0 olması ilişkisizliği ifade etmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008).

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde ortaokul öğretmenlerinin demografik değişkenler ölçeği, İş yaşam dengesi ölçeği ile rol çatışması ve belirsizliği ölçeğine verdikleri cevaplara yönelik bulgular alt problemler doğrultusunda sunulmaktadır. Bulgular yorumlanmış ve alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır.

4.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Aşağıda araştırmanın birinci alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik görüşleri, bunlara ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1.1 Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengeleri İle Rol Çatışması ve Belirsizliğine Yönelik Algıları

Öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliğine yönelik algı düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik betimsel istatistikler

		N	$\bar{x}$	Ss
İş yaşam dengesi ölçeği	Yaşamın işe olumsuz etkisi	319	2,29	0,78
	İşin yaşama olumsuz etkisi	319	2,87	0,88
	Yaşamın işe olumlu etkisi	319	3,43	0,83
	İşin yaşama olumlu etkisi	319	3,25	0,92
	Toplam	319	2,83	0,46
Rol çatışması ve belirsizliği ölçeği	Rol çatışması	319	3,54	1,26
	Rol belirsizliği	319	5,66	0,92

Tablo 4.1 İncelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengesi genel algılarının $\bar{x}=2,83$ ile “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgu öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurma konusunda sorunları olduğu fakat zaman zaman bu dengeyi kurabildikleri sonucuna ulaşılabilir. Bunun sebebi öğretmenlik mesleğinde çalışma saatlerinin hep aynı zaman dilimini kapsamadığı için günün anlam ve önemine göre uzun çalışma saatlerine ihtiyaç duyulabilmesinden kaynaklanması olabilir. Sınav döneminde evde sınavları okumaları, okulun sosyal

etkinliklerinde görev alındığında mesai kavramının ortadan kalkması, belirli gün ve haftalarda yapılan kutlama ve anma törenleri ile öğrencilerin özel hayatlarında yaşadıkları problemlere yönelik yapılan rehberlik çalışmaları öğretmenlerin iş yükünü belirli zamanlarda arttıran etkenlere örnek verilebilir. Bu tip durumlarda öğretmenlerin çalışmalarını eve taşımaları iş yaşam dengesinin kurulmasında zaman zaman problem yaratabilir. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşan çalışmalara rastlanmamış olmakla birlikte Kerim (2021), Şen (2021), Sarier (2020) ve Teker (2015) araştırmalarında çalışmadan farklı olarak öğretmenlerin iş yaşam dengesi genel algılarının “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna varmışlardır. Farklılığın sebebinin çalışma verilerine konu olan öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeylerinin farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

İş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında öğretmen algılarının yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutunda $\bar{x}=2,29$ ile “düşük” düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin sosyal yaşamlarında yaşadıkları olumsuzlukları iş yaşamına minimum düzeyde yansıttıkları söylenebilir. Yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutunda $\bar{x}=3,43$ ile “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin mesleği gereği öğrenci, veli ve çalışma arkadaşları ile iş dışında sosyal yaşamda da etkileşimde bulundukları için sosyal yaşamın iş yaşamını olumlu etkilediği söylenebilir. İşin yaşama olumsuz etkisi $\bar{x}=2,87$ ve işin yaşama olumlu etkisi $\bar{x}=3,25$ alt boyutlarında ise “orta” düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenliğin bir meslek olmaktan ziyade bir yaşam biçimi olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin mesleki hayatlarında yaşadıkları olumlu veya olumsuz bazı gelişmeleri sosyal yaşamlarına da orta düzeyde yansıttıkları sonucuna ulaşılabilir. Alan yazın incelendiğinde Ekinci (2021)’ de araştırmasında benzer sonuca ulaştığı görülmektedir.

Rol çatışması ve belirsizliği ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında öğretmen algılarının rol çatışması alt boyutunda $\bar{x}=3,54$ ile “düşük”, rol belirsizliği alt boyutunda ise $\bar{x}=5,66$ ile “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Alt boyutlarda en yüksek ortalamaya rol belirsizliği alt boyutu sahiptir. Buradan hareketle öğretmenlerin iş hayatında yüklendikleri iş ve sorumlulukların genel çerçevesinin belirsiz olmasının kendilerine yüklenen roller hakkında belirsizlik yaşamalarına sebep olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca toplumun onlardan beklentileri ve iş hayatlarında yer alan bireylerin isteklerinin fazla olmasından dolayı öğretmenlerin rol belirsizliği yaşadığı düşünülebilir. Alanyazın incelendiğinde ise Şimşek (2022),

Şeren (2019) ve Alıcı (2019)' da araştırmalarında benzer sonuçlara ulaştıkları görülmüştür.

4.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Bu bölümde araştırmanın ikinci alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem yılı ve bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenlerine göre iş yaşam değesi ile rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik bulgulara ve yorumlamalara yer verilmiştir.

4.2.1 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre İş Yaşam Dengesine Yönelik Algıları

4.2.1.1 Cinsiyet Değişkenine Göre

Tablo 4.2'de ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.2. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	U	P
Yaşamın işe olumsuz etkisi	Erkek	144	157,65	22701,00	12261,00	0,67
	Kadın	175	161,94	28339,00		
İşin yaşama olumsuz etkisi	Erkek	144	155,41	22378,50	11938,50	0,41
	Kadın	175	163,78	28661,50		
Yaşamın işe olumlu etkisi	Erkek	144	156,36	22516,00	12076,00	0,51
	Kadın	175	162,99	28524,00		
İşin yaşama olumlu etkisi	Erkek	144	159,66	22991,50	12551,50	0,95
	Kadın	175	160,28	28048,50		
Toplam	Erkek	144	154,87	22301,00	11861,00	0,36
	Kadın	175	164,22	28739,00		

p<0,05

Tablo 4.2'de yer alan Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre genel iş yaşam dengesi (U=11861; p>0,05) algılarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında ise yaşamın işe olumsuz etkisi (U=12261; p>0,05), işin yaşama olumsuz etkisi (U=11938,50; p>0,05), yaşamın işe olumlu etkisi (U=12076; p>0,05) ve işin

yaşama olumlu etkisi ($U=12551,50$; $p>0,05$) sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre alt boyutlar ve cinsiyet değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmüştür. Türk toplumunda yer alan büyük aile kavramı veya yakınların aynı çevrede yaşaması, bakıcı ya da yardımcı personel kullanımları bireylerin aile içi sorumluluklarını hafifleteceği ve aile hayatının dengede tutulmasına katkı sağlayabileceği düşünüldüğünde, iş hayatında ise benzer iş ve sorumlulukları üstlendiklerinden cinsiyet farkı olmaksızın bireylerin iş yaşam dengelerini sağladıkları sonucuna ulaşılabilir.

Alanyazın incelendiğinde Kerim (2021), Şen (2021), Yerlioğlu (2020) ve Tabak (2019) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaştıkları görülmüştür. Ekinci (2021) araştırmasında çalışmadan farklı olarak işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutunda kadın öğretmenlerin lehine anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

4.2.1.2 Medeni Durum Değişkenine Göre

Tablo 4.3'te ortaokul öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre iş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.3. Ortaokul öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	P
Yaşamın işe olumsuz etkisi	Evli	144	158,03	41720,00	6740,00	0,39
	Bekâr	175	169,45	9320,00		
İşin yaşama olumsuz etkisi	Evli	144	159,66	42149,00	7169,00	0,88
	Bekâr	175	161,65	8891,00		
Yaşamın işe olumlu etkisi	Evli	144	162,34	42858,50	6641,50	0,31
	Bekâr	175	148,75	8181,50		
İşin yaşama olumlu etkisi	Evli	144	164,23	43357,00	6143,00	0,06
	Bekâr	175	139,69	7683,00		
Toplam	Evli	144	158,84	41934,00	6954,00	0,62
	Bekâr	175	165,56	9106,00		

$p<0,05$

Tablo 4.3'te yer alan Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre genel iş yaşam dengesi ($U=6954$; $p>0,05$) algılarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Alt boyutlara

baktığımızda ise yaşamın işe olumsuz etkisi ($U=6740$; $p>0,05$), işin yaşama olumsuz etkisi ($U=7169$; $p>0,05$), yaşamın işe olumlu etkisi ($U=6641,50$; $p>0,05$) ve işin yaşama olumlu etkisi ($U=6143$; $p>0,05$) sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre alt boyutlar ve medeni durum değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı sonucu elde edilmiştir. Evli veya bekâr fark etmeksizin bireyin iş hayatı; getirdiği iş yükümlülüklerinin yanında sosyal bir çevre olarak bireyin sosyalleşmesine ve kendini rahatlatmasına katkıda bulunacağı düşünüldüğünde, bu durumun bireyin iş dışı yaşamında kişisel günlük veya programlı işleri gerçekleştirmesine yardımcı olacağından medeni durum iş yaşam dengesinin sağlanmasında fark yaratan bir unsur olmayabilir.

Alanyazın incelendiğinde Kerim (2021), Şen (2021), Ekinci (2021), Yerlioğlu (2020) ve Tabak (2019) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaştıkları görülmüştür.

4.2.1.3 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre

Tablo 4.4'te ortaokul öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre iş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.4. Ortaokul öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	P
Yaşamın işe olumsuz etkisi	Lisans	144	161,04	42353,00	7091,00	0,66
	Lisansüstü	175	155,13	8687,00		
İşin yaşama olumsuz etkisi	Lisans	144	158,92	41796,00	7080,00	0,65
	Lisansüstü	175	165,07	9244,00		
Yaşamın işe olumlu etkisi	Lisans	144	161,15	42382,50	7061,50	0,62
	Lisansüstü	175	154,60	8657,50		
İşin yaşama olumlu etkisi	Lisans	144	160,83	42299,50	7144,50	0,72
	Lisansüstü	175	156,08	8740,50		
Toplam	Lisans	144	161,53	42482,50	6961,50	0,52
	Lisansüstü	175	152,81	8557,50		

$p<0,05$

Tablo 4.4'te yer alan Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre genel iş yaşam dengesi

($U=6961,50$; $p>0,05$) algılarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında ise yaşamın işe olumsuz etkisi ($U=7091$; $p>0,05$), işin yaşama olumsuz etkisi ($U=7080$; $p>0,05$), yaşamın işe olumlu etkisi ($U=7061,50$; $p>0,05$) ve işin yaşama olumlu etkisi ($U=7144,50$; $p>0,05$) sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre alt boyutlar ve öğrenim durumu değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenim durumu mezuniyeti belirttiğinden ve öğrenim süreci sonlanmış olduğundan dolayı öğretmene yük getirmeyeceği düşünüldüğünde lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin iş yaşamlarında aynı sorumluluklara sahip olacaklarından dolayı öğrenim durumunun iş yaşam dengesini kurma konusunda fark oluşturmadığı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde Kerim (2021) Şen (2021) ve Ekinci (2021) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

4.2.1.4 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre

Tablo 4.5'te ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre iş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.5. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	Sıra ortalamaları	sd	Kay kare	p
Yaşamın işe olumsuz etkisi	0-10 yıl	150	163,87	3	1,635	0,65
	11-20 yıl	129	159,41			
	21 yıl ve üzeri	40	152,55			
İşin yaşama olumsuz etkisi	0-10 yıl	150	155,95	3	4,136	0,24
	11-20 yıl	129	170,82			
	21 yıl ve üzeri	40	143,41			
Yaşamın işe olumlu etkisi	0-10 yıl	150	162,75	3	2,714	0,43
	11-20 yıl	129	156,55			
	21 yıl ve üzeri	40	171,00			
İşin yaşama olumlu etkisi	0-10 yıl	150	156,16	3	0,683	0,87
	11-20 yıl	129	162,41			
	21 yıl ve üzeri	40	168,88			

	üzeri					
	0-10 yıl	150	159,47			
Toplam	11-20 yıl	129	164,31	3	2,146	0,54
	21 yıl ve üzeri	40	155,42			
p<0,05						

Tablo 4.5'te yer alan Kruskall Wallis testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre genel iş yaşam dengesi ($x^2=2,146$; $p>0,05$) algıları ve alt boyutları olan yaşamın işe olumsuz etkisi ($x^2=1,635$; $p>0,05$), işin yaşama olumsuz etkisi ($x^2=4,136$ $p>0,05$), yaşamın işe olumlu etkisi ($x^2=2,714$; $p>0,05$) ve işin yaşama olumlu etkisi ($x^2=0,683$; $p>0,05$) algıları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmüştür. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin çalışma süreleri arttıkça iş yaşam dengesi algılarının değişmediği sonucuna ulaşılabilir. Mesleki çalışma süresi fark etmeksizin öğretmenlerin mesleki tecrübe farklılıklarının, iş ve sosyal yaşamlarını bir denge içerisinde sürdürmelerine etki etmediği söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinde hem göreve yeni başlayanlar hem de uzun yıllar çalışanlar açısından mesleğin gereği olan işleri yapmak için harcanan zaman ve emeğin benzerlik gösterebilecek olmasından dolayı mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarında fark oluşturan faktör olarak görülmediği değerlendirilebilir. Bunun yanında atanmak için belirli şartların sağlanması gereken öğretmenlik mesleğinde yeni atanan öğretmenlerin idealist yaklaşımının olması, uzun çalışma süreleri olan öğretmenlerin ise meslekte profesyonelleşmesi bunun yanında mesleki kıdemi değişse dahi yapılacak işin benzer olmasından dolayı iş yaşam dengesinin kurulmasında mesleki kıdemin fark oluşturan bir faktör olarak bulunmama sebebi olabilir.

Alanyazın incelendiğinde Kerim (2021), Şen (2021), Ekinci (2021), Yerlioğlu (2020) ve Tabak (2019)'da araştırmalarında mevcut araştırma ile benzer şekilde öğretmenlerin iş yaşam dengeleri algılarıyla mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaştıkları görülmüştür. Yavuz (2018) ise araştırmadan farklı olarak öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile iş yaşam dengeleri algıları arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bur farkın ise kişinin yıllar içerisinde edindiği tecrübe ve ilgilerinin değişmesi gibi faktörlerden kaynaklanabileceğini ifade etmiştir.

4.2.1.5 Bulundukları Okulda Çalıştığı Süre Değişkenine Göre

Tablo 4.6’da ortaokul öğretmenlerinin okulda çatıştığı süre değişkenine göre göre iş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.6. Ortaokul öğretmenlerinin okulda çatıştığı süre değişkenine göre iş yaşam dengesi algılarına yönelik Kruskall Wallis testi sonuçları

Alt Boyut	Çalıştığı süre	N	Sıra ortalamaları	sd	Kay kare	p	Anlamlı Fark
Yaşamın işe olumsuz etkisi	0-10 yıl	267	158,52	3	3,813	0,282	-
	11-20 yıl	35	151,76				
	21 yıl ve üzeri	17	195,19				
İşin yaşama olumsuz etkisi	0-10 yıl	267	161,81	3	3,112	0,375	-
	11-20 yıl	35	160,01				
	21 yıl ve üzeri	17	117,00				
Yaşamın işe olumlu etkisi	0-10 yıl	267	160,90	3	0,202	0,977	-
	11-20 yıl	35	157,11				
	21 yıl ve üzeri	17	152,08				
İşin yaşama olumlu etkisi	0-10 yıl	267	160,64	3	2,681	0,443	-
	11-20 yıl	35	146,01				
	21 yıl ve üzeri	17	191,73				
Toplam	0-10 yıl	267	160,45	3	2,062	0,560	-
	11-20 yıl	35	145,31				
	21 yıl ve üzeri	17	179,46				

p<0,05

Tablo 4.6’da yer alan Kruskall Wallis testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin okulda çalıştıkları süre değişkenine göre genel iş yaşam dengesi ($x^2=2,062$; $p>0,05$) algıları ve alt boyutları olan yaşamın işe olumsuz etkisi ($x^2=3,813$; $p>0,05$), işin yaşama olumsuz etkisi ($x^2=3,112$; $p>0,05$), yaşamın işe olumlu etkisi ($x^2=0,202$; $p>0,05$) ve işin yaşama olumlu etkisi ($x^2=2,681$; $p>0,05$)

algıları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmüştür. Ortalamalarda bakıldığında ise genel iş yaşam dengesi algısı en yüksek çıkan grubun; bulundukları okulda çalıştıkları süre 31 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin (S.O.=195,25) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bulundukları okulda çalıştıkları sürenin artması; işinde görev ve sorumluluklarını tam anlamıyla bilmesi, belirli alışkanlıklar ve tecrübeler edinmesinin iş yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazın incelendiğinde Şen (2021), Ekinci (2021) ve Tabak (2019) da araştırmalarında mevcut araştırma ile benzer sonuçlara ulaştıkları görülmüştür.

4.2.2 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Rol Çatışması ve Belirsizliğine Yönelik Algıları

4.2.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre

Tablo 4.7’de ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.7. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	U	p
Rol çatışması	Erkek	144	160,94	23176,00	11896,00	0,38
	Kadın	175	159,22	27864,00		
Rol belirsizliği	Erkek	144	155,11	22336,00	12464,00	0,86
	Kadın	175	164,02	28704,00		

p<0,05

Tablo 4.7’de yer alan Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği ölçeği alt boyutlarına bakıldığında rol çatışması (U=11896; p>0,05), rol belirsizliği (U=12464; p>0,05) sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre alt boyutlar ve cinsiyet değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin eğitim öğretim görevlerinin amaç ve hedeflerinin belirgin bir şekilde ifade edilmiş olması, iş ve işleyişin bir plan doğrultusunda ilerlemesi ve eğitim öğretim faaliyetlerini ne şekilde yapacakları konusunda bilgi

sahibi olmalarından dolayı öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği algılarında cinsiyetin fark oluşturmadığı söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenlerde rol çatışması ve belirsizliğine sebep olan kurumun genel işleyişi ve yapısı, okul idarecilerinin tutumu gibi etkenlere yönelik benzer tepkiler vermeleri beklenir. Bu durumda öğretmenlerin cinsiyet fark etmeksizin rol çatışması ve belirsizliğine yönelik algılarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde Şimşek (2022), Alıcı (2019), Delipoyraz (2019), Özer (2018) ve Köktürk (2016) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Şeren (2019) araştırmasında çalışmadan farklı olarak rol çatışması alt boyutunda kadın öğretmenlerin lehine anlamlı fark olduğunu ifade etmiştir.

4.2.2.2 Medeni Durum Değişkenine Göre

Tablo 4.8’de ortaokul öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.8. Ortaokul öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamı	U	p
Rol çatışması	Evli	144	156,07	41203,00	6223,00	0,09
	Bekâr	175	178,85	9837,00		
Rol belirsizliği	Evli	144	163,88	43263,50	6236,50	0,09
	Bekâr	175	141,39	7776,50		

p<0,05

Tablo 4.8’de yer alan Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği alt boyutlarına bakıldığında rol çatışması (U=6223; p>0,05), rol belirsizliği (U=6236; p>0,05) anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Farklı koşullar söz konusu olsa dahi aynı işin bekleniyor olması, verilen görevlere ait sorumlulukların benzer olması, ayırım gözetmeksizin aynı işlere aynı kaynakların ve zamanın veriliyor olması, okulların genelinde benzer iş arkadaşlarının olması gibi sebeplerden dolayı öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği algılarında medeni durumunun farklılık yaratmadığı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde Şimşek (2022), Delipoyraz (2019), Özer (2018) ve Şeren (2019)'in de araştırmalarında mevcut araştırma ile benzer şekilde öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği algılarıyla medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaştıkları görülmüştür. Mevcut araştırmadan farklı olarak Alıcı (2019) rol çatışması alt boyutunda evli öğretmenlerin lehine anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

4.2.2.3 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre

Tablo 4.9'da ortaokul öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.9. Ortaokul öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamı	U	p
Rol çatışması	Lisans	144	158,97	41808,00	7092,00	0,66
	Lisansüstü	175	164,86	9232,00		
Rol belirsizliği	Lisans	144	162,32	42691,00	6753,00	0,33
	Lisansüstü	175	149,09	8349,00		

p<0,05

Tablo 4.9'da yer alan Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında rol çatışması (U=7092; p>0,05), rol belirsizliği (U=6753; p>0,05) sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğrenim durumunun öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliğine yönelik görüşlerinde farklılığı sağlayan unsur olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin eğitim düzeyi ne olursa olsun genel anlamda yetki ve sorumluluk tanımının açık olması, yöneticilerin onlardan beklentilerini açık bir şekilde ifade etmeleri ve yaptıkları işlere yönelik yeterliliklerinin benzer olmasının rol çatışması ve belirsizliği algılarında öğrenim durumunun fark yaratmadığı düşünülebilir.

Alanyazın incelendiğinde Şimşek (2022), Alıcı (2019), Delipoyraz (2019), Özer (2018) ve Şeren (2019) 'in de araştırmalarında yapılan araştırma ile benzer şekilde öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği algılarıyla öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaştıkları görülmüştür.

4.2.2.4 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre

Tablo 4.10’da ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.10. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	Sıra ortalamaları	sd	Kay kare	p
Rol çatışması	0-10 yıl arası	150	154,24	3	4,640	0,20
	11-20 yıl arası	129	172,53			
	21 yıl ve üzeri	33	140,74			
Rol belirsizliği	0-10 yıl arası	150	159,65	3	1,490	0,68
	11-20 yıl arası	129	160,38			
	21 yıl ve üzeri	40	168,18			

p<0,05

Tablo 4.10’da yer alan Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği alt boyutları olan rol çatışması ($\chi^2=4,640$; $p>0,05$) ile rol belirsizliği ($\chi^2=1,490$ $p>0,05$) algıları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmüştür. Elde edilen verilerden hareketle öğretmenlerin çalışma süreleri değiştikçe rol çatışması ve rol belirsizliği algılarının değişmediği söylenebilir. Okullarda eğitim öğretim faaliyetlerinin benzer şekilde işleyiş göstermesi, çoğu okuldaki yöneticilerin benzer tutumlar içerisinde olmaları, eğitimin paydaşlarından velilerin öğretmenlerden beklentilerinin açık ve anlaşılır olmasından dolayı öğretmenlerin çalışma sürelerinin rol çatışması ve belirsizliği algılarında fark yaratmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Alanyazın incelendiğinde Şimşek (2022), Özer (2018) ve Alıcı (2019) da araştırmalarında mevcut araştırma ile benzer şekilde öğretmenlerin rol çatışması ve belirsizliği algılarıyla mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaştıklarını belirtmişlerdir. Mevcut araştırmadan farklı olarak Delipoyraz (2019) araştırmasında rol mesleki kıdem yılı 0-10 yıl arası olan öğretmenler ile mesleki kıdem yılı 11-20 yıl arası olan öğretmenler arasında anlamlı fark olduğunu ifade etmiştir. Bu araştırmaya göre mesleki kıdem yılı 11-20 yıl arası

olan öğretmenlerin rol belirsizliği algıları, mesleki kıdem yılı 0-10 yıl arası olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Şeren (2019)'ın araştırmasında ise mesleki kıdem yılı 0-10 yıl arası olan öğretmenler ile mesleki kıdem yılı 11-20 yıl arası olan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunduğu görülmüştür. Araştırmada mesleki kıdem yılı 11-20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin rol belirsizliği algıları, mesleki kıdem yılı 0-10 yıl arası olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elde ettiği sonuç ile mesleki kıdem yılı arttıkça rol belirsizliği düzeylerinin de arttığını ortaya koymaktadır.

4.2.2.5 Bulundukları Okulda Çalıştığı Süre Değişkenine Göre

Tablo 4.11'de ortaokul öğretmenlerinin bulundukları okulda çatıştığı süre değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği ile rol çatışması ve belirsizliği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.11. Ortaokul öğretmenlerinin bulundukları okulda çatıştığı süre değişkenine göre rol çatışması ve belirsizliği algılarına yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

Alt Boyut	Çalıştığı süre	N	Sıra ortalaması	sd	Kay kare	p	Anlamlı Fark
Rol çatışması	0-10 yıl	267	160,13	3	7,272	0,064	-
	11-20 yıl	35	178,34				
	21 yıl ve üzeri	17	99,77				
Rol belirsizliği	0-10 yıl	267	164,87	3	11,196	0,010*	1-3 2-3
	11-20 yıl	35	157,23				
	21 yıl ve üzeri	17	94,77				

*P<0,05

Tablo 4.11'de yer alan Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin bulundukları okulda çalıştığı süre değişkenine ile rol çatışması ve belirsizliği alt boyutlara bakıldığında okulda çalışma süresi değişkeni ile rol çatışması alt boyutu ($\chi^2=7,272$; $p>0,05$) arasında anlamlı farkın bulunmadığı görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde Şimşek (2022), Alıcı (2019) ve Özer (2018)'in de da araştırmalarında bu araştırma ile benzer şekilde öğretmenlerin rol çatışması algılarıyla bulundukları okulda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Mevcut araştırmadan farklı olarak Şeren

(2019) araştırmasında; bulundukları okulda çalışma süresi 0-10 yıl arası olan öğretmenler ile bulundukları okulda çalışma süresi 11-20 yıl arası olan öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaya göre bulundukları okulda çalışma süresi 11-20 yıl arası olan öğretmenlerin rol çatışması algıları, bulundukları okulda çalışma süresi 0-10 yıl arası olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Köktürk (2016) ise araştırmasında bulundukları okulda çalışma süresi 0-10 yıl arası olan öğretmenler ile bulundukları okulda çalışma süresi 11-20 yıl arası ve 21-30 yıl arası olan öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada bulundukları okulda çalışma süresi 0-10 yıl arası olan öğretmenlerin rol çatışması algıları, bulundukları okulda çalışma süresi 11-20 yıl arası ve 21-30 yıl arası olan öğretmenlere göre daha yüksek çıktığı sonucuna ulaştığı görülmüştür.

Rol belirsizliği alt boyutunda ise ($\chi^2=11,196$; $p<0,05$) bulunduğu okulda çalışma süresi değişkeni ile aralarında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu alt boyuta yönelik anlamlı farkın hangi gruplar arasında bulunduğuna yönelik yapılan analizler doğrultusunda; bulundukları okulda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile bulundukları okulda çalışma süresi 0-10 yıl arası olan ve 11-20 yıl arası olan öğretmenler arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan bu farkın bulundukları okulda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Ayrıca grupların ortalamaları incelendiğinde bulundukları okulda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamaların daha düşük olduğu görülmektedir.

Sürekli değişen ve gelişen günümüz şartlarında yeri geldiğinde; eğitim politikaları, öğretim materyalleri, öğrenme ve öğretme ortamları ile okullarımızdaki yöneticiler değişebilmektedir. Öğretmenlerin okulda çalışma süresi arttıkça zamanla bulunduğu okulda belli bir çalışma düzenine ve alışkanlıklara sahip olduklarından bu değişimlere direnmek isteyebilirler. Bu aşamada kendilerinden beklenen ve değişen rollerini kısmi kabul etmeleri, bu rollerin amaç ve kapsamı konusunda eksik bilgilere sahip olmaları sonucunda rol belirsizliği yaşadıkları düşünülebilir.

Alanyazın incelendiğinde Şimşek (2022), Alıcı (2019), Özer (2018) ve Köktürk (2016) araştırmalarında öğretmenlerin rol belirsizliği algılarıyla bulundukları okulda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığını

ifade etmişlerdir. Şeren (2019) ise araştırmasında bulundukları okulda çalışma süresi 0-10 yıl arası olan öğretmenler ile bulundukları okulda çalışma süresi 11-20 yıl arası olan öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmasında bulundukları okulda çalışma süresi 11-20 yıl arası olan öğretmenlerin rol belirsizliği algıları, bulundukları okulda çalışma süresi 0-10 yıl arası olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaştığı görülmüştür.

4.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

4.3.1 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengeleri ile Rol Çatışması ve Belirsizliği Algıları Arasındaki İlişki

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliğine yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Spearman Rho Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.12’de gösterilmiştir. Ancak olumsuz boyutların olması sebebiyle iş yaşam dengesi ölçeğinin geneli ile rol çatışması ve belirsizliği ölçeğinin geneline bakılmamıştır.

Tablo 4.12. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasındaki ilişkiye yönelik Spearman Rho Korelasyon analizi

		İş yaşam dengesi (Genel)	Yaşamın işe olumsuz etkisi	İşin yaşama olumsuz etkisi	Yaşamın işe olumlu etkisi	İşin yaşama olumlu etkisi
Rol belirsizliği	r p	,078 ,167	,191* ,013	,139* ,001	-,210* ,000	-,257* ,000
Rol çatışması	r p	,363** ,000	,427** ,000	,484** ,000	-,220* ,000	-,234* ,000

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

Korelasyon katsayısı (r) yorumlanırken katsayının 0.00 olması ilişkinin olmadığını, 0.30’dan küçük olması düşük düzeyde bir ilişkinin olduğunu, 0.30- 0.70 arasında olması orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu, 0.70’ten büyük olması yüksek bir ilişkinin olduğunu, 1.00 olması ise ilişkinin mükemmel olduğunu göstermektedir (Rosce, 1975’den akt. Köklü, Çokluk, ve Büyüköztürk, 2021).

Tablo 4.12’de ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliğine yönelik görüşleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizine ait Spearman Rho katsayıları verilmiştir. Elde edilen veriler

incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasında çoğunlukla pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Bulgular detaylı bir şekilde incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutuna bakıldığında; rol belirsizliği alt boyutu ($r = ,191$; $p < ,05$) ile aralarında pozitif yönlü düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Yaşamın işe olumsuz etkisi arttıkça rol belirsizliğinin düşük düzeyde de olsa arttığı sonucuna ulaşılabılır. Rol çatışması alt boyutu ile ilişkilerine bakıldığında ise ($r = ,427$; $p < ,05$) aralarında pozitif yönlü orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle yaşamın işe olumsuz etkisi arttıkça rol çatışmasının da orta düzeyde pozitif yönlü artacağı söylenebilir. Ayrıca elde edilen verilere göre öğretmenlerin yaşamlarında karşılaştıkları olumsuzlukların iş yaşamını da etkilediği durumlarda; okulda yüklendikleri rolleri yerine getirme konusunda sıkıntı yaşayabilecekleri, roller arasında karmaşa oluşabileceği ve bu gibi durumlarda rol belirsizliği ve rol çatışmasının ortaya çıkabileceği söylenebilir.

İşin yaşama olumsuz etkisi alt boyutuna bakıldığında; rol belirsizliği alt boyutu ($r = ,139$; $p < ,05$) ile pozitif yönlü düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. İşin yaşama olumsuz etkisi arttıkça rol belirsizliğinin düşük düzeyde arttığı sonucuna ulaşılabılır. Rol çatışması alt boyutu ile ilişkilerine bakıldığında ise ($r = ,484$; $p < ,05$) aralarında pozitif yönlü orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin okulda eğitici rolünün yanında rehberlik, danışmanlık, güvenilir olma ve yöneticilerin beklediği rollerinde aralarında bulunduğu pek çok rolü üstlenmek durumunda kalabilecekleri söylenebilir. Kimi zaman üstlendikleri rollerin çatışması, kimi zaman bu rollerin tanım ve sınırlarının belirsizliği öğretmenlerin iş yaşamında problemler yaratabilir. Bu problemler arttıkça işin yaşama olumsuz etkisinin de arttığı düşünülebilir.

Yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutuna bakıldığında; rol belirsizliği alt boyutu ($r = -,210$; $p < ,05$) ile negatif yönlü düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Yaşamın işe olumlu etkisi arttıkça rol belirsizliğinin düşük düzeyde azaldığı sonucuna ulaşılabılır. Rol çatışması alt boyutu ile ilişkilerine bakıldığında ise ($r = -,220$; $p < ,05$) aralarında negatif yönlü düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle öğretmenlerin hayatlarında yaşadıkları olumlu gelişmeleri iş yaşamına

yansıtıkları durumlarda; iş yaşamlarını pozitif etkileyerek karmaşa ve belirsizlikleri ortadan kalkmasını sağlayabilecekleri, yaşamın işe olumlu etkisi arttığında kişinin iş yaşamında rol belirsizliği ve rol çatışması yaşama olasılığının azalacağı düşünülebilir.

İşin yaşama olumlu etkisi alt boyutuna bakıldığında; rol belirsizliği alt boyutu ($r = -.257$; $p < .05$) ile negatif yönlü düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İşin yaşama olumlu etkisi arttıkça rol belirsizliğinin düşük düzeyde azaldığı sonucuna ulaşılabılır. Rol çatışması alt boyutu ile ilişkilerine bakıldığında ise ($r = -.234$; $p < .05$) aralarında negatif yönlü düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler ders ve öğrenci yoğunluğunun fazla olduğu durumlarda; taşıyabildiğinden fazla rol üstlenip enerjisinin ve vaktinin çoğunu iş yaşamında harcayabilirler. Bu durumda yaşayacakları yorgunluk ve tükenmişlik hissi kendilerine ve ailelerine vakit ayıramamalarına neden olacağı ve sonucunda iş yaşam dengesini kurmakta güçlük çekebilecekleri söylenebilir. Buradan hareketle öğretmenlerin iş yaşamında en alt düzeyde rol çatışması ve belirsizliği yaşamaları sonucu; iş yaşamlarında oluşabilecek pozitif durumların iş dışı hayatlarına da olumlu etki edeceği düşünülebilir, işin yaşama olumlu etki edebilmesinin rol çatışması ve belirsizliğinin en alt düzeyde olmasıyla sağlanabileceği ifade edilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın bulgularından hareketle elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik öneriler yer almaktadır.

5.1 Sonuçlar

5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliği algılarına incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının “orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

Alt boyutlara bakıldığında ise yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutunda “düşük” düzeyde, yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutunda “yüksek” düzeyde, işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutunda “orta” düzeyde ve yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutunda ise “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Rol çatışması ve belirsizliği alt boyutlarına bakıldığında ise rol çatışması alt boyutunda “düşük” rol belirsizliği alt boyutunda “yüksek” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde araştırmanın ikinci alt problemi olan öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile rol çatışması ve belirsizliği algıları arasında cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve bulundukları okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

İş yaşam dengesi ölçeği geneli ve işin yaşama olumlu etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Rol çatışması ve rol belirsizliği alt boyutları ile cinsiyet değişkeni incelendiğinde ise aralarında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı neticesine ulaşılmıştır.

Medeni durum değişkeni ile iş yaşam dengesi ölçek genelinde ve işin yaşama olumlu etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Rol çatışması ve belirsizliği alt boyutlarına bakıldığında ise medeni durum değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Öğrenim durumu değişkeni ile iş yaşam dengesi ölçek genelinde ve işin yaşama olumlu etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Rol çatışması ve belirsizliği ölçeği alt boyutları ile de aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki kıdem değişkeninde iş yaşam dengesi ölçek genelinde ve işin yaşama olumlu etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutlarına yönelik anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Rol çatışması ve belirsizliği ölçeği alt boyutları ile mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde aralarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma süreleri değişkenine bakıldığında ise iş yaşam dengesi ölçek genelinde ve işin yaşama olumlu etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutları ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Rol çatışması ve belirsizliği alt boyutlarına bakıldığında ise rol çatışması alt boyutu ile öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma süreleri değişkeni arasında istatistiksel olarak fark ortaya çıkmazken, rol belirsizliği alt boyutunda öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma süreleri değişkeni ile aralarında anlamlı fark bulunmuştur. Gruplar incelendiğinde çalışma süreleri 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin lehine olacak şekilde çalışma süreleri 0-10 yıl olan ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile rol çatışması ve belirsizliğine yönelik algıları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan Spearman Rho Korelasyon analizi neticesinde bu iki kavram ve alt boyutları arasında çeşitli düzeylerde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Buna göre;

Yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutu ile rol belirsizliği alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Rol çatışması alt boyutu ile ilişkilerine bakıldığında ise aralarında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşin yaşama olumsuz etkisi alt boyutu ile rol belirsizliği alt boyutu ile aralarında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Rol

çatışması alt boyutu ile ilişkilerine bakıldığında aralarında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutuna bakıldığında rol belirsizliği ve rol çatışması alt boyutları ile aralarında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

İşin yaşama olumlu etkisi alt boyutuna bakıldığında ise rol belirsizliği ve rol çatışması alt boyutları ile aralarında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2 Öneriler

5.2.1 Araştırma Sonucuna İlişkin Öneriler

Öğretmenlik mesleğinin iş yükünün belirli zaman aralıkları ile değiştiği düşünüldüğünde öğretmenlerin artan iş yüklerini sınav okuma, belirli gün ve haftalar, rehberlik hizmetleri gibi okulda yerine getirebilecekleri mekânsal ve zamansal alt yapı oluşturularak öğretmenlerin iş hayatını sosyal hayatlarına taşımalarının önüne geçilebilir.

Öğretmenlerin yaşamlarında pozitif yönde gelişen olayların iş hayatlarına etkisini daha fazla yansıtabilmeleri konusunda çalışma ortamlarında öğretmenleri daha motive edecek şekilde etkinlikler düzenlenebilir, çalışma şartlarındaki iyileştirmeler yapılabilir, okul içi sosyal yapı düzenlenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşamlarında karşılaşılan negatif olayların sosyal yaşamlarına da yansıdığı görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin iş yaşamını kapsayan okuldaki örgüt iklimini düzenleyici etkinlikler yapılabilir.

Bireyin yaptığı işe yönelik sorumluluklarının ne olduğu konusunda eksik bilgilendirilmesi, verilen işe yönelik yeterliliğinin olmaması, işin amaç ve kapsamı konusunda eksik bilgilendirilmesi, birden fazla rol üstlenmek durumunda kalması, öğretmenin yasal görev ve sorumluluklarının dışında okul yönetiminin fazladan görevler üstlenmesini istemesi ve bu rollerden birine daha fazla zaman ve çaba harcaması gibi etmenler bireyde rol çatışması ve belirsizliğine yol açabilir. Buradan hareketle öğretmenlerde rol çatışması ve belirsizliğinin önüne geçilmesi adına okuldaki görev ve sorumluluklarının tam ve belirgin olması, verilecek görevlerin ve rollerin birbiri ile çatışmasına yol açacak şekilde tanımlanmaması faydalı olabilir.

Öğretmenlerin üstlendiği role yönelik anlam karmaşası rol belirsizliğine yol açabilir. Yöneticilerin öğretmenlerden bekledikleri sorumluluklara yönelik beklentilerini net biçimde ifade etmesi, öğretmenlerin yeterliliklerine dikkat etmesi rol belirsizliğini ortadan kaldırabilir.

Bulundukları okulda uzun yıllar çalışan öğretmenlerin örgütü sahiplenme ve değişime direnme düzeyi artacağı ve bunun sonucunda rol çatışması ve belirsizliği yaşayabildikleri düşünüldüğünde bu durumun önüne geçilmesi adına aynı okulda çalışma süreleri göz önüne alınarak okullar arası yer değiştirme çalışması yapılabilir.

5.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile rol çatışması ve belirsizliğine yönelik algıları incelenmiştir. Bu konunun farklı mesleklerde daha derinelemesine nitel çalışması yapılabilir.

Araştırmadan farklı demografik özelliklere yönelik öğretmen algıları incelenebilir.

Bu araştırmanın evreni Bolu İlinde bulunan resmi ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Lise ve okul öncesi öğretmenlerine yönelik araştırmaya yapılabilir.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile rol çatışması ve belirsizliği arasındaki ilişki olup olmadığı incelenmiştir. İş yaşam dengesi kavramı veya rol çatışması ve belirsizliği kavramının farklı kavramlarla ilişkisi incelenebilir.

6. KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA 7th Edition atıf sistemi kullanılmıştır.)

- Afacan, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124. <https://doi.org/10.5578/jeas.57176>
- Aksoy, A. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman yönetimi, işkoliklik ve iş yaşam dengesi açısından incelenmesi Antalya merkezi örneği* [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Alıcı, H. (2019). *Rol çatışması ve rol belirsizliği algısının takım çalışmasına etkisi: Kahramanmaraş 112 acil sağlık çalışanlarında bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Alkan, Ü. (2019). *Okul Yöneticilerinin Çalışmaya Tutkunluk ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği)* [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Arslan, S. (2016). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi’nde bir uygulama [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Aşır, C. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Austell, A. A. (2010). Role conflict in high school teachers/coaches. *Research Papers*.
- Ay, F. K. (2010). *İlköğretim okul öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş – aile çatışması* [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Aycan, Z. (2010). *Hayat dengesi: İş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. Türkiye Bilimler Akademisi.
- Aykan, E., & Özçelik, Z. (2020). Mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının yönetimi: Teorik çerçeve. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 590-604. <https://doi.org/10.33206/mjss.498416>
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Mitchell, S. (1990). Work design, role conflict, and role ambiguity: The case of elementary and secondary schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12(4), 415-432.
- Balcı, A. (2021). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme* [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1989). *Stres ve başa çıkma yöntemleri*. Remzi Kitapevi.
- Başol, O., & Sevgi, H. (2020). Sendikaların iş yaşam dengesine etkisi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 361-371. <https://doi.org/10.18394/iid.728363>

- Batur, M. S., & Saylık, A. (2022). İş yaşam dengesinin yordayıcısı olarak tükenmişlik: Türkiye’de halk eğitimi merkezi müdürleri üzerine bir çalışma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(1), 381-395. <https://doi.org/10.24315/tred.908127>
- Bernardin, H. J. (2010). *Human resource management: An experiential approach* (Vol. 5). The McGraw-Hill Companies Inc.
- Beycioğlu, K., & Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri (ss. 153-173). *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Biddle, B. J. (1979). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors*. Academic press.
- Biddle, B. J. (1986). Recent development in role theory. *Annual review of sociology*, 12(1), 67-92.
- Birkan, R. (2020). *Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerine etkisi* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Blackburn, J. J., Bunchm, J., & Haynes, J. C. (2017). Assessing the Relationship of Teacher Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Perception of Work-Life Balance of Louisiana Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 58(1), <https://doi.org/10.5032/jae.2019.01014>
- Bolat, T., & Katı, Y. (2020). Rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisi: Kavramsal bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 70-83.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1993). Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological reports*, 73(2), 371-380.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi Yayınları.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101-114.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Can, A. (2019). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Stepina, L. P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. *Women in management review*.
- Cervoni, A., & DeLucia-Waack, J. (2011). Role Conflict and Ambiguity as Predictors of Job Satisfaction in High School Counselors. *Journal of School Counseling*, 9(1), 1-30.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational behavior*, 58(3), 348-365.
- Costigan, C. L., Cox, M. J., & Cauce, A. M. (2003). Work-parenting linkages among dual-earner couples at the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology*, 17(3), 397.
- Coşkun, S. (2021). *"İş yaşam dengesinin algılanan iş stresi ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma"* [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Crampton, S. M., & Mishra, J. M. (1999). Women in Management. *Public personnel management*, 28(1), 87-106.

- Crane, S. J., & Iwanicki, E. F. (1986). Perceived role conflict, role ambiguity, and burnout among special education teachers. *Remedial and Special Education*, 7(2), 24-31.
- Çakır, A. (2022). *Türkiye’de çalışan kadınların iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikaların değerlendirilmesi* [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Çelik, K., & Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38.
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S., & Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. 12(66), 784-795 <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3627>
- Çuhadar, F. M. (2019). *Akademisyenlerin çatışma nedenleri ve sonuçları*. Eğitim Yayınevi.
- Delipoyraz, D. (2019). *Resmi ortaokullarda öğretmenlerin rol belirsiliği ve rol çatışması ile işe yabancılaşma ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Dilek, S. A., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 3(1), 36-55.
- Doğan, A., Demir, R., & Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1).
- Doruk, N. Ç. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü* [Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf öğretmenlerinde iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go? CPRM Discussion Paper No. W12, Canadian Policy Research Network, Ottawa.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Ekinci, H. (2021). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Ekinci, H., & Sabancı, A. (2020). İş-yaşam dengesi ölçeği’nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*. <https://doi.org/10.24315/tred.690816>
- Eray, T. E. (2017). Rol çatışması, rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: iletişim fakültesi dekanları üzerine bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*(27), 201-213. <https://doi.org/10.31123/akil.437393>
- Erben, G. S., & Ökten, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Journal of Management and Economics Research*(22), 103-103. <https://doi.org/10.11611/jmer192>
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Ergin, R. (2022). *Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Erkenekli, M., Tabak, A., & Polat, M. (2008). Mod qern yaklaşımlar ışığında örgütlerde rol çatışması ve belirsizliği arasındaki ilişki ve çözüm önerileri. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 18(1), 52-71.
- Erten, M. (2018). *Bağımsız denetçilerde rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan iş yükünün iş tatmini üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi, Işık Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Esatoğlu, A. E., Ağırbaş, İ., Akbulut, Y., & Çelik, Y. (2004). Sağlık Bakanlığı hastanelerinde hemşirelerin rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin belirlenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 133-146.
- Esen, E. (2016, Nisan 6). İş-Aile Dengesini Kuramayanlara. *Harward Business Review Türkiye*. <https://hbrturkiye.com/blog/is-aile-dengesini-kuramayanlara>.
- Esra, T., & Şen, F. M. (2022) Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi İle Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 5(1), 55-74. <https://doi.org/10.55150/apjec.1061953>
- Eys, M. A., & Carron, A. V. (2001). Role ambiguity, task cohesion, and task self-efficacy. *Small group research*, 32(3), 356-373.
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- French, J. R., & Caplan, R. D. (1972). Organizational stress and individual strain. *The failure of success*, 30(66), 61-77.
- Froese-Germain, B. (2014). Work-life balance and the Canadian teaching profession. *Canadian Teachers' Federation*.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1954). Role, role conflict, and effectiveness: An empirical study. *American Sociological Review*, 19(2), 164-175.
- Glissmeyer, M., Bishop, J. W., & Fass, R. D. (2007). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: the case of law enforcement officers. Decision Sciences Institute Annual Conference, 38th Southwest, 458-469.
- Gökçe, O., & Şahin, A. (2003). Yönetimde rol kavramı ve yönetsel roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 133-156.
- Gökdemir, B. (2020). *Toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişki: Bir kamu kurumu örneği* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Griffin, R. W., & Morhead, G. (2002). *Organizational behavior and management*. The McGraw-Hill Companies Inc.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gullahorn, J. T. (1956). Measuring role conflict. *American Journal of Sociology*, 61(4), 299-303.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V., & Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2), 97-112.
- Gürel, P. A. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*(16), 31-44.

- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). Impact of work-life balance on job satisfaction among school teachers of 21st century. *Australian Journal of Business and Management Research*, 4(11), 25-37.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel psychology*, 51(3), 667-683.
- ILO. (2022). *İş Yaşam Dengesi*. Ağustos 18, 2022 tarihinde <https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm> adresinden alındı.
- Ingvarson, L., Kleinhenz, E., Beavis, A., Barwick, H., Carthy, I., & Wilkinson, J. (2005). Secondary teacher workload study report. *Teacher Workforce and Careers*, 2.
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53, 807 - 839.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin iş aile dengesinin performanslarına etkisi* [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Joharis, M. (2016). The effect of leadership, organizational culture, work motivation and job satisfaction on teacher organizational commitment at senior high school in Medan. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(10), 1-8.
- Kaçık, S. (2021). *Esnek çalışma uygulamalarının çalışanların iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve çalışan performansı üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi, Kayseri Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *New York: Wiley*.
- Kalkan, B. (2015). *Öğretmenlerde rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının tükenmişliğe etkisi* [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
- Kanbur, E., Canbek, M., & Özyer, K. (2016). Örgütlerde rol belirsizliği ve rol çatışmasının çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerindeki etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 16-34.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 139-153.
- Karabey, C., & Karcioğlu, F. (2008). Yönetici iletişim tarzı ile çalışanların iş performansı, iş tatmini ve rol belirsizliği arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 25-42.
- Karakoç, B. (2011). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkinin karşılaştırılması* [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Karaköy, D. (2019). *Lider üye etkileşiminin, işyeri arkadaşlığının, rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının işe yabancılaşma üzerine etkisine yönelik bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- Kartal, M. (2022). *Spor işletmesi çalışanlarında rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destek ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kartepe, M. A. (2017). *Özel okul sektöründe sosyal destek ve rol çatışması ilişkisinde cinsiyetin farklılaştırıcı rolü* [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi* (H. Can, M. Bayar, Çev). Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Kaygısız, S. (2010). *Rol çatışması, psikolojik iklim ve mobbing kavramları arasındaki ilişkiler: Bir kamu hastane işletmesinde uygulama* [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Keklik, A. (2020). *İş yaşam dengesinin daha iyi yaşam endeksi çerçevesinde değerlendirilmesi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme* [Yüksek lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kerim, Z. (2021). *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- King, L. A., & King, D. W. (1990). Role conflict and role ambiguity: A critical assessment of construct validity. *Psychological Bulletin*, 107(1), 48.
- Kirel, A. Ç. (2019). Örgütsel stres kaynakları ve yönetimi. A. Ç. Kirel & O. Ağlargoş (Dü) içinde, *Örgütsel Davranış* (s. 144-169). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Koray, N. (2016). *Kadınların çalışma hayatındaki iş yaşam dengesi sorunları ve Avrupa Birliği-Türkiye düzenlemeleri* [Yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-541.
- Korkmazer, F. (2018). *İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş- aile çatışmasının aracı rolü* [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Koruca, H. İ., & Boşgelmez, G. (2018). İş yaşam dengesi ve esnek çalışma sisteminin çalışan memnuniyetine etkisinin değerlendirilmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36. <https://doi.org/10.22312/sdusbed.450337>
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological reports*, 82(1), 131-136.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulmaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Köklü, N., Çokluk, Ö., & Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Köktürk, A. (2016). *Rol çatışması ve rol belirsizliği ile değişime direnme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri* [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kul, S. (2018). *Korelasyon analizi*. Ağustos 02, 2022 tarihinde <http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi> dresinden alındı.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar*. [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Liu, J. Y.-C., Chen, H.-G., Chen, C. C., & Sheu, T. S. (2011). Relationships among interpersonal conflict, requirements uncertainty, and software project performance. *International Journal of Project Management*, 29(5), 547-556.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10), 2-12.
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1), 51-72.
- Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., Monteiro, A. D., & Mayya, S. (2021). Work-life balance and gender differences: A study of college and university teachers from Karnataka. *SAGE Open*, 11(4), 1-14. <https://doi.org/10.1177/21582440211054479>
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Mutlu, S. (2016). *Çalışanların iş yaşam dengesinin çalışan memnuniyetiyle ilişkisi kamu örgütlerine yönelik bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Nartgün, S. Ş., & Ergün, E. (2021). Örgütlerde İş - Özel Yaşam Dengesi. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Dü) içinde, *Psikosoyl Yönleryle Yönetim* (s. 107-119). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International journal of business and social science*, 2(11), 240-248.
- O'Driscoll, M. (1998). Interface Between Work and Family Responsibilities: The Mid-Life Family Transactions Project. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 131-141.
- Öcal, A. T., & Tunç, Y. E. (2019). Sendikaların iş-yaşam dengesine yönelik yaklaşımları. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 13(1), 53-76.
- Öner, C. (2019). *İş yaşamında mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Özdem, G., & Günbey, M. (2018). Rol Kuramı. K. Demir & K. Yılmaz (Dü) içinde, *Yönetim ve Eğitim Yönetimi Kuramları* (s. 151-173). Pegem Akademi.
- Özer, T. (2018). *Rol Çatışması ve rol belirsizliğinin kamuda çalışan sağlık personellerinin tükenmişliklerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Papastyliaou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 12(3), 295-314.
- Pervez, Z., Noshaba, A., Arshad, T., & Noureen, G. (2021). Relationship of teachers' job performance with role conflict, role ambiguity and burnout in public schools of lahore. *International Journal of Computational Intelligence in Control*, 13(2), 301-305.
- Polat, K. (2019). *Türkiye 'de iş-yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Polat, Ş. (2018). Kadın öğretmenlerde iş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205. <https://doi.org/10.21798/kadem.2019249085>
- Polat, Ş., & Özdemir, M. (2017). İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin aday öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 7(2), 340-360. <https://doi.org/10.17984/adyuebd.306086>

- Poohongthong, C., Surat, P., & Sutipan, P. (2014). A study on the relationships between ethical leadership, work-life balance, organizational socialization, and organizational citizenship behavior of teachers in Northern Thailand. *The Journal of Behavioral Science*, 9(2), 17-28.
- Punia, V., & Kamboj, M. (2013). Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions. *Learning Community*, 4(3), 197-208.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 15(2), 150-163.
- Saad, N. M., & Daud, Y. (2018). The Level of Role Conflict among Secondary School Leaders in Kelantan: Tahap Konflik Peranan Pemimpin Sekolah Menengah Di Negeri Kelantan. *Educational Leader*, 6, 125-139.
- Sadık, Ö. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Sarker, S., Xiao, X., Sarker, S., & Ahuja, M. (2012). Managing employees' use of mobile technologies to minimize work-life balance impacts. *MIS quarterly executive : a research journal devoted to improving practice*, 11(12), 143-157.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 58, 40-45.
- Senatra, P. T. (1980). Role conflict, role ambiguity, and organizational climate in a public accounting firm. *Accounting Review*, 594-603.
- Simard, M. (2012). *Employee's perceptions of work-life balance* [Higher education thesis]. University of Waterloo.
- Söğüt, E. (2020). *Okulda karşılaşılan etkisiz süreçler ve rol belirsizliği* [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Sökmen, A. (2014). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Detay Yayıncılık.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Worklife balance early in the career. *The Management Centre, King's College London Human Resource Management Journal*, 14, 5-20.
- Suvacı, B., & Şimşek, M. C. (2021). İş-yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve çalışanların İşten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 10(1), 185-194.
- Sünbül, A. G. A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 597-608.
- Şahin, A., Emini, F. T., & Ünsal, Ö. (2006). Çatışma yönetimi yöntemleri ve hastane örgütlerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 553-568.
- Şen, F. M. (2021). *"Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki"* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Şeremet, G. G. (2017). *Rol Belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık ile ilişkisi (Ankara ili bir kamu hastane örneği)* [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Şeren, F. N. (2019). *Eğitim yöneticilerinin yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışmasının işe yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Şimşek, Z. Ü. (2022). *rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş yüküne etkisine dair ampirik bir çalışma: 112 Acil sağlık hizmeti çalışanları örneği* [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Tabak, D. H. (2019). *İş-yaşam dengesi ve stres: İstanbul'da ilçe belediyelerinde çalışanlar üzerinde bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. YÖK Tez Merkezi.
- Taşdan, M., & Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Teker, S. (2015). *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Tekin, S. (2022). *Öğretmenlerin iş yükü ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Tepe, F. F. (2018). 2000 lerde Türkiye de kadın akademisyenler: Rol çatışması mı veya rol genişlemesi mi? *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2), 271-279.
- Tezcan, L. (2022). *Rol Belirsizliğinin, rol çatışmasının, iş stresinin ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin sigortacılık sektörü bağlamında araştırılması* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Tezcan, M. (2018). *Eğitim Sosyolojisi*. Anı Yayıncılık.
- Thilagavathi, M. M., & Selvan, M. C. (2019). Work-Life balance of women teachers in private higher secondary schools. *Cikitsa Journal for Multidisciplinary Research*, 6(3), 268-272.
- Tokgöz, F. (2019). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Kastamonu ili kamu kurumlarında bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Topgül, S. (2017). *İş-Aile yaşam dengesi, dengeyi sağlamaya yönelik uygulamalar*. Filiz Kitapevi.
- Topuz, A. (2006). *Hemşirelerin rol çatışması rol belirsizliği ve iş stresi ile aralarındaki ilişkinin belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Trayambak, S., Kumar, P., & Jha, A. (2012). A conceptual study on role stressors, their impact and strategies to manage role stressors. *IOSR Journal of Business and Management*, 4(1), 44-48.
- Tunç, C. (2019). *İş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde teknoloji kullanımının düzenleyici rolü* [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Tutkun, T. (2019). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinde tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve lojistik sektöründe bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Türk, O. C. (2009). *Örgütsel iletişim ve yetki devrinin çalışanların rol belirsizliği üzerindeki etkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Uslu, S. (2020). İlkokul sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengesini açıklayan olgular üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 35-64. <https://doi.org/10.15659/yoa.5.1.002>
- Usta, M. (2020). *Dönüşümcü liderlik ile iş doyumunu ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü: muhasebe çalışanları üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Ünal, I. (2021). *Pandemi dönemi uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesi* [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Ünver, İ. K., & Demirdağ, S. (2021). Öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması durumları ile uzaktan eğitime karşı tutumlarının incelenmesi. *International Journal of Management and Social Researches*, 8(16), 57-65.

- Varoğlu, D. (2019). Örgütlerde çatışma. A. Ç. Kirel & O. Ağlargoş (Dü) içinde, *Örgütsel davranış* (s. 118-141). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Vatansever, Ç. (2010). *İş ve iş dışı yaşam dengesi ile örgüte bağlılık ve kariyer tatmini ilişkisi* [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5-25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Walker Jr, O. C., Churchill Jr, G. A., & Ford, N. M. (1975). Organizational determinants of the industrial salesman's role conflict and ambiguity: The right organizational structure and supervisory style can help salesmen understand their jobs, but they don't reduce the conflicts experienced by salesmen. *Journal of Marketing*, 39(1), 32-39.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work–life balance. *British journal of industrial Relations*, 41(2), 175-195.
- Yavuz, N. (2011). *Eğitim sektöründe çalışan kadın yöneticilerin rol çatışması(Kocaeli ili örnekleme)* [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yavuz, N. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yerlioğlu, D. (2020). *Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yeşiltaş, M. D. (2021). İş Becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması ile ilişkisinde rol belirsizliğinin rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 206-219. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.845393>
- Yeşilyurt, T. (2009). *Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi ve iş doyumuna etkisi* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışmalarında iş doyum ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yıldız, G. (2022). *Öğretmenlerin uzaktan eğitim ve iş-yaşam dengesine yönelik algıları arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yılmaz, B. (2021). *Covid-19 algılanan stresinin ve tehdidinin, çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyonu üzerindeki etkisi* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki. *Journal of Educational Sciences & Practices*, 14(28), 106-128.
- Yörükoğlu, S. (2008). *Özel bir hastanede çalışan sağlık personelinin rol çatışması, rolü belirsizliği ve tükenmişlik düzeyini belirleme* [Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yüksel, G. (2001). Öğretmenlerin sahip olmaları gereken davranışlar olarak sosyal beceri. *Milli Eğitim Dergisi*, 150, 6-10.
- Yüksel, G. A. (2019). *Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının yordayıcıları olarak rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destek* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Zincirkıran, M., & Mete, M. (2014). İşkoliklik iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 51(590), 103-114.

7. EKLER

EK 1: Normallik Testleri Tabloları

Tablo 7.1. İş yaşam dengesi ölçek geneli ve alt boyutları normallik testi

	Kişisel Değişkenler	İş Yaşam Dengesi Ölçek Geneli			İşin Yaşama Olumsuz Etkisi			İşin Yaşama Olumlu Etkisi			Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi			Yaşamın İşe Olumlu Etkisi		
		İst	Sd	p	İst	Sd	p	İst	Sd	p	İst	Sd	p	İst	Sd	p
Cinsiyet	Erkek	,109	144	,000	,145	144	,000	,137	144	,000	,172	144	,000	,164	144	,000
	Kadın	,077	175	,013	,149	175	,000	,122	175	,000	,173	175	,000	,175	175	,000
Medeni Durum	Evli	,087	264	,000	,153	264	,000	,120	264	,000	,165	264	,000	,160	264	,000
	Bekâr	,092	55	,200*	,168	55	,001	,118	55	,053	,182	55	,000	,138	55	,011
Eğitim Durumu	Lisans	,070	263	,003	,140	263	,000	,121	263	,000	,182	263	,000	,159	263	,000
	Lisansüstü	,120	56	,045	,203	56	,000	,135	56	,013	,129	56	,021	,211	56	,000
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	,078	150	,028	,174	150	,000	,141	150	,000	,185	150	,000	,181	150	,000
	11-20 yıl	,106	129	,001	,130	129	,000	,111	129	,000	,165	129	,000	,130	129	,000
	21 yıl ve üzeri	,110	40	,200*	,196	40	,002	,141	40	,094	,137	40	,119	,116	40	,200*
Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi	1-10 yıl	,071	267	,002	,147	267	,000	,128	267	,000	,169	267	,000	,162	267	,000
	11-20 yıl	,117	35	,200*	,148	35	,050	,115	35	,200*	,179	35	,006	,143	35	,069
	21 yıl ve üzeri	,222	17	,078	,254	17	,021	,235	17	,048	,243	17	,034	,215	17	,101

Tablo 7.2. Rol çatışması ve belirsizliği ölçek geneli ve alt boyutları normallik testi

	Kişisel Değişkenler	Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçek Geneli			Rol Çatışması			Rol Belirsizliği		
		İst	Sd	p	İst	Sd	p	İst	Sd	p
Cinsiyet	Erkek	,098	144	,002	,111	144	,000	,221	144	,000
	Kadın	,104	175	,000	,117	175	,000	,230	175	,000
Medeni Durum	Evli	,095	264	,000	,103	264	,000	,228	264	,000
	Bekâr	,104	55	,200*	,115	55	,066	,184	55	,000
Eğitim Durumu	Lisans	,083	263	,000	,088	263	,000	,223	263	,000
	Lisansüstü	,101	56	,200*	,170	56	,000	,221	56	,000
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	,107	150	,000	,110	150	,000	,201	150	,000
	11-20 yıl	,095	129	,006	,095	129	,006	,192	129	,000
	21 yıl ve üzeri	,190	40	,004	,122	40	,200*	,357	40	,000
Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi	1-10 yıl	,092	267	,000	,092	267	,000	,199	267	,000
	11-20 yıl	,139	35	,084	,164	35	,018	,191	35	,002
	21 yıl ve üzeri	,125	17	,200*	,283	17	,005	,227	17	,066

EK 2: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Kullanım İzni



EK 3: Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği Kullanım İzni



Ahmet Toprak

Yüksek Lisans Rol Belirsizliği Ölçeği

2 ileti

Ahmet Toprak

17 Haziran 2021 20:33

Alıcı:

Sayın Doç. Dr. Fatma YILDIRIM,

Öncelikle rahatsız ettiğim için affınıza sığınmaktayım.

Yüksek lisans tez çalışmam için rol belirsizliği konusunu araştırmaktayım. Bu araştırmalarımnda Rol Belirsizliği Ölçeğinin Türkçeye uyarlanma çalışmasının "Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki" isimli yayınlanmamış Yüksek Lisans tezinde gerçekleştirildiğini okudum.

Tez çalışmam için uyarlamasını yapıp geçerlik güvenirlik çalışmasını yapmış bulunduğunuz Rol Belirsizliği Ölçeğini kullanabiliyorum.

Teşekkür ederim.

İyi çalışmalar.

Fatma Yıldırım

17 Haziran 2021 21:39

Alıcı: Ahmet Toprak

Merhaba,

Çalışmanızda "Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği"ni elbette kullanabilirsiniz.

Kolay gelsin

İyi çalışmalar

Fatma Yıldırım

İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1) İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum.					
2) İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor.					
3) İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.					
4) Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor.					
5) İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum.					
6) Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor.					
7) Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor.					
8) Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım.					
9) Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.					
10) İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum.					
11) Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.					
12) İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.					
13) İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.					
14) İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor.					
15) Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.					
16) Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.					
17) Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.					

EK 5: Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği

YÖNERGE

Aşağıda yer alan ifadeler işinizle ilgili bazı özellikleri örneklemektedir. Sizin bu özelliklere ilişkin görüşlerinizin ne olduğunu öğrenmek istiyoruz. Ölçekte bulunan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin **kendi** işiniz açısından ne ölçüde doğru olduğunu belirtmenizdir. Lütfen her ifadeye ilişkin görüşünüzü aşağıdaki düzenlemeye uyacak şekilde belirtiniz.

7 Kesinlikle doğru	☐ "Bu işte çalışıyor olmak benimutlu ediyor."
6 Doğru	Eğer bu ifadeyi kesinlikle doğru buluyorsanız, soldaki parantezin içine 7, doğru buluyorsanız 6, doğru buluyorsanız 6, kısmen doğru buluyorsanız 5, kararsızsınız 4, kısmen yanlış buluyorsanız 3, yanlış buluyorsanız 2, kesinlikle yanlış buluyorsanız 1 yazınız. Kısmen doğru buluyorsanız 5, kararsızsınız 4, kısmen yanlış buluyorsanız 3, yanlış buluyorsanız 2, kesinlikle yanlış buluyorsanız 1 yazınız.
5 Kısmen doğru	
4 Kararsızım	
3 Kısmen yanlış	
2 Yanlış	
1 Kesinlikle yanlış	

- ☐ 1. İşimin amaç ve hedefleri çok planlı ve belirgindir.
- ☐ 2. Zamanımı uygun biçimde bölüştürdüğümü biliyorum.
- ☐ 3. Sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.
- ☐ 4. Benden tam olarak ne beklendiğini biliyorum.
- ☐ 5. İşimde ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum.
- ☐ 6. Ne yapılması gerektiği konusundaki açıklamalar yeterlidir.
- ☐ 7. Farklı koşullarda, farklı şekillerde yapılması gereken şeyleri yapmak zorundayım.
- ☐ 8. Bana tek başıma bitiremeyeceğim işler veriliyor.
- ☐ 9. Bana verilen bir görevi yerine getirebilmek için bir kuralı ya da ilkeyi çiğnemek zorunda kalıyorum.
- ☐ 10. Farklı biçimlerde çalışan iki ya da daha fazla grupla görev yapıyorum.
- ☐ 11. İki ya da daha fazla kişinin birbirleriyle bağdaşmayan taleplerine muhatap oluyorum
- ☐ 12. Kimilerinin kabul edip, kimilerinin kabul etmeyeceği işleri yapıyorum.
- ☐ 13. Bana yapabilmem için yeterli kaynak ve malzeme olmayan işler verilir.
- ☐ 14. Gereksiz işlerle uğraşıyorum.

EK 6: Araştırmanın Yürütülmesine İlişkin Valilik Oluru



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-39307281-605.01-43232216
Konu : Araştırma İzni Onay Tebliği
(Ahmet TOPRAK)

10.02.2022

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) Sayılı Genelgesi
b) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğünün (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının) 31.01.2022 tarih ve 2200012337 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamının 09.02.2022 tarih ve 43045195 sayılı onayı.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ahmet TOPRAK'ın, "**Öğretmenlerin İş Yaşam Dengeleri İle Rol Çatışması ve Belirsizliği Arasındaki İlişki**" konulu tez çalışmasına veri sağlamak üzere, Müdürlüğümüze bağlı yazı ekinde belirtilen ilimizdeki ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlere çevrimiçi ortamda (online) uygulama yapabilme talebine ilişkin ilgi (c) onay yazımız ekinde gönderilmiştir.

İzin onayı verilen araştırmanın uygulanmasında imzalanan ve mühürlenerek ekteki veri toplama araçları kullanılacaktır. Araştırmacıların tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarının çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumumuza gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz/ rica ederim.

Dr. Cemil SARICI
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Onay (1 adet)
2-Veri Toplama Araçları(4 sayfa)
3-Okul Listesi

Dağıtım :

- Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğüne
-(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
-Listede Belirtilen Okul Müdürlüklerine

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Akıncı Mah. Çelik Sokak No:2 Merkez/Bolu

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-dhyis>

Telefon No

Bilgi için: S.ÖZKÖK -Memur

E-Posta:

Unvan : Memur

Kapı Adresi

İnternet Adresi: <http://bolu.meb.gov.tr>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinde,

QR kodu ile teyit edilebilir.



EK 7: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurul İzni



**Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu**

Ahmet TOPRAK

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi,
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Sayın Ahmet TOPRAK,

“Öğretmenlerin İş Yaşam Dengeleri ile Rol Çatışması ve Belirsizliği Arasındaki İlişki”
adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvurunuz (Protokol NO.
2021/295) kurulumuzun 30.06.2021 tarihli ve 2021/07 toplantısında değerlendirilerek
etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. Hamit UŞKUN (Başkan)

Prof. Dr. Mehmet KAYIĞI (Üye)

Prof. Dr. Mustafa EKEN (Üye)

Prof. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)

Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

Av. Zuhal Demirci (Üye)