



Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü*

Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Work and Family Conflict on Teachers' Satisfaction with Life

Yusuf TÜRKER**, Kazım ÇELİK***

• *Geliş Tarihi:* 08.07.2017 • *Kabul Tarihi:* 23.02.2018 • *Yayın Tarihi:* 24.02.2018

ÖZ: Bu çalışmada öğretmenlerin algıladıkları iş ve aile çatışması (bağımsız değişken) ile iş doyumunun (aracı değişken) yaşam doyumunu (bağımlı değişken) üzerindeki ayrı ayrı ve birlikte (doğrudan ve dolaylı) etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. İş ve aile çatışması kendi içinde aileye bağlı nedenlerin iş yaşamını olumsuz etkilemesi sonucu ortaya çıkan “aile-iş çatışması” ve işten kaynaklı nedenlerin aile yaşamını olumsuz etkilemesine bağlı gelişen “iş-aile çatışması” bileşenlerinden meydana gelen iki boyutlu bir kavramdır. Araştırma Antalya İli Muratpaşa İlçesi’nde görev yapmakta olan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerini kapsamaktadır. Bu amaçla 330 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında veri elde etmek için Yaşam Doyum Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş-Aile Çatışması Ölçeği olmak üzere üç farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bu çalışmanın amacı olan bağımsız değişken ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin belirlenebilmesi için oluşturulan teorik modeli test etmek için bir yapısal eşitlik modellemesi kurularak yol analizi oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, iş-aile çatışması boyutunun yaşam doyumunu üzerinde; aile-iş çatışması boyutunun da iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını göstermektedir. İş-aile çatışması iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan yordamakta bu etki de yaşam doyumunu yordayabilmektedir. Başka bir deyişle iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.

Anahtar sözcükler: İş ve aile çatışması, iş doyumunu, yaşam doyumunu

ABSTRACT: This study aims to research the separate and collective (direct or indirect) effects of work-family conflict (independent variable) and job satisfaction (mediating variable) perceived by teachers on life satisfaction (dependent variable). Primary and elementary school teachers working in the District of Muratpaşa of the Province of Antalya were involved in the study. Data was gathered from 330 teachers for this purpose. Three different data collection tools, Life Satisfaction Scale, Job Satisfaction Scale and Work-Family Conflict Scale were used to acquire data within the scope of the study. A path analysis was formed by establishing a structural equation modeling in accordance with the purpose of the study. Data collected within the scope of the study shows that work interference with family does not have a direct effect on life satisfaction; family interference with work (FIW) does not have a direct effect on job satisfaction, either. WIF affects job satisfaction negatively and directly and this effect can predict life satisfaction. In other words, there is the mediating role of job satisfaction on the effect of life satisfaction of work-family conflict.

Keywords: Work-family conflict, job satisfaction, life satisfaction

1. GİRİŞ

Newton’un şekillendirdiği modern biliminin pozitivist anlayışı ile bir bilim olarak ortaya çıkan yönetim, başlangıçta örgütü meydana getiren insan unsurunu görmezden gelmiş ve örgütteki insanın bir makine gibi davranacağı varsayımı ile hareket etmiştir. Pozitivizmden kaynağını alan bu paradigma fizikte Einstein’ın görecelik kuramı ile sarsılırken yönetim biliminde de Hawthorne deneyleri ile tek geçerli anlayış olmaktan çıkmıştır. Bugün örgütteki insan unsurunun önemi her geçen gün daha çok vurgulanmakta ve örgüt içindeki insan

* Bu çalışma 31 Mayıs - 3 Haziran 2016 tarihlerinde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde düzenlenen 3. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Doktora Öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri A.B.D., Eğitim Yönetimi Programı, e-posta: yusuf.turker@gmail.com (ORCID: 0000-0003-4276-6648)

*** Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi A.B.D., e-posta: kcelik@pau.edu.tr (ORCID: 0000-0001-7319-6567)

davranışlarının açıklanmanın güçlüğü ve karmaşıklığı kabul edilmektedir. Söz konusu güçlüğün, insanının örgüte girerken sadece emeğini getiren bir çalışan değil; kendi isteklerini, beklentilerini, ihtiyaçlarını, değerlerini, çelişkilerini, güçlü ve zayıf yanlarını kısacası onu insan yapan her şeyini beraberinde getirmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Onun örgütte beklenen faydayı sağlaması pek çok değişkenin ideal olmasa da kabul edilebilir düzeyde (kabul düzeyi de kişiden kişiye değişmektedir) uyumlu ve yeterli olmasına bağlıdır.

Bütün örgütler için hayati olan insan unsurunun, eğitim örgütleri olan okullar söz konusu olduğunda daha da önemli olduğunu ifade etmek mümkündür. Okullar neredeyse bütün süreçlerde öğrenci, öğretmen, veli, okul yöneticileri ve destek personelinin tamamının veya bir bölümünün etkileşim içinde olduğu örgütlerdir. Okulların temel girdi ve çıktılarının insan olması da bu örgütlerdeki insan unsurunun önemi belirgin bir biçimde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda okul örgütü içindeki temel hizmet sağlayıcılar olan öğretmenlerle ilgili değişkenlerin açıklanması, okul örgütlerinin anlaşılmasında ve etkililiklerinin artırılmasında yararlı olabilir. Bununla birlikte okul örgütünün temel unsurlarından olan öğretmenlerin, bütün davranışlarını etkileyen ve kaynağını çevreden veya kişilerin kendilerinden alan değişkenlerin tamamı bir çalışmanın kapsamına sığmaz fakat örgütü ve onu meydana getiren insanı tek boyutlu ve sınırlı bir çerçevede açıklamaya çalışmak ise bütünü eksik ve yanlış anlaşılmasına neden olabilir. Geçtiğimiz yüzyılın başlarında Gestalt Kuramı'nı geliştirenlerin de ifade ettiği gibi "bütün, onu meydana getiren parçaların toplamından farklıdır" ilkesinin de tam olarak bu durumu ifade ettiği söylenebilir (Koffka, 1935). Tek tek değişkenleri incelemek elde ettiğimiz bilimsel bilginin derinliğini artırabilir fakat örgütü ve insanı iyi anlamak için sistem yaklaşımının savunduğu bütünsel bir bakış açısı gerekir. Senge'nin (2002) de belirttiği gibi günümüz örgütlerinin temel sorunu az bilgi değil, sistemin unsurlarının sistem içindeki etkileşimlerini belirleyerek elde edilen bilgileri bir bütün haline getirip sentezleyebilme sorunudur. Bu bağlamda araştırmanın temel ikilemi bir tarafta öğretmenleri etkileyen değişkenlerin çokluğu ve bunları bir araştırmada ele anlamın imkânsızlığı diğer tarafta ise az sayıda değişkenle bütünü anlama çabasının yetersizliği olmuştur. Araştırmacılar bu ikilemi aşmak için pek çok değişkeni içinde barındıran şemsiye bir kavram olan yaşam doyumunu bağımlı değişken olarak seçmişlerdir. Araştırma kapsamında ele alınan diğer değişkenler olan iş doyumunu ile iş ve aile çatışması değişkenleri de kapsayıcılıkları ve yaşam doyumunu ile ilişkileri açısından ifade edilen ikileme rasyonel bir denge getirme kapasitesine sahip değişkenlerdir.

Yaşama doyumunu büyük oranda duygu temelli bir kavramdır. Yaşam doyumunu, bireyin içinde bulunduğu hayata ilişkin geliştirdiği öznel ölçütleri esas alır. Kişinin bu öznel ölçütlere dayalı olarak yaptığı değerlendirmeler sonucunda hissettiği duygudur (Diener, 1999); bir kişinin yaşadığı hayatı beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olmasıdır (Haybron, 2007); insanların hayata dair beklentileri ile gerçek durumu karşılaştırması sonucu ortaya çıkan ruh halini ifade eder (Özer ve Karabulut, 2003). Herkesçe kabul edilen kesin bir tanımını yapmak zor olsa da yaşam doyumunu, bireyin bir bütün olarak kendi yaşamının genel kalitesini değerlendirmesinin ifadesidir. Başka bir anlatımla yaşam doyumunu, bir insanın beklentileriyle, elinde olanları karşılaştırılması sonucu elde edilen durum ya da sonuçtur. Yaşam doyumunu, kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın bütün boyutlarını kapsar. Bu nedenle yaşam doyumunu denildiğinde, belirli bir boyuta ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum anlaşılmalıdır (Özer ve Karabulut, 2003; Çevik ve Korkmaz, 2014).

Yaşam doyumunun tanımında yer alan kişinin yaşamına dair genel algısı şüphesiz araştırmanın bir diğer değişkeni olan iş doyumunu ile ilişkilidir. Yaşam bir bütün olarak düşünüldüğünde iş yaşamı onun bir bileşenidir ve iş yaşamına dair algının yaşam doyumunu etkilemesi beklenir. Bu bağlamda ele alınan değişkenlerden biri olan iş doyumunu ile ilgili pek çok tanımlama yapmak mümkündür. İş doyumunu, bir çalışanın yaptığı işin, işin sonucunda elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değerleriyle örtüştüğünü ya da örtüşmesinin olanaklı olduğunu gördüğünde yaşadığı bir duygudur (Barutçugil, 2004); işin özelliklerinin

değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu histir (Robbins ve Judge, 2012); çalışanın yaptığı işe karşı genel tutumudur (Greenberg ve Baron, 2000); kişinin işindeki rolüne karşı duygusal tepkisidir (Kök, 2006). Spector'a (1997) göre ise, çalışan emeğinin karşılığı olarak elde ettiği maddi ve manevi kazanımları işin niteliği ve niceliğiyle kıyasladığında, beklentilerin algılarla uyumlu olması halinde, iş doyumunun varlığından söz edilebilir.

Yaşam doyumunu gibi iş doyumunu da duygu temelli bir kavramdır. İş doyumunda da öznel ölçütlerin baskınlığından söz edilebilir. Kişinin bu öznel ölçütleri kullanarak yaptığı değerlendirme sonucunda işine dair hissettiği duygular iş doyumunu meydana getirir. Bu duyguyu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplanmaktadır. Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler bireylerin farklı düzeyde tatmin elde etmelerini sağlayan; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırılmaktadır (Serinkan ve Bardakçı, 2007). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerde işin kendisi ve iş yeri ile ilgili özellikler ön plana çıkarken bireysel faktörlerde ise bireyin kendisi ile ilgili özelliklerin ön plana çıktığı görülmektedir. Burada özellikle bireysel faktörlerin kişinin özel yaşamı dolayısıyla aile yaşamı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Söz konusu ilişki araştırmanın bir diğer değişkeni olan iş ve aile çatışmasını gündeme getirmektedir.

Araştırmada ele alınan üçüncü değişken olan iş ve aile çatışması konusu daha genel anlamda "sosyal rol" kavramına kadar uzanır ve onu temel alır. Kişiler hayatlarında birden fazla roller üstlenebilir. Kişinin hayatta üstlendiği her bir rol de diğer rollerle ilişkilidir. Bireyin üstlendiği bu roller bazen uyum içinde bazen de çatışma içinde birbirleriyle etkileşime girebilirler. Kişi bir rolün gereğini yaparken, üstlendiği rollerin birinden kaynaklanan nedenlerle başka bir rolün gereğini yerine getirmede yetersiz kalabilir. Bu durum, roller arasında gerilimlere yol açabilir. Benzeri gerilimler giderilemediği zaman da bir çatışma durumuna yol açabilir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Söz konusu çatışma iş ve aile çatışması olarak tanımlanmakta ve Aycan'ın (2008) ifadesi ile pek çok ülke ve kültür açısından modern yaşamın ortak bir fenomeni olarak görülmektedir.

İş ve aile çatışması iki boyutlu bir yapıdır. Birinci boyutunu oluşturan işten kaynaklanan iş-aile çatışması, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili rolün gereklerini yerine getirmesini engellemesi nedeniyle ortaya çıkan, işten aileye yönelik olan çatışma türüdür (Turunç ve Erkuş, 2011). İş-aile çatışması, bireyin aynı anda hem aile ile hem de işi ile ilgili rollerinin çatışması sonucu ortaya çıkmakta ve aile ile iş kaynaklı rollerin bazı yönlerden birbirleriyle uyumsuz olmasına bağlanmaktadır (Dursun ve İstar, 2014). Bu çatışma çoğunlukla, işle ilgili faaliyetlerin ailevi sorumluluklar ile karışması durumunda meydana gelmektedir ve işin aile yaşamını olumsuz etkilemesi söz konusudur (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996).

İş ve aile arasındaki çatışmanın ikinci boyutu ise aileden kaynaklanan aile-iş çatışmasıdır. Aile-iş çatışması, aileyle ilgili nedenlerin işle ilgili rollerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı ortaya çıkan ve aileden işe yönelik olan çatışma durumlarını ifade eden çatışmadır. Netemeyer ve diğerlerine (1996) göre aile-iş çatışması, aile ile ilgili eylemlerin işin gerektirdiği sorumluluklar ile karışması durumunda meydana gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, aile-iş çatışması bireyin ailevi sorumluluklarının işini engellemesi, böylece işyerindeki görev ve yükümlülüklerini başarıyla yerine getirememesi anlamına gelmektedir.

Sistem yaklaşımı açısından yaşam makro bir sistem olarak ele alındığında iş yaşamı ve aile yaşamı birer alt sistemdir. Bu nedenle iş ve aile alt sistemlerinin kendi aralarında ve yaşam makro sistemi ile ilişkili olmaları beklenir. Bu bağlamda işe dair kişinin genel algısının ifadesi olan iş doyumunu ile kişinin hayata dair genel algısının ifadesi olan yaşam doyumunun etkileşim içinde olmalıdır. Dikmen'e (1995) göre, iş ve yaşam doyumunu birbirinin içerisine giren, birbirini

tamamlayan, birbirini anlamlandıran iki kavramdır. İnsan, yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmekte; burada karşılaştığı güzel ve kötü anların izlerini işi dışındaki hayatına yani ailesine ve arkadaşlarına taşımaktadır. Benzer biçimde ailesiyle veya arkadaşlarıyla yaşadığı hoş ve hoş olmayan deneyimlerin izlerini de işine yansıtılmaktadır.

Yaşam makro sisteminin en önemli alt sistemleri olan iş ve aile yaşamının ayrı ayrı ve kendi aralarındaki etkileşiminin makro sistemi etkilemesi kaçınılmazdır. Bu kapsamda iş yaşamı ve aile yaşamı arasında meydana gelecek çatışmaların da hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu etkilemesi beklenebilir çünkü bir çalışanın günlük yaşamının nerede ise tamamını geçirdiği bu iki ortamdan birinde yaşananların diğerini etkilemesi kaçınılmazdır. Yaşamın bu iki alanı arasında yaşanacak bir çatışmanın etkilerinin ise belirli sınırlar içinde izole kalabilmesi pek olası görülemez. İş ve aile arasında yaşanacak bir çatışma iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyecektir. Yaşanacak çatışmanın yarattığı olumsuz sonuçları gidermek ya da en aza indirmek hem bireyin yaşam doyumunu hem de iş doyumunu açısından önem arz etmektedir. Aksi takdirde aile ve iş hayatlarındaki rolleri çatışan bireylerin ne işlerinden ne de yaşamlarından tam bir doyum sağlamaları beklenemez (Başaran, 2000).

Ele alınan değişkenlerin kuramsal ilişkilerini açıklamak kadar bu değişkenlerin örgütlerdeki etkileşiminin belirlenmesi de önemlidir. Değişkenlerin gerçek dünyadaki ilişkisi de sadece bu değişkenlerin ele alındığı araştırmalarla ortaya konabilir. İş ve aile çatışmasının bir boyutu olan aile-iş çatışmasına dair sonuçlara bakıldığında Efeoğlu (2006), Efeoğlu ve Özgen, (2007), Özdevecioğlu ve Doruk (2009), Turunç ve Erkuş (2011), Arslan (2012), Adams, King, ve King (1996), Kossek ve Ozeki'nin (1998) yaptığı araştırmalarda aile-iş çatışmasının iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Bruck, Allen, ve Spector, (2002), Grandey, Cordeiro ve Crouter (2005), Cortese, Colombo ve Ghislieri, (2010) ise aile-iş çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır. Özdevecioğlu ve Doruk (2009), Dursun ve İstar (2014), Özkul (2014), Kossek ve Ozeki (1998), Perrewe, Hochwarter ve Kiewitz (1999), Amstad, Meier, Fasel, Elfering ve Semmer (2011), Rupert, Stevanovic, Hartman, Bryant ve Miller'in (2012) yaptığı araştırmalarda aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz etkilediği bulgulanmıştır.

Alan yazınında yer alan araştırmalar incelendiğinde iş ve aile çatışmasının diğer boyutu olan iş-aile çatışmasının, iş doyumunu olumsuz etkilediğine dair bulgulara sıkça rastlanır. Örneğin Efeoğlu (2006), Yıldırım ve Aycan (2007), Özdevecioğlu ve Doruk (2009), Turunç ve Erkuş (2011), Arslan (2012), Dursun ve İstar (2014), Adams ve diğerleri (1996), Perrewe ve diğerleri (1999), Bruck ve diğerleri (2002), Amstad ve diğerleri (2011) iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. İş-aile çatışması benzer biçimde yaşam doyumunu da olumsuz etkilemektedir. Yıldırım ve Aycan (2007), Özdevecioğlu ve Doruk (2009), Adams ve diğerleri (1996), Kossek ve Ozeki (1998), Perrewe ve diğerleri (1999), iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz etkilediğini bulgulamışlardır. Fakat Mustafayeva (2013) yaptığı araştırmada iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu etkilemediğini sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında ele alınan iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye dair de çalışmalara rastlamak mümkündür. Dikmen (1995), Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar. (1998), Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, (2001), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Aşan ve Erenler (2008), Özdevecioğlu ve Doruk (2009), Çevik ve Korkmaz (2014), Adams ve diğerleri (1996), Rode (2004), iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmalarda iş doyumunu yaşam doyumunu önemli bir yordayıcısı olarak bulgulanmıştır.

Ele alınan değişkenlerle ilgili mevcut araştırma sonuçları özetlenecek olursa, iş ve aile çatışmasının boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile genellikle negatif yönde bir ilişki içinde oldukları görülmektedir. Başka bir deyişle iş-aile

çatışması ve aile-iş çatışması azaldıkça iş doyumu ve yaşam doyumu algısı genel olarak artmakta; iş-aile ve aile-iş çatışmaları arttıkça da iş doyumu ve yaşam doyumu algısı genel olarak düşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre ulaşılabilecek bir diğer genel sonuç da iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğudur. İş doyumundaki artış yaşam doyumu algısını artırırken; iş doyumundaki azalma yaşam doyumunu düşürmektedir.

Araştırma bulguları ile ikili kombinasyonlar şeklinde ortaya konan iş ve aile çatışması, iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkilerinin birlikte ele alınması hem kuramsal hem de uygulama açısından yararlı olacaktır. Kuramsal açıdan yararlı olacaktır çünkü iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolünün incelenmesi, değişkenler arasındaki karmaşık ilişkinin aydınlatılmasına ve okullardaki öğretmen unsurunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Öğretmenlik etkileşimin çok yoğun yaşandığı bir meslek olduğundan uygulama açısından da yararlı olacaktır. Öğretmen ve eğitimin diğer aktörleri arasındaki etkileşimin kalitesi başarıyı doğrudan etkilemektedir. Böyle bir mesleği yerine getiren çalışanların işleri, aileleri ve bu ikisi arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan iş ve aile çatışması durumlarının yaşamlarına etkisinin bilinmesi, eğitimin ve okulun en temel bileşenlerinden olan öğretmen faktörünün daha iyi anlaşılmasına ve geliştirilmesine, dolayısıyla öğretmen performansına katkı sağlayabilir. Bu nedenle araştırmada öğretmenlerin algıladıkları iş ve aile çatışması (bağımsız değişken) ile iş doyumunun (aracı değişken) yaşam doyumu (bağımlı değişken) üzerindeki ayrı ayrı ve birlikte (doğrudan ve dolaylı) etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Araştırma Antalya İli Muratpaşa İlçesi'nde görev yapmakta olan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerini kapsamaktadır. 2015/2016 Eğitim Öğretim Yılı'nda Antalya İli Muratpaşa İlçesi'nde 60 ilkökul 49 ortaokulda 2200 öğretmen görev yapmaktadır. Örneklem, oransız küme örnekleme yolu ile yansızlık kuralına göre örneklem genişliği tablolarından yararlanılarak belirlenmiştir (Balcı, 2004). Buna göre %95'lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %3'lik hoşgörü düzeyi için 328 öğretmenin örneklem grubuna alınması yeterli iken, araştırma için 330 öğretmenden veri toplanmıştır. Katılımcıların 189'u (%57.3) kadın, 141'i (%42.7) erkek; 97'si (%29.4) sınıf öğretmeni, 233'ü (%70.6) ise branş öğretmenidir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında ele alına değişkenlerle ilgili veri toplamak için üç farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar: "Yaşam Doyum Ölçeği", "İş Doyumu Ölçeği" ve "İş ve Aile Çatışması Ölçeği"dir.

2.2.1. Ölçme araçları ile ilgili işlemler

Elde edilen veriler ile ölçeklerin her biri için yapısal eşitlik modeli kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmıştır. Bu kapsamda doğruluğu test edilen modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum indeksleri ile belirlenir. Uyum iyiliği testleri modelin kabul ya da ret edilmesi kararının verildiği aşamadır. Eğer modelin tamamı uyum iyiliği testleri sonucunda reddedilirse modeldeki katsayıların ya da parametrelerin önemi kalmadığından değerlendirmeye alınmaz. Uyum iyiliği indeksleri konusu gelişme aşamasında olduğundan her bir uyum iyiliği indeksinde birtakım kritik limit noktalar bulunmaktadır. Ancak, bunlar birer kabullenmedir. Model uygunluğunun değerlendirilmesinde önerilen indeksler arasında en çok kullanılanları benzerlik oranı Ki-Kare istatistiği (χ^2/sd); Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi -Root Mean-Square Error of Approximation- (RMSEA) ve Standardize Ortalama Hatalarının Karekökü -Standardized Root Mean Square Residual- (SRMR) değerleridir. Uyum indeksleri ise, Uyum İyiliği İndeksi -Goodness Fit Index- (GFI);

Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi -Comparative Fit Index- (CFI) ve Normlaşmış Uyum İyiliği İndeksi -Normed Fit Index- (NFI) değerleridir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidel, 2001). Bu çalışmada kullanılan kriterler ve kabul değerleri Tablo 1 verilmiştir.

Tablo 1: Yapısal eşitlik modelinde uyum indekslerinin kriterleri ve kabulü için kesme noktaları

Uyum İndeksi	Kabulü için Kesme Noktaları
χ^2/sd	≤ 3 =mükemmel uyum ≤ 5 =orta düzeyde uyum
GFI	$\geq .90$ =iyi uyum
AGFI	$\geq .95$ =mükemmel uyum
RMSEA	$\leq .05$ =mükemmel uyum $\leq .08$ =iyi uyum $\leq .10$ =zayıf uyum
SRMR	$\leq .05$ =mükemmel uyum $\leq .08$ =iyi uyum $\leq .10$ =vasat uyum
CFI	$\geq .90$ =iyi uyum $\geq .95$ =mükemmel uyum
NFI	$\geq .90$ =iyi uyum
NNFI	$\geq .95$ =mükemmel uyum

Yaşam Doyum Ölçeği (Life Satisfaction Scale), genel yaşam doyumunu ölçmek amacıyla Diener, Emmons, Laresen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Türkçeye Yetim (1991) tarafından uyarlanmıştır. Yetim (1991) çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık katsayısını (Cronbach's Alpha) .78 olarak belirlemişlerdir. Ölçekte beş madde bulunmakta olup, her bir maddede belirtilen düşünceye uygun katılma ya da katılmama ifadesi kullanılmıştır. Ölçekte katılımcılardan, birden yediye kadar değişkenlik gösteren yedi derecede görüş bildirmeleri istenmektedir. Ölçekten elde edilen puanın yüksekliği yaşam doyumunun yüksekliğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile ölçekte doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmış ve uyum değerleri Tablo 2'de verilmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre p değeri ($p > .05$) anlamlı değildir. Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın manidarlığı hakkında bilgi veren p değerinin anlamlı olmaması arzu edilen bir durumdur (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014). Değerlendirmeye alınan uyum indekslerinden χ^2 ve serbestlik derecesi (sd)oranın ($\chi^2/sd = 2.084$) mükemmel uyum değeri verdiği; RMSEA (.057) değerinin iyi uyuma karşılık geldiği; GFI (.99) ve AGFI (.96) değerlerinin mükemmel uyuma işaret ettiği; RMR'nin (.0017) mükemmel uyuma karşılık geldiği; NNFI (.99) ve CFI (.99) değerlerinin mükemmel uyuma karşılık geldiği görülmektedir. Yapılan analizde elde edilen uyum indeksleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde beş maddeden oluşan Yaşam Doyumu Ölçeği'nin bir boyutlu yapısının bir model olarak doğrulandığını ifade etmek mümkündür (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidel, 2001). Araştırma kapsamında elde edilen verilerle yeniden yapılan güvenilirlik analizinden Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Katsayısı .91'dir. Bu durumda ölçeğin iç tutarlık değerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo2: Yaşam Doyumu Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri

Model	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI	IFI	GFI	AGFI
Bir Boyutlu	10.42	2.08	.057	.017	.99	.99	.99	.99	.96

İş Doyumu Ölçeği, (Job satisfaction Scale) Hoppock (1935) tarafından geliştirilen dört değişkenli ve tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Özer ve Günlük (2010) tarafından yapılmıştır. Özer ve Günlük (2010) çalışmalarında ölçeğin iç tutarlılık katsayısını (Cronbach's Alpha) .77 olarak belirlemişlerdir. Ölçekte dört ifade bulunmakta olup, her bir ifadede belirtilen düşünceye uygun katılma ya da katılmama, sevmeme durumu

ifadesi kullanılmıştır. Ölçekte katılımcılardan, birden beşe kadar değişkenlik gösteren beş derecede görüş bildirmeleri istenmektedir. Maddeler puanlanırken iş doyumunu ifade eden “olumlu ifadeler” “5” ile “olumsuz ifadeler” ise “1” ile puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar yüksek iş doyumunu düzeyini işaret etmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile ölçekte doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmış ve uyum değerleri Tablo 3’te verilmiştir. İş Doyumu Ölçeği’nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre anlamsız p değeri ($p > .05$) arzu edilen bir durumdur (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014). Değerlendirmeye alınan uyum indekslerinden χ^2 ve serbestlik derecesi (sd) oranının (.015) mükemmel uyum değeri verdiği; RMSEA (.000) değerinin mükemmel uyuma karşılık geldiği; GFI (1.00) ve AGFI (1.00) değerlerinin mükemmel uyuma işaret ettiği; RMR’nin (.0016) mükemmel uyuma karşılık geldiği; NNFI (1.02) ve CFI (1.00) değerlerinin mükemmel uyuma karşılık geldiği söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidel, 2001). Yapılan analizde elde edilen uyum indeksleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde dört maddeden oluşan İş Doyumu Ölçeği’nin bir boyutlu yapısının bir model olarak doğrulandığını ifade etmek mümkündür. Araştırma kapsamında elde edilen verilerle yeniden yapılan güvenilirlik analizinden İş Doyumu Ölçeği için iç tutarlılık katsayısının (Cronbach’s Alpha) .809 olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğin iç tutarlılık değerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3: İş Doyumu Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri

Model	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI	IFI	GFI	AGFI
Bir Boyutlu	.03	.015	.000	.0016	1.00	1.02	1.01	1.00	1.00

Öğretmenlerin algıladıkları iş ve aile çatışmasını ölçmek için Aycan’ın (2016) tasarladığı “İş-Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki boyuttan ve 12 sorudan meydana gelmektedir. Sorulardan altısı iş-aile çatışması boyutu ile ilgili iken altısı aile-iş çatışması ile ilgilidir. Her bir ifadede belirtilen düşünceye uygun katılma ya da katılmama ifadesi kullanılmıştır. Ölçekte katılımcılardan, birden altıya kadar değişkenlik gösteren altı derecede görüş bildirmeleri istenmektedir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar yüksek iş ve aile çatışması düzeyine işaret etmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile ölçekte doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmış ve uyum değerleri Tablo 4’te verilmiştir. İş ve Aile Çatışması Ölçeği’nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre p değeri .01 ($p < .01$) düzeyinde anlamlıdır. Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın manidarlığı hakkında bilgi veren p değerinin anlamlı olmaması arzu edilen bir durumdur. Pek çok doğrulayıcı faktör analizinde örneklemin büyük olması nedeniyle p değerinin anlamlı olması normaldir. Bu nedenle iki matris arasındaki uyuma ilişkin alternatif uyum indekslerine bakmakta yarar vardır. Başka bir deyişle p değerinin anlamlı olması pek çok çalışmada göz ardı edilebilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014). Bu analizlerde de p değerinin anlamlı olması göz ardı edilerek uyum indekslerine bakılmıştır. Uyum değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: İş-Aile Çatışması Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri

Model	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI	IFI	GFI	AGFI
İki Boyutlu	236.73	4.46	.099	.077	.93	.92	.93	.91	.90

Değerlendirmeye alınan χ^2 ve serbestlik derecesi (sd) oranının (4,46) orta düzeyde uyum değeri verdiği; RMSEA (.099) uyum indeksinin zayıf olduğu; GFI (.91) ve AGFI (.90) değerlerinin iyi uyuma işaret ettiği; RMR’nin (.077) iyi uyuma karşılık geldiği NNFI (.92) ve CFI (.93) değerlerinin iyi uyuma karşılık geldiği söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidel, 2001). Yapılan analizde elde edilen uyum indeksleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde 12 maddeden oluşan İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin iki boyutlu (iş-aile, aile-iş) yapısının bir model olarak doğrulandığını ifade etmek

mümkündür. Araştırma kapsamında elde edilen verilerle yeniden yapılan güvenilirlik analizinden İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayıları, İş Aile Çatışması boyutu için .889, Aile İş Çatışması boyutu için .896'dır. Ölçeğin tümü için ise bu değer .904'dır. Bu durumda ölçeğin iç tutarlık değerinin yüksek olduğu söylenebilir.

2.3. Verilerin Analizi

Bu çalışmanın amacı olan öğretmenlerin algıladıkları iş ve aile çatışması (bağımsız değişken) ile iş doyumunun (aracı değişken) yaşam doyumunu (bağımlı değişken) üzerindeki ayrı ayrı ve birlikte (doğrudan ve dolaylı) etkilerinin belirlenebilmesi için oluşturulan teorik modeli test etmenin etkili bir yolu, değişkenleri teorik bir yol (path) modeli ile bir araya getirerek, ilişkileri eş zamanlı olarak test etmektir. Araştırma amacına uygun olarak bir yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kurularak yol (path) analizi oluşturulmuştur. Yol analizi değişkenler arasında yalnızca nedensellik keşfi için kullanılan bir yöntem değil, aynı zamanda nedensel model olarak adlandırılan kuramsal ilişkiler testidir. Değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkilenme şekillerinin birbirinden ayrılması ve söz konusu ilişkilerin ayrıntılı bir biçimde ortaya konulması yol analizi tekniği ile mümkün olabilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014, Sümer, 2000). Değişkenler arasındaki ilişkiler ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği ile belirlenmiştir. Araştırmada verilerin istatistiksel çözümlenmeleri SPSS ve LISREL programları kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak alınmış, diğer anlamlılık düzeyleri de (0.01 ve 0.001) ayrıca gösterilmiştir.

Önceden belirlenen modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum indeksleri ile belirlenir. Bu çalışmada kullanılan kriterler ve kabul değerleri ölçme araçları için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının değerlendirildiği bölümde tablo (Tablo 1) olarak verilmiştir. Araştırmada elde edilen ve YEM'in kullanıldığı veriler Tablo 1'deki kriterlere göre değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

İş-Aile Çatışması alt boyutları olan İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu ile ilgili katılımcıların görüşlerini yansıtan ortalama puanlar, standart sapmalar ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları (N=330)

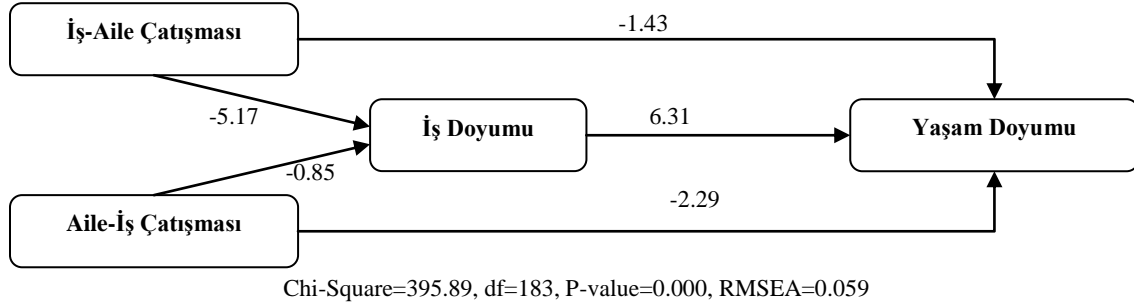
Değişkenler	\bar{X}	SD	İş-Aile çatışması	Aile-İş çatışması	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
İş-Aile çatışması	3.37/6	1.15	1			
Aile-İş çatışması	2.44/6	1.04	.498**	1		
İş Doyumu	3.70/5	.073	-.362**	-.206**	1	
Yaşam Doyumu	4.50/7	1.29	-.298**	-.257**	.454**	1

** p< .01

Tablo 5'te verilen korelasyon analizi sonuçlarına göre İş-Aile Çatışmasının Aile-İş Çatışması ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki varken, İş Doyumu ve Yaşama Doyumu değişkenleri ile arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Benzer biçimde Aile-İş Çatışmasının İş-Aile Çatışması ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi varken İş Doyumu ve Yaşam Doyumu ile arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu değişkenlerinin kendi aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişki varken bu iki değişkenin de İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması değişkenleri ile aralarında negatif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur.

3.1. İş ve Aile Çatışması ile Yaşam Doyumu arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü

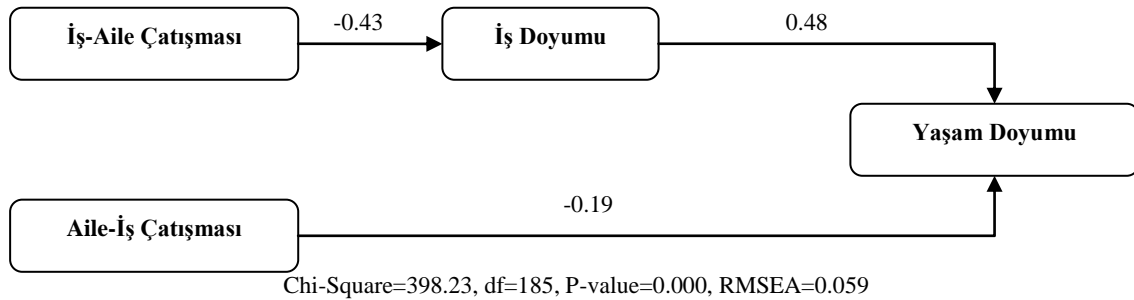
Yapısal eşitlik modellerinde kuramsal bilgi çok önemlidir ve analizde doğruluğu test edilecek modeller güçlü bir kuramsal temele dayandırılmalıdır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014). Bu çalışmada doğruluğu test edilecek kavramsal model araştırmanın ilk bölümlerinde sunulan alanyazına dayalı olarak temellendirilmiştir. Buna göre; iş ve aile çatışmasının boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisini belirlemek ve iş doyumunun aracılık etkisini incelemek için kurgulanan kavramsal model ve modele ilişkin analiz değerleri Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Kurgulanan modele ilişkin T değerleri

Kavramsal modelde iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş doyumunu yordadığı, bu etkinin de yaşam doyumunu yordayacağı öngörülmektedir. Yine, modelde iş-aile ve aile-iş çatışması ile yaşam doyumu arasında doğrudan bir etki olacağı öngörülmektedir. Modelde iş-aile ve aile-iş çatışması bağımsız değişken; iş doyumu aracı değişken; yaşam doyumu ise bağımlı değişken konumundadır. Kavramsal modelde de görüldüğü gibi, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş doyumunu doğrudan, yaşam doyumunu ise hem doğrudan hem de iş doyumu üzerinden dolaylı olarak etkileyeceği düşünülmüştür.

Kurgulan model doğrultusunda yol (path) analizi yapılmış Şekil 1’de elde edilen veriler dikkate alınarak model test edilmiştir. Parametre tahminlerinde eğer t değeri 1.96’yı aşarsa .05 düzeyinde, 2.56’yı aşarsa .01 düzeyinde anlamlıdır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014; Tabachnick ve Fidell, 2001). Şekil 1 incelendiğinde kurgulanan modelin bağımsız değişkeni olan iş-aile çatışmasının, yaşam doyumu üzerindeki doğrudan etkisini gösteren t (-1.43<1.96) değerinin ve aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisini gösteren t (-.85<1.96) değerinin manidar olmadığı görülmektedir. Başka bir deyişle araştırmada elde edilen verilerin sınırlılığı içinde iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu, aile-iş çatışmasının da iş doyumunu açıklamada anlamlı bir değer verdiği söylenemez. Bu nedenle aile-iş çatışması boyutunun iş doyumu üzerindeki etki yolu ve iş-aile çatışması boyutunun yaşam doyumu üzerindeki etki yolu modelden çıkarılarak kuramsal model yeniden test edilmiştir. Değişiklik yapıldıktan sonra yapısal modelin tüm t değerleri anlamlıdır. Bu doğrultuda modeldeki yollar ve standardize edilmiş yol katsayıları Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. En iyi uyum değerlerini üreten modeldeki yollar ve standardize edilmiş yol katsayıları

Şekil 2 incelendiğinde χ^2 değerine ($\chi^2 (185)=181.67$) ilişkin p değerinin manidar olduğu ($p<.01$) görülür. Model χ^2 ve serbestlik derecesi oranına ($\chi^2/sd=398.23/185=2.15$) göre değerlendirildiğinde elde edilen uyumun çok iyi olduğu söylenebilir. Örneklemin büyük olduğu ($n=330$) göz önünde bulundurulduğunda diğer uyum indekslerine de bakmakta yarar vardır. Modele ait diğer uyum indeksleri Tablo 6 'da verilmiştir.

Tablo 6: En iyi uyum değerlerini üreten modeldeki uyum değerleri

	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI	IFI	GFI	AGFI
Model	398.23	185	.059	.058	.95	.95	.95	.90	.90

Yol şemasındaki RMSEA (.059) değerinin iyi uyuma karşılık geldiği; GFI (.90) ve AGFI (.90) değerlerinin iyi uyuma işaret ettiği; standardize edilmiş RMR'nin (.058) iyi uyuma karşılık geldiği; NNFI (.95) ve CFI (.95) değerlerinin mükemmel uyuma karşılık geldiği söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014; Tabachnick ve Fidel, 2001). Yapılan analizde elde edilen uyum indeksleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde kurgulanan modelde yapılan değişikliklerin ardından modeldeki tüm yolların anlamlı olduğu görülmektedir.

Kline'a (2011) göre modeldeki yolların analizinde kullanılan path katsayıları .10'dan düşüğe "küçük", .30 etrafındaki değerler ise "orta" ve .50'den yukarıya "büyük" etki olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda desteklenen model için standardize edilmiş katsayılar ve etki büyüklükleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Desteklenen model için standardize edilmiş katsayılar ve etki büyüklükleri

			Doğrudan Etki	Etki Büyüklüğü	Dolaylı Etki	Toplam Etki
İş-Aile Çatışması	→	İş doyumunu	-.43*	Orta	.00	-.43*
İş Doyumu	→	Yaşam Doyumu	.48*	Orta	.00	.48*
İş-Aile Çatışması	→	Yaşam Doyumu	.00	Etkisiz	-.20	-.20*
Aile-İş Çatışması	→	Yaşam Doyumu	-.19*	Küçük	.00	-.19*

* $p<.05$

Tablo 7 incelendiğinde iş-aile çatışmasının standart sapmasındaki bir birim artışın, iş doyumunun standart sapmasını doğrudan .43 puan düşürdüğü; iş doyumunun standart sapmasındaki bir birim artışın, yaşam doyumunun standart sapmasını doğrudan .48 puan arttırdığı; aile-iş çatışmasının standart sapmasındaki bir birim artışın, yaşam doyumunun standart sapmasını doğrudan .19 puan düşürdüğü görülmektedir. Tablo 7'ye göre iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasındaki negatif yönlü doğrudan ilişkinin (-.43, $p<.05$) "orta"; iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki pozitif yönlü doğrudan ilişkinin (.48, $p<.05$) "orta" ve aile-iş çatışması ile yaşam doyumunu arasındaki negatif yönlü doğrudan ilişkinin (-.19, $p<.05$) "küçük" etki düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. İş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerinde (-.43*.48) -.20 düzeyinde dolaylı etkisi görülmektedir. Bu bulgudan hareketle iş doyumunun aracı bir değişken olarak modele anlamlı düzeyde katkı sağladığı söylenebilir. Başka bir deyişle iş-aile çatışması iş doyumunu etkilemekte, iş doyumundaki bu etki de yaşam doyumunu yordayabilmektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Kurgulanan modele ilişkin sonuçlar

Alanyazından hareketle oluşturulan kuramsal model araştırma kapsamında elde edilen verilerle test edilmiştir. Oluşturulan kuramsal modelde iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu hem doğrudan hem de iş doyumunu üzerinden dolaylı olarak yordayacağı öngörülmesine rağmen, bu öngörü test edilen modelle (Şekil 1) tam bir uyum göstermemiştir. Öngörülen modelde iş-aile çatışması boyutunun yaşam doyumunu üzerinde doğrudan etkisinin

olmaması, Yıldırım ve Aycan'ın (2007); Adams ve diğerlerinin (1996); Perrew ve diğerlerinin (1999); Kossek ve Ozeki'nin (1998) iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu negatif yönde ve doğrudan etkilediği yönündeki araştırma sonuçları ile çelişmektedir fakat araştırmada elde edilen sonuç, Mustafayeva'nın (2013) iş-aile çatışması düzeyinin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığı çalışması ile benzerlik göstermektedir. Yine, kuramsal modelde öngörülen aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisinin olacağı düşüncesi, modelde (Şekil 1) doğrulanmamış ve aile-iş çatışmasının, iş doyumunu üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. Bu durum Adams ve diğerlerinin (1996) aile-iş çatışmasının iş doyumunu ile güçlü bir ilişkiye rastlanmadığı; Kossek ve Ozeki'nin (1998) aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisinin iş-aile çatışmasına göre daha az olduğu; Amstad ve diğerlerinin (2011) aile ile ilgili (evlilik memnuniyeti, aile memnuniyeti, aile performansı, aile ile ilgili stres) çıktılarda aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasından daha güçlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaştığı meta analiz çalışması; Arslan'ın (2012) aile-iş çatışmasının iş doyumunu etkilemediği; Turunç ve Erkuş'un (2011) aile-iş çatışması ile iş doyumunu arasında da herhangi bir ilişki bulunmadığı; Efeoğlu'nun (2006) aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığı araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Bir yandan iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisi olmazken diğer yandan da aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisinin olmaması, öğretmenlerin işleri ile genel olarak yaşamları arasında bir ayrıma gittikleri şeklinde değerlendirilebilir. Diğer bir anlatımla işle ilgili yaşadıkları bir rol çatışması onların genel yaşam algılarını doğrudan etkilemezken, aile ilgili bir rol çatışması da iş hayatlarını doğrudan etkilememektedir. Bu durum öğretmenlerin mesleki anlamda profesyonelce davranarak iş ve aile yaşamları arasında ayrıma gidebildiklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ortaya çıkan bu sonuç genel inanın aksine “öğretmenlik bir iş değil yaşam biçimidir” söylemiyle çelişmektedir.

4.2. En iyi uyum değerlerini üreten modele dair sonuçlar

Anlamlı etki yaratmadığı belirlenen yollar analizden çıkarılarak oluşturulan yeni model yeniden test edilmiş ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir anlatımla iş-aile çatışması arttıkça iş doyumunu düşmektedir. Araştırmada elde edilen bu sonucun, Adams ve diğerlerinin (1996) iş doyumuna en büyük etkiyi iş aile çatışması yaptığı; Perrew ve diğerleri (1999) ile Kossek ve Ozeki'nin (1998) iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğu; Byron'ın (2005) yaptığı meta analizde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kaynağı ve etkileri bakımından farklılaştığı ve iş-aile çatışması işle ilgili çıktılar üzerinde daha etkili iken aile-iş çatışmasının işle ilgili olmayan çıktılar üzerinde daha etkili olduğu; Cynthia ve diğerlerinin (2000) işkolik olmayanların iş koliklere göre daha düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşarken daha yüksek düzeyde iş doyumunu ifade ettikleri araştırma sonuçları kapsamında literatürce de desteklendiği söylenebilir. Araştırma kapsamında elde edilen sonuç Türkiye'de yapılan Dursun ve İstar'ın (2014) çalışanların yaşamış oldukları iş-aile çatışmasının bu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeylerini olumsuz yönde etkilediği; Arslan'ın (2012) iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği; Yıldırım ve Aycan'ın (2007) işten kaynaklı iş aile çatışmasının düşük iş memnuniyeti ile bağlantılı olduğu; Turunç ve Erkuş'un (2011) iş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif ve anlamlı olarak etkilediği; Efeoğlu'nun (2006) iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif yönde etkisi olduğu; sonuçlarına ulaştıkları araştırmalar ile benzerlik göstermektedir. Özetle iş-aile çatışması, iş doyumunu üzerinde beklendiği gibi olumsuz bir etki yaratmakta ve çatışma düzeyi arttıkça işten duyulan memnuniyet de ters orantılı biçimde azalmaktadır.

Günümüz bilgi toplumlarının eğitimden beklentileri her geçen gün artmaktadır. Bu bağlamda öğretmen performansına yönelik talepler de bu oranda artış göstermektedir. Öğretmene yönelik oluşan beklentilerin karşılanabilmesi öncelikle öğretmenin yaptığı işten

doyum sağlayabilmesini gerektirir. Bu nedenle iş doyumunun düşmesine yol açan iş-aile çatışması öğretmenin sadece özel yaşamı ile ilgili bir durum olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. İş-aile çatışmasının olumsuz yönde etkilediği iş doyumunu, öğretmen performansında düşüş olarak kendini gösterebilir. Çelik'in (2013) rol belirsizliği doğrudan ve dolaylı olarak iş performansını düşürürken rol çatışmasının dolaylı etkisinin iş performansını azalttığı yönündeki bulgusu, bu öngörüğü destekleyici niteliktedir. Bu da eğitimden beklenen faydanın sağlanamaması anlamına gelecektir.

Analiz sonuçlarına göre iş-aile çatışması iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan etkilemekte bu etki de yaşam doyumunu yordayabilmektedir. Başka bir deyişle iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır. Elde edilen sonuç Dursun ve İstar'ın (2014) iş aile çatışmasının yaşam doyumunu önemli ölçüde etkilediği; Özkul'un (2014) iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz etkilediği; Çevik ve Korkmaz'ın (2014) iş ile yaşam doyumunu arasında nedensel bir ilişki buldukları ve iş doyumunun artması ile çalışanların yaşam doyumunun arttığı; Adams ve diğerlerinin (1996) iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki saptadıkları ve iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisinin onun yaşam doyumunu üzerinde sürekli bir negatif etki yarattığını bulguladıkları; Aşan ve Erenler'in (2008) iş ve yaşam doyumunu arasındaki pozitif ilişki buldukları çalışmalar ile benzer niteliktedir. Özetle iş-aile çatışması doğrudan doğruya iş doyumunu etkileyerek yaşam doyumunu üzerinde dolaylı bir etki yaratmaktadır. Örneğin iş-aile çatışmasında meydana gelecek bir artış iş doyumunun düşmesine yol açarken yaşam doyumunun da düşmesine neden olabilmekte veya tersi biçimde iş-aile çatışması düzeyinde yaşanan bir düşüş iş doyumunu arttırarak yaşam doyumunun da artmasını sağlayabilmektedir.

Araştırma bulgularına göre iş-aile çatışması yaşam doyumunu doğrudan doğruya etkilememektedir fakat iş doyumunu üzerinde yaptığı etki ile yaşam doyumuna dolaylı bir etkisi söz konusudur. Bireylerin iş yaşamlarından kaynaklı sorunları özel yaşamlarından uzak tutmaya çalışmaları dolaylı etkinin bir nedeni olarak görülebilir fakat dolaylı da olsa iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerinde bir etkisinin olması, sistem yaklaşımının ortaya koyduğu bütünselliği yansıtması bakımından önemlidir. İşten kaynaklanan iş-aile çatışması makro sistemi doğrudan etkilemese de iş doyumunun aracılığı ile dolaylı olarak etkileyebilmektedir.

Aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu üzerinde doğrudan ve negatif bir etkisi vardır. Başka bir deyişle aile-iş çatışması arttıkça bu durum yaşam doyumunu üzerinde olumsuz bir etki meydana getirmektedir. Elde edilen bu sonuç Rupert ve diğerlerinin (2012) aile-iş çatışması kontrol edildiğinde aile doyumunun arttığını bulguladıkları deneysel çalışma; Perrewe ve diğerlerinin (1999) aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu düşürdüğünden dolayı sadece ailevi bir problem olmadığı; Kossek ve Ozeki'nin (1998) aile-iş çatışmasının bütün örneklerde yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği; Rupert ve diğerlerinin (2012) aile-iş çatışması kontrol edildiğinde yaşam doyumunun arttığını bulguladıkları; Amstad ve diğerlerinin (2011) ile Byron'ın (2005) yaptıkları meta analizde iş-aile ve aile-iş çatışmasının kaynağı ve etkileri bakımından farklılaştığı ve işle ilgili çıktılarda (iş doyumunu, iş stresi, performans, örgütsel bağlılık, kariyer, tükenmişlik) iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından; aile ile ilgili (evlilik memnuniyeti, aile memnuniyeti, aile performansı, aile ile ilgili stres) çıktılarda ise aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasından daha güçlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaştıkları çalışmalarla paralellik göstermektedir. Elde edilen sonuç Türkiye'de Özkul'un (2014) aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu; Dursun ve İstar'ın (2014) çalışanların yaşamış oldukları aile-iş çatışmasının bu çalışanların yaşamlarından duydukları memnuniyet düzeylerini olumsuz yönde etkilediği araştırma sonuçları ile de benzerlik göstermektedir. Sonuç olarak aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisi olmamasına rağmen yaşam doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

Aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisi yokken yaşam doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisi vardır. Bu durum kültürel farklılıklar açısından değerlendirilebilir. Aycan'a (2008) göre Asya kültürleri, her ne kadar birbirlerini tamamlayan ve zenginleştiren unsurlar olarak değerlendirilseler de iş yaşamını ve aile yaşamını birbirinden farklı algılamaktadır. Asya toplumlarında batı toplumlarında görülen bireysellikten çok birliktelik vurgulanmakta; hayatın her dönem ve aşamasında ebeveyn veya geniş aile desteği daha yoğun yaşanabilmektedir. Türk toplumunun da benzer özellikler sergilediği düşünüldüğünde aileden kaynaklı aile-iş çatışmasının, kişinin iş doyumunu üzerinde doğrudan etkisi olmazken genel hayat algısı ile ilgili yaşam doyumunu üzerinde doğrudan etkili olması kültürel faktörlere dayandırılabilir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre iş-aile çatışmasının, aile iş çatışmasından daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum Turunç ve Erkuş'un (2011) iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığı; Özkul'un (2014) öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin aile-iş çatışması düzeylerinden anlamlı biçimde farklı olduğu; Arslan'ın (2012) iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha yüksek olduğu sonuçlarını desteklemektedir. İş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından yüksek olmasının sebebi Tanrıoğen ve İşcan'ın (2016) ifade ettiği gibi öğretmenlerin ders yüklerinin fazla olması ve işle ilgili çalışmaları evlerinde de sürdürmek durumunda kalmalarına bağlanabilir. Bu bağlamda elde edilen sonuç, öğretmenlerin ailevi rollerinin işteki rolleri ile çatışma olasılığının, işteki rollerinin ailevi rolleri ile çatışma olasılığından daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin evlerindeki sorunları okula taşıma olasılıkları, okulun sorunlarını eve taşıma olasılıklarından daha düşüktür. Her ne kadar öğretmenlerin iş-aile çatışmaları yaşam doyumlarını doğrudan değil de dolaylı olarak etkilese de iş-aile çatışmasındaki artış, uzun vadede yaşam doyumunu üzerinde yıkıcı etkiler meydana getirebilir.

4.3. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre iş aile çatışması iş doyumunu etkilemekte bu etki de yaşam doyumunu üzerinde yordayıcı olmaktadır. Yaşam doyumunda bir artışın olabilmesi için öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin azaltılması gerekir. Böylece öğretmenlerin işleri ile ilgili sorunlarının ailevi yaşamlarını olumsuz etkilemesinin önüne geçilebilir. Bunun için de sorunların neler olduğu ve etki gücü belirlenerek azaltılması yoluna gidilmelidir.

Denklemden olumsuz etkisi olan iş-aile çatışmasının etkisinin azaltılmasının yanında olumlu etkisi olan iş doyumunu arttırmak da önemlidir. Bu amaçla öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini arttırmak için öğretmenin sorumluluğu oranında yetki ve özerkliği artırılarak iş zenginleştirmesine yönelik gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Toplumsal değişimin bir sonucu olarak birlikteliğin azalırken bireyselliğin arttığı, ailelerin bir taraftan küçülürken bir yandan da geniş aileden coğrafi olarak uzaklaşmanın yaygınlaştığı günümüz Türk toplumunda, sosyal desteğin de giderek azaldığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda kişilerin yaşayacağı aile-iş çatışmasının da artması beklenebilir. Öğretmenlerin yaşadığı aile-iş çatışmasını azaltmak için aileden gelen sosyal desteği ikame edecek çocuk bakım hizmetleri (kreş, anaokulu gibi), sağlık hizmetleri ve diğer sosyo-kültürel hizmet ve etkinliklerin erişilebilirliği ve niteliği artırılmalıdır.

Giriş bölümünde de belirtildiği üzere okul örgütünü meydana getiren öğretmen, öğrenci, yöneticiler, veliler gibi öğelerin çokluğu ve bu unsurların her biri ile ilgili değişkenlerin fazlalığı okul örgütünü araştırmanın temel zorluklarından biridir. Bu zorluk araştırmacıların kendilerini öğretmenler ve onların iş ve aile çatışması, iş doyumunu ve yaşam doyumunu algıları ile sınırlandırmalarına neden olmuştur. Araştırmadaki bir diğer sınırlılık da kapsamla ilgilidir. Sınırlılıkların aşılması için benzer araştırmalar daha geniş bir evreni temsil edecek biçimde yapılabilir; okulu meydana getiren diğer bileşenlerin de iş ve aile çatışması, iş doyumunu ve

yaşam doyumu algıları incelenebilir. Bu araştırmada ulaşılan sonuçlarla ilgili daha derin bulgulara ulaşmak için nitel araştırmalar gerçekleştirilmelidir.

5. KAYNAKLAR

- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N.K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 15-169.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Bilim ve Toplum*, 2(3), 99-114.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2). 203-216.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 115-129.
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural perspectives to work-family conflict. In K.Korabik & D. Lero (Ed.). *Handbook of Work-Family conflict* (pp. 359-371). London: Cambridge University Press.
- Aycan, Z. (2016). *Work-family conflict*, (Çevrim-içi: <http://zeynepaycan.net/doc/p6.pdf>) Erişim tarihi: 10/01/2016
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz S. (2007). *Hayat Dengesi iş aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. İzmir: Sistem Yayıncılık.
- Balci, A.(2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Barutcuğil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bruck, C.S, Allen, T.D & Spector, P.E. (2002). The Relation between work-family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior* 60, 336-353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 69-198.
- Cortese, C.G., Colombo, L. & Ghislieri, C.(2010). Determinants of nurses job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18, 35-43.
- Cynthia A. B., Clay, D. & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work life conflict, life satisfaction, and purpose in life, *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477.
- Çelik, K. (2013). The effect of role ambiguity and role conflict on performance of vice principals: the mediating role of burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 195-214.
- Çevik, N.K ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Diener, E. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dikmen, A.A. (1995). *Kamu çalışanlarında iş doyumu ve yaşam doyumu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dursun, S. ve İhtar, E., (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Efeoğlu, E.İ. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoğlu, İ.E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.

- Grandey, A.A, Cordeiro, B.L. & Crouter, A.C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305–323.
- Greenberg, J. & Baron, R., A. (2000). *Behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Haybron, D. (2007). Life satisfaction ethical reflection and the Science of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8(1), 99-138.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. New York: Guilford Press.
- Koffka, K. (1935). *Principles of gestalt psychology*. London: Lund Humphries.
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kök, S.B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Mustafayeva, L. (2013). *İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi: Türkiye ve İngiltere’deki akademisyenlerin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-409.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 69-99.
- Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu, *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-86.
- Özkul, R. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A. & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: an explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (4), 318-326.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2012). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rode, J. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205–1230.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E.R.T., Bryant, F. B. & Miller A. (2012). Predicting work–family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43 (4), 341–348.
- Senge, P. (2002). *Beşinci disiplin*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- Serinkan, C. & Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi’nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12, 152-163.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Beverly Hills, CA: Sage
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Tabachnick, B. & Fidel, L.S. (2013). *Using multivariate statistics (sixth edition)*. MA: Allyn&Bacon Inc.
- Tanrıöğen, A. & İşcan, S. (2016). The job satisfaction of instructors teaching at school of foreign languages. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 4(6), 1-12.
- Turgut, H. ve Mert, İ.S. (2014) Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: kamu ve özel sektörde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 77-91.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.

- Turuñ, Ö. ve Erkuş, A. (2011). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü, *SÜİİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 415-440.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N.H. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *D.E.Ü.İ.B.F.Dergisi*, 13(2), 193-204.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yıldırım, D. & Aycan, Z. (2007). Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.

Extended Abstract

A holistic perspective is necessary to understand the people that make up an organization. Work and family lives are the two significant features to be studied within this scope. Even if work and family seem to be two different areas of life, they are in contact with each other and with life in general. Therefore, it is useful to identify the effects of the conflict between work and family life on satisfaction with life in order to understand the human factor in organizations.

The work and family conflict mentioned within the study is a two-dimensional concept. While the conflict caused by the work life and that prevents the individual from carrying out the roles related to family is defined as work-family conflict dimension; the family-work conflict dimension covers the individuals' not carrying out the roles at work due to family-related reasons. Another variable analyzed, job satisfaction, can be defined as the general satisfaction level perceived by individuals concerning their job. In addition, it is possible to define satisfaction with life as an individual's general perception of his/her own life. Within this framework, this study aims to investigate the separate and collective (direct or indirect) effects of work-family conflict (independent variable) and job satisfaction (mediating variable) perceived by teachers on life satisfaction (dependent variable).

The participants of the present study are the 330 primary and secondary school teachers working in Muratpaşa, Antalya. Three different data collection tools including Life Satisfaction Scale, Job Satisfaction Scale and Work-Family Conflict Scale were used within the scope of the study. For each scale, a confirmatory factor analysis study was conducted using the structural equation model. According to the results of this analysis, all three of the scales are significantly valid and reliable.

According to the results of the correlation analysis, while there is a statistically significant relationship between work-family conflict and family-work conflict in a positive way, there is a statistically significant relationship between job satisfaction and satisfaction with life in a negative way. Similarly, while family-work conflict has a significantly positive relationship with work-family conflict, it has a significantly negative relationship with job satisfaction and life satisfaction. While there is a significantly positive relationship between job satisfaction and life satisfaction variables, these two variables have a significantly negative relationship with the variables of work-family conflict and family-work conflict.

The purpose of the present study is to develop a theoretical model in order to define the direct or indirect effects of the independent variable and the mediating variable on the dependent variable. An effective way to test the theoretical model is to test the correlations concurrently by bringing the variables together through a theoretical path analysis (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014, Sümer, 2000). A path analysis was formed by setting up a structural equation model in accordance with the purpose of the study.

It is considered that in the conceptual model that is developed, the work-family and family-work conflicts will affect job satisfaction, and that this effect will predict the satisfaction with life. Moreover, the work-family and family-work conflict is also predicted by the model to directly affect satisfaction with life. Path analysis has been carried out in accordance with the model developed, and it is found out that work-family conflict does not significantly predict life satisfaction; and family-work conflict does not significantly predict job satisfaction, either. For this reason, the theoretical model has been retested by removing the effect of family-work conflict dimension on job satisfaction and the effect of work-family

conflict dimension on the satisfaction with life. When the fit indices obtained from the analysis are evaluated, all the remaining dimensions in the model have been found to be meaningful.

It is seen that a unit of increase in the standard deviation of work-family conflict directly reduces the standard deviation of job satisfaction by .43 points; a unit of increase in the standard deviation of job satisfaction directly increases the standard deviation of life satisfaction by .48 points; and a unit of increase in the standard deviation of the family-work conflict directly reduces the standard deviation of life satisfaction by .19 points. According to Kline (2011), if path coefficients used in the analysis of paths in the model are less than .10, they are considered to have a "small effect"; if they are around .30, they are considered to have a "moderate effect"; and if they are higher than .50, they are considered to have a "big effect". It is understood that the negative direct correlation between work-family conflict and job satisfaction (-.43, $p < .05$) is at "moderate"; the positive direct correlation between job satisfaction and satisfaction with life (.48, $p < .05$) is at "moderate", and the negative direct correlation between family-work conflict and satisfaction with life (-.19, $p < .05$) is at "small" effect level. There is an indirect effect of work-family conflict on satisfaction with life ($-.43 * .48$) at the level of -.20. Depending on this finding, it can be said that job satisfaction contributes to the model significantly as a mediating variable.

Consequently, data obtained within the scope of the present study shows that work-related work-family conflict dimension that is related to job does not have a direct effect on life satisfaction. This result is consistent with Mustafayeva's (2013) research. In addition, a direct effect of work-family conflict that is related to family was not found on job satisfaction. This result is in parallel with the research results of Adams et al. (1996), Kossek and Ozeki (1998), Amstad et al. (2011), Arslan (2012), Turunç and Erkuş (2011), and Efeoğlu (2006). Work-family conflict that is related to work, affects job satisfaction negatively and directly and this effect can predict the satisfaction with life. In other words, job satisfaction has a mediating role on the effect of work-family conflict on satisfaction with life. The result seems to support the results of the studies by Dursun and Istar (2014), Özkul (2014), Çevik and Korkmaz (2014), Adams et al. (1996), and Aşan and Erenler (2008).

According to the results obtained from the research, job satisfaction should be increased while work-family conflict of teachers is reduced in order to have an increase in life satisfaction. For this purpose, the reasons leading to work-family conflict should be identified and reduced. In order to increase the level of job satisfaction, necessary regulations should be made for job enrichment by increasing the authority and autonomy of teachers in accordance with their responsibility.

It is possible to assert that social support is gradually diminishing in modern-day Turkey. In order to reduce the family-work conflict experienced by teachers, accessibility and quality of child care services (such as kindergarten, preschool education), health services and other socio-cultural services and activities that will substitute social support from family should be increased.