

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ, AİLE İÇİ İLİŞKİLER
VE SOSYAL HAYAT ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
ÖZEL KURUMLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER
ÜZERİNDE BİR UYGULAMA (ANTALYA)**

(Yüksek Lisans Tezi)

Nurcan Akile IRKILATA

Kütahya – 2010

T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ, AİLE İÇİ İLİŞKİLER VE SOSYAL
HAYAT ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
ÖZEL KURUMLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE
BİR UYGULAMA (ANTALYA)**

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Recep YILDIZ

Hazırlayan:
Nurcan Akile IRKILATA

Kütahya – 2010

Kabul ve Onay

Nurcan Akile IRKILATA'nın hazırladığı "İş Aile Çatışmasının Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)" başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

...../...../2010

Tez Jürisi	İmza	
	Kabul	Red
Yrd. Doç. Dr. Recep YILDIZ (Danışman)		
Prof. Dr. Ali Rıza ABAY		
Yrd. Doç. Dr. Musa ŞAHİN		

Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İş Aile atışmasının Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda alışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2010

Nurcan Akile IRKILATA

Özgeçmiş

1980 yılında Konya Akşehir’de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Kütahya’da tamamladı. 2004 yılında Dumlupınar Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü’nü bitirdi. 2005 yılında Antalya’da bir özel öğretim kurumunda öğretmen olarak çalışmaya başladı. Yaklaşık üç yıl öğretmen olarak çalıştıktan sonra, bir yıl kadar özel bir şirkette insan kaynakları uzmanı olarak çalıştı. Halen bir özel öğretim kurumunda öğretmen olarak çalışmaya devam etmektedir.

ÖZET

İŞ AİLE ÇATIŞMASININ AİLE İÇİ İLİŞKİLER VE SOSYAL HAYAT ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ÖZEL KURUMLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA (ANTALYA)

IRKILATA, Nurcan Akile
Yüksek Lisans Tezi, Sosyoloji Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Recep YILDIZ
Temmuz, 2010, 129 sayfa

Bu araştırmada iş aile çatışmasının, aile içi ilişkiler ve sosyal hayat üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla özel kurumlarda çalışan öğretmenlerden; Antalya ilinde bulunan ve dersanelerde çalışan 255 evli öğretmen araştırmaya dahil edilmiştir.

Yapılan anket çalışması yoluyla elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin tanımlayıcı bilgilerini elde etmek için anket formu, iş-aile çatışması, iş stresi ve aile içi ilişkilerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen likert tipi ölçek kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 15 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde, yüzde frekans, ortalama, standart sapma, korelasyon, basit doğrusal regresyon, ilişkisiz gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, iş aile çatışması ile aile içi ilişkiler arasında ve iş aile çatışması ile iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bayan öğretmenlerdeki iş aile çatışmasının yönünün aileden işe doğru olduğu görülürken, erkek öğretmenlerde iş aile çatışmasının yönünün işten aileye doğru olduğu görülmüştür. Cinsiyet, yaş, tecrübe ve ücret gibi faktörlerin iş aile çatışmasını önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır. Yine eşin çalışma durumu, eşin eğitim durumu, çocuk sayısı gibi faktörler ile iş aile çatışması düzeyi arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aile, İş- Aile Çatışması, Aile İçi İlişkiler, Öğretmenlik, İş Stresi.

ABSTRACT**THE EFFECTS OF WORK-FAMILY CONFLICTS ON RELATIONS WITHIN
THE FAMILY AND SOCIAL LIFE: A STUDY ON THE TEACHERS IN THE
PRIVATE SECTOR (ANTALYA)**

IRKILATA, Nurcan Akile
M.A. Thesis, Department of Sociology
Supervisor: Assistant Prof. Recep YILDIZ
July, 2010, 129 pages

In this research, I study the effects of work-family conflicts on family relations and social life. The data is gathered from the survey which includes 255 married teachers who work in the private sector and live in Antalya.

The evidence which comes from the survey data are analyzed. In order to collect the identity information for the teachers who are involved in our survey, a survey form is used. Moreover, in order to identify the work-family conflict, job stress and family relations, a likert measurement is used. The data has been analyzed by SPSS 15 statistics program. We used percentage, frequency, average, standard deviation, correlation, t-test and f-test analyze the data.

The first result that we obtain is that the work-family conflict is negatively related to both family relations and job stress. Second, although the conflict is from family towards work for female teachers, it moves on the opposite direction for male teachers, from work towards family. Moreover, factors such as gender, age, experience or wage affects the work-family conflict significantly. Finally, the work-family conflict is correlated (ya da related) to factors such as the education level of the partner, number of children or whether the partner is employed or not.

Key Words: Family, Work-Family Conflict, Relations Within The Family, Teachers, Job Stress.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
TEZ METNİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL KURUMLARDA ÖĞRETMENLİK VE ARAŞTIRMA ALANIMIZDAKİ ÖĞRETMENLER

1.1. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARININ GELİŞİMİ	9
1.2. ÖZEL KURUMLARIN ÖRGÜT YAPISI	10
1.3. ARAŞTIRMA ALANIMIZDAKİ ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK BULGULARI	11
1.3.1.Cinsiyet	11
1.3.2.Yaş Dağılımları	12
1.3.3.Eğitim Durumları	12
1.3.4.Aylık Gelir	12
1.3.5.Tecrübeleri	13
1.3.6.Aile Yapıları.....	13

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZEL KURUMLARDA ÖĞRETMENLİĞİN SORUMLULUKLARI VE AİLEYE YANSIMASI

2.1.ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ	16
2.2.ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN DEĞERİ	17

2.3.ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN TOPLUM İÇİNDEKİ YERİ	19
2.4.ÖĞRETMENLERİN SORUMLULUKLARI	20
2.5. ÖZEL KURUMLARDA ÖĞRETMENLİK YAPMANIN ZORLUKLARI ...	22
2.5.1.Uyku	22
2.5.2.Gerilim ve Asabiyet	25
2.5.3.Sağlık	31
2.5.4.İş Tatmini ve Toplumsal İtibar	34
2.6.ÖZEL KURUMLARDAKİ ÖĞRETMENLİĞİN AİLEYE YANSIYAN YÖNÜ	39
2.6.1.İş-Aile Çatışması Açısından Öğretmenlik	40
2.6.2.İş Sorumluluklarının Ev İçi İşlere Yansması	44
2.6.3.Eve İş Götürmek Zorunluluğu ve Aile Bireyleri ile Vakit Geçirme	46
2.6.4.Akraba ve Komşu Ziyaretlerine Etkileri	50
2.6.5.Aile ile Birlikte Dinlenebilme ve Tatil Yapabilme İmkkanı	52
2.6.6.İş Nedeniyle Eşler Arası Tartışmalar	61
2.6.7.Her An İşi Düşünmek (İşkolik) ve Aile İlişkileri	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI AÇISINDAN AİLE İLİŞKİLERİNİN ÖĞRETMENLERE TESİRİ

3.1.AİLE İÇİ İLİŞKİLER	72
3.2.AİLEDE SORUMLULUKLAR	73
3.3.İŞ AİLE ÇATIŞMASINI DOĞURAN NEDENLER VE BİÇİMLERİ	74
3.3.1.İş-Aile Çatışmasını Doğuran Nedenler	74
3.3.2.İş-Aile Çatışması Biçimleri	79
3.3.2.1.Zaman Esaslı Çatışma (Time-based Conflict)	80
3.3.2.2.Duygusal Gerilim Esaslı Çatışma (Strain-based Conflict)	80
3.3.2.3.Davranış Esaslı Çatışma (Behavior-Based Conflict)	81
3.3.3.İş-Aile Çatışması Kuramları	82
3.3.3.1.Telafi Kuramı (Compensation Theory)	82
3.3.3.2.Taşma Kuramı (Spillover Theory)	82
3.3.3.3.Bölünme Kuramı (Segmentation Theory)	83

3.3.3.4.Çatışma Kuramı (Conflict Theory)	83
3.3.3.5.Araç Kuramı (Instrumentality Theory)	84
3.4.AİLE İLİŞKİLERİNİN İŞE YANSIMASI VE SONUÇLARI	84
3.4.1.İş Sorumluluklarını Yerine Getirememe ve Mesleğe Dönük Çalışmaların Vaktinde Yapılamaması	85
3.4.2.Öğretmenlikte Gerekli Olan Yenilikleri Takip Edememe	90
3.4.3.Ev İşlerini Üstlenme ve Paylaşım Sorunu	94
SONUÇ VE ÖNERİLER	99
EKLER	103
KAYNAKÇA	106
DİZİN	112

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1: Özel Dershane, Öğretmen ve Öğrenci Sayıları.....	10
Tablo 1.2: Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı.....	11
Tablo 1.3: Öğretmenlerin Yaşına Göre Dağılımı.....	12
Tablo 1.4: Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	12
Tablo 1.5: Öğretmenlerin Aylık Gelirine Göre Dağılımı.....	13
Tablo 1.6: Öğretmenlerin Meslekteki Tecrübesine Göre Dağılımı.....	13
Tablo 1.7: Öğretmenlerin Eşi İle Evlenme Şekline Göre Dağılımı.....	13
Tablo 1.8: Öğretmen Eşlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	14
Tablo 1.9: Öğretmen Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı.....	14
Tablo 1.10: Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Durumuna Göre Dağılımı.....	14
Tablo 2.1: Öğretmenlerin İşleriyle İlgili Sorumluluklarından Dolayı Uyku Problemi Yaşama İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	23
Tablo 2.2: Cinsiyet, Yaş, Tecrübeye Göre “işimle ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşıyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	24
Tablo 2.3: Öğretmenlerin İşleri Gereği Gerilim Altında Çalışma İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	26
Tablo 2.4: Öğretmenlerin İşlerinden Dolayı Kendilerini Asabi Hissetme İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	26
Tablo 2.5: Cinsiyet, Yaş, Tecrübeye Göre “İşim gereği gerilim altında çalışıyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	27
Tablo 2.6: Cinsiyet, Yaş, Tecrübeye Göre “işimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	28
Tablo 2.7: İş Aile Çatışması İle İş Stresi Ve Aile İlişkileri Arasındaki İlişkinin Yönünü ve Şiddetini İnceleyen Korelasyon Analizi.....	30
Tablo 2.8: Öğretmenlerin Gastrit, Ülser, Reflü, Migren Gibi Hastalıkların Kendilerinde Var Olması İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı..	32
Tablo 2.9: Yaş ve Tecrübeye Göre “Gastrit, Ülser, Reflü, Migren gibi hastalıkların bazıları bende de var” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	33

Tablo 2.10:	Öğretmenlerin Toplumsal Statü ve İtibarlarını MEB Okullarındaki Öğretmenlerden Düşük Algılamaları ve Bunu Dert Etmeleri İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	35
Tablo 2.11:	Cinsiyet, Yaş, Tecrübe ve Aylık Gelire Göre “toplumsal statü ve itibarımın MEB okullarındaki öğretmenlerden daha düşük algılandığını düşünüyor ve bunu dert ediyorum” İfadesine verilen Yanıtların Dağılımı.....	36
Tablo 2.12:	Öğretmenlerin Özel Kurumlarda Öğretmenlik Yapmanın Aile İlişkilerini İşten Sonra İkinci Plana İtmesi İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	41
Tablo 2.13:	Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “özel kurumlarda öğretmenlik yapmak aile ilişkilerini işten sonra ikinci plana itmektedir” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	42
Tablo 2.14:	Öğretmenlerin İş sorumlulukları Nedeniyle Aile Sorumluluklarını Yerine Getirememeye İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	45
Tablo 2.15:	Öğretmenlerin İşleri Nedeniyle Eve İş Götürme ve Ailelerine Vakit Ayıramama İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	46
Tablo 2.16:	Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “işim nedeniyle eve de iş götürmek zorunda kalıyor ve aileme vakit ayıramıyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	47
Tablo 2.17:	Eve İş Götürme Eğilimi, Uyku Problemi Yaşama Düzeyi ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	49
Tablo 2.18:	Öğretmenlerin İş Sorumlulukları Nedeniyle Akraba Ziyaretlerini Yapamama İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	50
Tablo 2.19:	Cinsiyet ve Yaşa Göre “iş sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini yapamıyoruz” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	51
Tablo 2.20:	Öğretmenlerin İşlerinden Dolayı Aileleri ile İlgili Dinlenme, Tatil Gibi Planlarını Erteleme İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	54
Tablo 2.21:	Cinsiyet ve Yaşa Göre “işimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek ya da değiştirmek zorunda kalıyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	55

Tablo 2.22:	Öğretmenlerin Akşamları ve Hafta Sonları Evdeki Vakitlerini Ailece Birlikte Geçirme İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	56
Tablo 2.23:	Cinsiyet, Yaş, Tecrübe, Evlenme Şekli, Eşin Çalışma Durumu ve Çocuk Sayısına Göre “akşamları ve hafta sonları evdeki vaktimizi her zaman ailece birlikte geçiririz” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	57
Tablo 2.24:	Öğretmenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre İş Aile Çatışma Düzeyinin İncelenmesi.....	60
Tablo 2.25:	Öğretmenlerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre İş Aile Çatışma Düzeyinin İncelenmesi.....	60
Tablo 2.26:	Öğretmenlerin Eşleri ile İş Yaşamları Sebebiyle Sık Sık Tartışma İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	61
Tablo 2.27:	Yaş, Evlenme Şekli, Eşin Eğitim Durumu ve Eişn Çalışma Durumuna Göre “eşimle iş yaşamın sebebiyle sık sık tartışıyoruz” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	62
Tablo 2.28:	Evlenme Şekline Göre İş Aile Çatışma Düzeyinin İncelenmesi.....	64
Tablo 2.29:	Öğretmen ve Eşlerinin Eğitim Durumu İle İş Aile Çatışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	66
Tablo 2.30:	Öğretmenlerin Evdeyken Sık Sık İşleri İle İlgili Konuları Düşünme İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	67
Tablo 2.31:	Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “evdeyken sık sık işimle ilgili konuları düşünürüm” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	68
Tablo 2.32:	Erkek Öğretmenlerde İş Aile Rollerinden Kaynaklanan Çatışmanın Yönünün İncelenmesi.....	69
Tablo 2.33:	Öğretmenlerin İş Aile Çatışması Düzeyi İle Yaş ve Tecrübe Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	70
Tablo 3.1:	Öğretmenlerin En Önemli İş-Aile Çatışma Sebebine Dair Görüşlerinin Dağılımı.....	76
Tablo 3.2:	Cinsiyet, Yaş, Tecrübe, Eğitim Durumu ve Aylık Gelire Göre “sizce en önemli iş aile çatışması nedir” Sorusuna Verilen Yanıtların Dağılımı...77	77
Tablo 3.3:	Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “ailemle ilgili sorumluluklarım nedeniyle, işteki görevlerimi en mükemmel şekilde değil asgari düzeyde yerine getirebiliyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.86	86

Tablo 3.4:	Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “ev-aile yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı çoğu zaman erteliyor ve sonra da sıkışıyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	88
Tablo 3.5:	Bayan Öğretmenlerde İş Aile Rollerinden Kaynaklanan Çatışmanın Yönünün İncelenmesi.....	90
Tablo 3.6:	Öğretmenlerin Ailelerine Karşı Sorumlulukları Nedeniyle İşleri İle İlgili Yapmak İstedikleri Yenilikleri Üretememe ve Kendilerini Yenileyememe İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı.....	91
Tablo 3.7:	Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim yenilikleri üretmiyor, kendimi yenileyemiyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	92
Tablo 3.8:	Cinsiyet, Yaş ve Eşin Çalışma Durumuna Göre “ev işlerini genellikle ben üstleniyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	95
Tablo 3.9:	Cinsiyet, Yaş ve Eşin Çalışma Durumu Göre “aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları ve ev işlerini eşimle paylaşıyoruz” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	96

KISALTMALAR LİSTESİ

ASAGEM	Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel M¼d¼rl¼ę¼
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin G¼çlendirilmesi Projesi
ÖSS	Öğrenci Seçme Sınavı
ÖZDEBİR	Özel Dershaneler Birliği Derneği
SBS	Seviye Belirleme Sınavı
TÜİK	T¼rkiye İstatistik Kurumu

TEZ METNİ

GİRİŞ

İş ve aile yaşamı, pek çok insan için en önemli iki yaşam alanıdır. Bireylerin sadece bir alandaki doyumu, yaşam doyumu sağlamalarında yeterli olmamaktadır. Çünkü bu iki yaşam alanını bireylerin farklı beklentilerine cevap vermektedir. Bu sebeple öncelikle iş ve aile alanlarının, bireylerin yaşamındaki anlam ve önemine kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Çalışma veya iş, insanın yeryüzündeki en önemli etkinlikleri arasındadır. En basit bir iş bile yaşamamız için gerekli olan temel ihtiyaçlarımızı –giysi, yiyecek, barınma– karşılamak için bize gelir sağlar. İnsanlar bu ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmakta ve her seferinde daha yüksek bir ihtiyaç düzeyini karşılamaya yönelmektedirler.

Bireyin içinde yaşadığı toplumun ekonomik ve sosyal yapısı, bireyin gereksinimlerinin karşılanma düzeyi bakımından oldukça önemlidir. Özellikle gelişmekte olan ülke bireylerinin, temel gereksinimleri karşılamak için çalışmaya yönelmesi, üst düzey gereksinimlerin karşılanmasına fırsat bırakmaz. İleri düzeyde endüstrileşmiş toplumlarında ise, bireyin temel gereksinimleri (fizyolojik, güven, sevgi ve ait olma) toplum tarafından zaten karşılanmış bulunmaktadır. Söz konusu toplumdaki birey, üst basamaktaki gereksinimlerini (saygı görme ve kendini gerçekleştirme) karşılamaya dönük çalışma davranışına yönelmektedir (Kaynak, 1995).

İşıkhan (2001)' e göre, çalışmaya verilen önem ve anlam bireysel olmaktan öte sosyal bir içeriğe sahip olmuştur. İnsanların çalışmaya yönelmeleri, toplumun onlara verdiği değerle orantılı görülmüştür. Bugün modern toplumlarda bireye verilen değer, çalışma yaşamındaki statü, başarı ve yaratıcılık ölçüsünde artmaktadır.

İçinde bulunduğumuz yirmi birinci yüzyılda değişim hızı, gittikçe artmakta ve bu korkunç hız, iş yaşamını birçok anlamda zorlamaktadır. İnsan iş yaşamında, bir taraftan kendi becerilerini kullanabilme ya da yeni beceriler kazanabilme, başarılı olabilme, daha iyi bir statü sahibi olabilme, ekonomik ihtiyaçlarını sağlama gibi imkanlara sahip olmaktadır, bir taraftan da devamlı beyinsel ya da fiziksel işlevlerini kullanmak zorunda kalması nedeniyle yorgun ve stresli olmaktadır. İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren bireyin kaynakları örgütsel istemler karşısında yetersiz kaldığında iş stresi ortaya çıkmaktadır (Pehlivan Aydın, 1998).

Modern dünyanın insanı açısından stres kaynaklarını işe bağlı olup olmaması bakımından ayırmak her zaman kolay olmamaktadır. Çünkü günümüzde birey, iş, aile ve sosyal çevre üçgeni arasında yaşantısını sürdürmekte, zaman zaman iş hayatını iş dışı yaşantısı etkilemekte veya tersi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Belirli sorumluluk kademesine gelen kişiler, iş ve aile yaşantısını dengelemek, her iki yaşantıyı da özel bir sosyal ortamda yürütmek zorundadırlar. İş yaşamı ile aile yaşamının gerektirdikleri de kişi üzerinde strese neden olmaktadır. Bireyin günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişimlerin, aile ilişkilerinin, ekonomik koşulların, çalışma koşullarının ve daha bunlara eklenebilecek pek çok faktörün stres kaynağı olduğu söylenebilir (Erdoğan, 1999).

Yoğun stres altında çalışan bireylerin, sadece iş yaşamlarının bu durumdan olumsuz etkilendiğini söylemek pek mümkün değildir. İş yaşamındaki yoğun stres, bireylerin aile yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir. Bireylerin aile yaşamı da en az iş yaşamı kadar önemlidir. Bu durum, bireyin her iki alanda da tatmin elde edememesine, mutsuz olmasına sebep olabilmekte ve hatta ciddi sağlık problemleri de ortaya çıkarabilmektedir.

Türk Aile Yapısı Özel İhtisas Komisyonu tarafından verilen tanıma göre aile, kan bağılılığı, evlilik ve diğer yasal yollardan aralarında akrabalık ilişkisi bulunan ve çoğunlukla aynı evde yaşayan bireylerden oluşan; bireylerin cinsel, psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılandığı, topluma uyum ve katılımlarının sağlandığı ve düzenlendiği temel bir birimdir (Bulut, 1990). Aile toplumun kültür normlarına göre üyeleri arasındaki ilişkileri ve rolleri düzenlemektedir ve toplumun kültür değerlerini, toplumdaki kalıplaşmış davranışları, eğitimle ilgili yöntemleri kuşaklara aktarmaktadır. Aile bu rolleri üstlenerek, insan yavrusunun sosyal/kültürel bir varlık olmasını sağlamaktadır (Kut ve Koşar, 1988). Bireyin içinde bulunduğu topluma uyum sağlamasında, topluma uygun bir kişi olarak yetişmesinde, yaşam doyumu elde etmesinde öncelikle aile ve çevresi etkilidir (Nazlı, 2001).

Aile içi ilişkiler bireyin psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ve topluma sağlıklı bireyler kazandırılması bakımından da önem taşımaktadır. Bireyler, fiziksel ve psikolojik gelişimlerini aile içinde tamamlamaktadır. Bireyin ruhsal ve zihinsel açıdan

sağlıklı olmasının en önemli koşullarından biri, kişiliğinin ideal bir aile tarafından yoğrulmasıdır (Tarhan, 2004).

Günümüzde yaşanan hızlı değişimler, çalışanları iş yaşamında uzun çalışma saatlerine ayak uydurma, yoğun rekabet ortamında çalışma, sürekli gelişme ve kendini yenileme ihtiyacı hissetme gibi pek çok durumla karşı karşıya bırakmıştır. Çalışanlar bunun yanında, aile yaşamları ile ilgili sorumlulukları yerine getirerek, ailelerine yeterli zamanı ayırarak aile yaşamlarında mutlu olabilmeye çalışmaktadırlar. Çalışanların iş yaşamları ile aile yaşamları arasında denge kurması her zaman çok kolay olmamaktadır. Zaman zaman bu iki yaşam alanından biri, diğerinin gölgesinde kalmakta iken; bazen de birinde yaşanan sıkıntı her iki alanı da olumsuz etkilemekte ve bireylerin iki alanda da doyum sağlamaları güçleşmektedir.

Her iki yaşam alanının da sürekli bir değişim içinde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Teknolojik, kültürel, ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan değişimler, iş yaşamında değişim ve dönüşümleri getirdiği gibi, aile yapısında da değişikliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Değişen aile yapısı, aile bireylerinin rollerindeki değişimi de zorunlu kılmıştır.

İş aile çatışması konusu sadece akademik ilgi odağı olmamıştır. Kurumlar da, çeşitli programlar ile çalışanlarının iş aile çatışmalarını en düşük seviyeye indirmeye çalışmaktadır. Çünkü bu iki alan karşılıklı olarak birbirinden etkilenmektedir. Kurumlar, çalışanlarının verimini artırmak amacıyla, yeni birimler oluşturarak bünyelerinde bu türden programlara yer vermektedir.

Bu araştırmada iş aile çatışmasının, aile içi ilişkiler ve sosyal hayat üzerindeki etkisi inceleme konusu yapılmıştır. Araştırma özel kurumlarda çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde özel kurumların örgütsel yapısı, özel kurumlarda öğretmenlik konuları üzerinde durulmuş ve araştırma alanımızdaki öğretmenlere ilişkin demografik bulgulara yer verilmiştir.

İkinci bölümde, öğretmenlik mesleği, öğretmenlik mesleğinin değeri, toplum içindeki yeri, sorumlulukları konuları üzerinde durulmuştur. Ayrıca özel kurumlarda çalışmanın iş kaynaklı zorlukları ve özel kurumlarda öğretmenlik yapmanın aileye yansıyan yönü üzerinde durularak, araştırmanın bu konularla ilgili bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, aile içi ilişkiler, ailede sorumluluklar, iş aile çatışmasını doğuran nedenler, iş aile çatışması biçimleri, iş aile çatışması kuramları ve aile ilişkilerinin işe yansması ve sonuçları üzerinde durulmuş ve yine bu bağlamdaki araştırma bulgularına ve yorumlara yer verilmiştir.

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ile ilgili çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. İş aile çatışmasının sadece ülkemizde değil, diğer kültürlerde de yaşandığı bilinmektedir. Ancak kültürel etkenlerin yaşanan çatışma sürecinde de farklılıklar ortaya çıkardığını söyleyebiliriz. Ülkemizde iş aile çatışması üzerine yapılan araştırmalarda daha çok resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin inceleme konusu yapıldığı, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin inceleme konusu yapılmadığı görülmektedir.

Bu araştırma, iş-aile çatışmasının, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin aile içi ilişkileri ve sosyal hayatları üzerindeki etkilerini incelemeyi hedeflemektedir.

Çalışan ve evli bireyler göz önünde bulundurulduğunda, onların hayatındaki iki önemli yaşam alanının, iş ve aile olduğunu söyleyebiliriz. Aile yaşamının iş yaşamı üzerinde, iş yaşamının da aile yaşamı üzerindeki etkileri bulunmaktadır. Bu etkileşim olumlu sonuçlar doğurabilmekle birlikte, zaman zaman olumsuz sonuçlar da ortaya çıkarabilmektedir. İşte bu etkileşimlerin ortaya çıkardığı olumsuz bir sonuç olarak iş-aile çatışması, aslında yine birbirini etkileyen bu iki alanı zedelemektedir. Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini yönetebilmek için kişisel çaba göstermelerinin gerekliliği tartışılmaz olmakla birlikte, işletmelerin de çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması düzeylerini azaltma amacına yönelik programlar geliştirmelerinin gerekliliği göz ardı edilmemelidir.

İş aile çatışmasının, örgütsel düzeyde ya da araştırma konusu ile ilgili olarak özel öğretim kurumlarında ortaya çıkardığı stres ve öğretmenlerin aile içi ilişkilerindeki ve sosyal hayatlarındaki olumsuz sonuçları açısından ele alındığında, hem özel öğretim kurumları üzerinde yapılan araştırmalar açısından hem de aile araştırmaları açısından araştırmanın önemi ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın kapsamı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışmasının, aile içi ilişkileri ve sosyal hayatlarına etkisi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın sayıltıları şöyle sıralanabilir;

- Örneklem evreni temsil etmektedir.
- İş aile çatışması, iş stresi ve aile ilişkilerini belirlemek için kullanılan ölçeğin, öğretmenlerin iş aile çatışması, iş stresi ve aile ilişkilerini ölçmek için yeterlidir.
- Kullanılan ölçekler için başvuru uzman görüşleri yeterlidir.
- Veri toplamak amacıyla kullanılan ölçme araçlarına verilen cevaplar gerçeği yansıtmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları şöyle sıralanabilir;

- Bu araştırma Antalya ilindeki özel kurumlarla sınırlıdır.
- Öğretmenlerden toplanan veriler, Antalya il merkezi ile sınırlıdır.
- Araştırmada öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş stresi düzeyi ve aile içi ilişkilerine yönelik veriler, iş-aile çatışması, iş stresi ve aile içi ilişkileri belirleme ölçeğinin ölçebildikleri ile sınırlıdır.

Kişinin iş-aile çatışmasından kaynaklanan sorunları; hem geleneksel aile rollerinde ve aile yapısında değişiklik meydana getirmekte ve hem de iş yaşamında yoğun stres yaşamasına sebep olmaktadır. Kişilerin iş alanındaki talepleri karşılamaya çalışırken aile alanındakileri karşılayamaması, aile içi ilişkilerinde sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. Ya da bunun tam aksi olarak, aile alanındaki talepleri karşılamaya çalışırken iş alanındakileri karşılayamaması, iş alanında sorunlar yaşamasına, iş stresine sebep olmaktadır. Çatışmanın şiddeti kişinin rollerinin önemine göre değişmekle birlikte, bu çatışma her iki alanı da etkilemektedir. Buna göre araştırmanın ana hipotezi şöyledir:

Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin hem iş hem de aile içindeki olumsuz durum ve sorunları, sosyal yaşam standartlarını düşürmektedir.

İş aile çatışması; aile içi ilişkiler boyutunda geleneksel rollerin yerine getirilememesine ve bu rollerde değişikliklerin olmasına neden olurken, iş yaşamı boyutunda da kişilerin stres içinde olmalarına neden olmakta ve sosyal yaşam standartlarını düşürmektedir.

Araştırmanın alt hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

- Bayan öğretmenlerde, iş ve aile rollerinden kaynaklanan çatışmanın yönü aileden işe doğrudur.
- Erkek öğretmenlerde, iş ve aile rollerinden kaynaklanan çatışmanın yönü işten aileye doğrudur.
- Öğretmenlerde yaş, tecrübe ve ücret arttıkça iş-aile çatışma düzeyi düşmektedir.
- Öğretmenlerin ve eşlerinin eğitim durumu yükseldikçe, iş-aile çatışma düzeyi artmaktadır.
- Anlaşarak evlenen çiftlerde iş-aile çatışma düzeyi daha yüksektir.
- Eşi çalışan öğretmenlerde iş-aile çatışma düzeyi daha yüksektir.
- Çocuk sayısı yüksek olan öğretmenlerde iş-aile çatışma düzeyi daha düşüktür.
- Ücret yetersizliğinden kaynaklanan iş-aile çatışma düzeyleri, diğer çatışma faktörlerinden daha yüksektir.
- İş-aile çatışma düzeyi arttıkça iş stresi artmaktadır.
- Eve iş götürme eğilimi arttıkça uyku problemi yaşama düzeyi de artmakta ve bu da iş-aile çatışma düzeyinde artışa sebep olmaktadır.

Araştırmanın evrenini Antalya ilinde bulunan ve dersanelerde görev yapan evli öğretmenler oluşturmaktadır. Antalya ili, araştırmacının bu bölgede çeşitli dersanelerde görev yapması, dolayısıyla üzerinde araştırma yapılan öğretmenlere kolaylıkla ulaşabilmesi açısından tercih edilmiştir. MEB' nin (2010) verilerine göre, Antalya il merkezinde toplam 63 dersane bulunmaktadır. Bu dersanelerde çalışan toplam öğretmen sayısı 912 olup, bu öğretmenlerden 503'ü evli, 409'ü bekar. Toplam ve evli öğretmen sayıları kurumlarla görüşülerek şifahi elde edilmiştir. Bu sebeple kaynak gösterilememektedir. Bu dersanelerde görev yapan 255 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bulgulara araştırmanın birinci bölümünde yer verilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda iki ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar kişisel bilgi formu ve iş aile çatışması, iş stresi ve aile içi ilişkileri ölçeğidir. Kolay

cevaplanması açısından kişisel bilgi formu ve ölçek birbirinin devamı niteliğinde hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı bilgilerini elde etmek amacıyla uzman görüşü alınarak hazırlanmış 9 soru ve araştırmanın konusunu oluşturan iş aile çatışmasının nedeninin sorulduğu 1 soru, toplam 10 sorudan oluşmaktadır.

İş aile çatışması, iş stresi ve aile içi ilişkiler ölçeği de yine araştırmacı tarafından uzman desteği alınarak oluşturulmuş ve 18 sorudan oluşan likert tipi ölçektir. Ölçeğin güvenirlik analizi yapılmış ve aşağıdaki sonucu vermiştir.

Cronbach's Alpha (α) modeli ile ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği araştırılır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. 0 ile 1 arasında değer alan bu katsayı alfa katsayısı olarak adlandırılır. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Kalaycı, 2009).

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

Ölçekteki madde sayısı 18'dir ve Cronbach's Alpha değeri 0,677 bulunmuştur. Ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir. Örnek hacmi analizimiz için oldukça uygundur. Yani örnek rastgele dağılmıştır. Ölçekten soru çıkarmamıza veya eklememize gerek yoktur.

Ölçme aracından elde edilen veriler öncelikle bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizi SPSS 15 paket programı ile yapılmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi <0.5 olarak kabul edilmiştir. Verilerin analizinde yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, t testi ve f (varyans) testi, korelasyon analizi kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM
ÖZEL KURUMLARDA ÖĞRETMENLİK VE ARAŞTIRMA ALANIMIZDAKİ
ÖĞRETMENLER

1.1. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARININ GELİŞİMİ

Türk Eğitim Sistemi tarihi incelendiğinde, Türklerin özel ders ya da özel öğretim kurumlarına yabancı olmadıkları göze çarpmaktadır. Türklerin İslamiyet’i kabul etmesinden sonra kurulan “kütüphane ve mektepler” özel öğretim kurumları niteliğindeki eğitim kurumlarıdır (Taşdemirci, 1991). Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde medreseler açılmış ve açılan medreselerin giderleri vakıflar tarafından karşılanmıştır. 1856 yılına kadar eğitim öğretim faaliyetleri devlet tarafından ele alınmamış ve eğitim öğretim kurumlarının birçoğu halk tarafından yaptırılmıştır (Akyüz, 1989).

Özel öğretim kurumlarına ilişkin ilk açıklamalara Islahat Fermanı’nda yer verilmektedir. Dolayısıyla, özel öğretim kurumlarıyla ilgili resmi ilk belge olması, özel öğretim kurumlarının üst yönetim tarafından kabul edilmesi ve özel öğretim kurumlarının Türk eğitim sistemi içinde varlıklarının doğuşunu belgelemesi anlamında önem taşımaktadır (MEB, 1991).

Günümüzde özel öğretim kurumları içinde yer alan dershanelerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Gerek ortaöğretim bitiminde, öğrencilerin gelecekteki mesleklerini belirlemek adına hazırladıkları ÖSS, gerekse ilköğretim ikinci kademede, ortaöğretimi daha nitelikli bir okulda okumak adına hazırladıkları SBS sistemi sürekli değişmektedir. Bu değişimlerden haberdar olmak ve en iyi şekilde sınavlara hazırlanmak adına dershanelere gösterilen talep artmaktadır. Dershaneler okul öğretimine destek olma ve sınav kazanma açısından öğretimin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Özellikle son yıllardaki dersane ve dershaneye giden öğrenci sayısındaki artış, zorunlu olarak çalışan öğretmen sayısındaki artış da getirmiştir.

Aşağıda bazı yıllardaki dersane, öğretmen ve öğrenci sayıları ile bu verilere bağlı olarak dersane başına düşen öğrenci, dersane başına düşen öğretmen ve öğretmen başına düşen öğrenci sayılarına yer verilmiştir.

Tablo 1.1: Özel Dershane, Öğretmen ve Öğrenci Sayıları

Yıllar	Özel Dershane Sayısı	Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı	Dershane Başına Düşen Öğrenci	Dershane Başına Düşen Öğretmen	Öğretmen Başına Düşen Öğrenci
1975-1976	157	1384	45.582	290	8,82	32,93
1980-1981	174	3826	101.703	585	21,99	26,58
1990-1991	762	8723	188.407	247	11,45	21,60
1995-1996	1292	10.941	334.270	259	8,47	30,55
2000-2001	1920	17.300	556.282	290	9,01	32,16
2001-2002	2122	19.881	606.522	287	9,37	30,62
2002-2003	2568	23.730	668.673	260	9,24	28,18
2003-2004	2984	30.537	784.565	263	10,23	25,69
2004-2005	3928	41.031	925.299	259	11,49	22,55
2006-2007	3986	47.621	1.071.827	269	11,95	22,51
2007-2008	4031	48.855	1.122.861	279	12,12	22,98
2008-2009	4262	52.916	1.178.943	277	12,18	22,71
2009 Mayıs	4222					

Kaynak: Özdebir, 2009

Verilere göre dershane sayısı açısından İstanbul 657 dershane ile ilk sırada yer almakta, bunu 496 dershane ile Ankara ve 187 dershane ile İzmir takip etmektedir. Ez az dershane bulunan il 2 dershane ile Ardahan olmakla birlikte, bu ili 3 dershane ile Kilis, Bayburt ve Tunceli izlemektedir. Yine Gümüşhane’de ise 4 tane dershane bulunmaktadır (MEB, 2010).

Bu veriler dikkate alındığında, dershanelerin özellikle son on yıl içinde özel öğretim sektörü içinde önemli kurumlar haline geldiği söylenebilir.

1.2. ÖZEL KURUMLARIN ÖRGÜT YAPISI

Bütün kurumların kendilerine özgü amaçları ve bu amaçları gerçekleştirmek üzere biçimlendirdikleri, kendi gereksinimlerine uygun bir şekilde yapılandırdıkları bir örgüt yapıları vardır.

Ghani ve arkadaşlarına (2002) göre örgüt yapısı, kurumda çalışanların rollerinin resmi dağılımı ve işle ilgili faaliyetlerinin bütünleştirilmesi ve kontrol edilebilmesi için yönetsel bir araç olarak tanımlanabilir. Örgüt yapısı vazgeçilmez bir araçtır. Yanlış yapılanmalar kurumun performansına ciddi zararlar verebilir. Örgüt yapılarıyla ilgili çeşitli sınıflamalar yapılabilir (Demir ve Okan, 2009).

Özel dershanelerde çalışacak personel ve bu personelin rol dağılımları, 21 Ekim 2009 tarihinde 27383 sayılı Resmi Gazete ile yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Özel Dershaneler Yönetmeliği'nde belirtilen esaslara uygun olarak düzenlenmektedir. Bu yönetmeliğin ikinci bölümünde dershanelerde görevlendirilecek personel aşağıdaki gibi belirlenmiştir (Resmi Gazete, 27383).

Dershane görevlendirilecek personel:

MADDE 6 –

(1) Dershanelerde;

a) Müdür,

b) Kontenjanı 400'ü aşan kurumlarda müdür yardımcısı,

c) Öğretmen,

ç) Rehber öğretmen,

d) Aynı branşta üç öğretmenden fazla olması hâlinde zümre başkanı,

e) Büro personeli zorunlu olarak görevlendirilir.

(2) Dershanelerde, isteğe bağlı olarak;

a) Ölçme ve değerlendirme servisi elemanı,

b) Uzman öğretici,

c) Hizmetli, güvenlik personeli ve benzeri personel,

ç) Aynı kurucuya ait birden fazla özel öğretim kurumunun bulunması durumunda, genel müdür ve genel müdür yardımcısı görevlendirilebilir.

1.3. ARAŞTIRMA ALANIMIZDAKİ ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK BULGULARI

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, ailevi ve ekonomik durum gibi demografik özellikleri aşağıdaki gibidir.

1.3.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %53,3'ü “Kadın” iken %46,7'si “Erkek” tir (Tablo 1.2).

Tablo 1.2: Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yüzde
Kadın	136	53,3
Erkek	119	46,7
Toplam	255	100,0

1.3.2. Yaş Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşına göre dağılımı; %27,8 ile “21-26” arası, %31 ile “27-32” arası, %17,3 ile “33-38” arası, %9,4 ile “39-44” arası ve %14,5 ile “45 ve üzeri” şeklindedir (Tablo 1.3).

Tablo 1.3: Öğretmenlerin Yaşına Göre Dağılımı

Yaş	Kişi Sayısı	Yüzde
21-26	71	27,8
27-32	79	31,0
33-38	44	17,3
39-44	24	9,4
45 ve üzeri	37	14,5
Toplam	255	100,0

1.3.3. Eğitim Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına bakıldığında, öğretmenlerin %2,4’ü “Eğitim Enstitüsü”, %64,3’ü “Lisans” ve %33,3’ü “Yüksek Lisans” eğitimi almıştır (Tablo 1.4).

Tablo 1.4: Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Yüzde
Eğitim Enstitüsü	6	2,4
Lisans	164	64,3
Yüksek Lisans	85	33,3
Toplam	255	100,0

1.3.4. Aylık Gelir

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %11,4’ü “500 TL ve altı” aylık gelire sahipken, %34,1’i “501 TL – 1000 TL” arası, %45,5’i “1001 – 1500 TL” arası ve %9’u “1501 TL – 2000 TL” arası aylık gelire sahiptir (Tablo 1.5).

Tablo 1.5: Öğretmenlerin Aylık Gelirine Göre Dağılımı

Aylık Gelir	Kişi Sayısı	Yüzde
500 TL ve altı	29	11,4
501 TL - 1000 TL	87	34,1
1001 TL – 1500 TL	116	45,5
1501 TL – 2000 TL	23	9,0
Toplam	255	100,0

1.3.5. Tecrübeleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %31'i "0-3 yıl" arası, %27,1'i "3-6 yıl" arası, %12,9'u "6-9 yıl" arası, %8,6'sı "9-12 yıl" arası ve %20,4'ü "12 yıl ve üzeri" mesleki tecrübeye sahiptir (Tablo 1.6).

Tablo 1.6: Öğretmenlerin Meslektaki Tecrübesine Göre Dağılımı

Meslekteki Tecrübe	Kişi Sayısı	Yüzde
0-3 yıl	79	31,0
3-6	69	27,1
6-9	33	12,9
9-12	22	8,6
12 yıl ve üzeri	52	20,4
Toplam	255	100,0

1.3.6. Aile Yapıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %1,2'si görücü usulü ile evlenirken, %22'si görücü usulü ile evlenmiş ama daha önce birbirlerini tanıyorlarmış, %76,9'u ise anlaşarak evlenmiştir (Tablo 1.7).

Tablo 1.7: Öğretmenlerin Eşi İle Evlenme Şekline Göre Dağılımı

Evlenme Şekli	Kişi Sayısı	Yüzde
Görücü usulü	3	1,2
Görücü usulü ama birbirimizi tanıyorduk	56	22,0
Anlaşarak	196	76,9
Toplam	255	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşlerinin eğitim durumuna bakıldığında; %7,1'i "Lise ve Dengi" okul, %16,9'u "Yüksek Okul", %72,9'u "Fakülte" ve %3,1'i "Diğer" okullardan mezundur (Tablo 1.8).

Tablo 1.8: Öğretmen Eşlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eşinin Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Yüzde
Lise ve Dengi	18	7,1
Yüksek Okul	43	16,9
Fakülte	186	72,9
Diğer	8	3,1
Toplam	255	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %82,7'sinin eşi herhangi bir işte çalışırken %17,3'ünün eşi herhangi bir işte çalışmamaktadır (Tablo 1.9).

Tablo 1.9: Öğretmen Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

Eşiniz Çalışıyor mu?	Kişi Sayısı	Yüzde
Evet	211	82,7
Hayır	44	17,3
Toplam	255	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %27,5'inin "Çocuğu yok", %46,7'sinin "1" tane, %25,1'inin "2" tane ve %0,8'inin "3 ve üzeri" çocuğu vardır (Tablo 1.10).

Tablo 1.10: Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Durumuna Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	Kişi Sayısı	Yüzde
Çocuğumuz yok	70	27,5
1	119	46,7
2	64	25,1
3 ve üzeri	2	0,8
Toplam	255	100,0

İKİNCİ BÖLÜM
ÖZEL KURUMLARDA ÖĞRETMENLİĞİN SORUMLULUKLARI VE AİLEYE
YANSIMASI

2.1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Meslek, toplumdaki sosyal, ekonomik ve teknolojik yapının gerektirdiği işbölümü sonucu ortaya çıkan, bireyin ilgi ve kabiliyeti ile sosyal etkinliklere katılma gereksinimi ve toplumun bireyden sosyal ve ekonomik yaşamda sorumluluk yüklemesi talebi sonucu ortaya çıkmış olan bir yaşamsal etkinlik olgusudur (Erden, 2001).

Meslek hem bireysel hem de toplumsal açıdan kritik önemdedir. Bu nedenle her iki bağlamda ele alınması gereken bir olgudur. Bireysel açıdan ele alındığında; meslek bireyin toplumsal işbölümünde üstleneceği rolü ve rolün toplumdaki önemine bağlı olarak statüsünü, sosyal sınıfını, elde edeceği kazancı, psikolojik doyumu ve yaşam kalitesini belirleyen, bireyin yaşamına damgasını vuracak hayati bir etkinlik alanıdır (Gündüz, 2003). Toplumsal açıdan mesleği önemli kılan ise; toplumun yapılanmasında, örgütlenmesinde, işbölümünün biçimlenmesinde belirleyici bir etkiye sahip olması, toplumsal uzlaşma ve istikrara olan katkısıdır (İlhan, 2008).

Toplumsal formasyonun özsel bileşeni olarak meslek; işbölümü, toplumsal istikrar, bütünleşme, toplumsallaşma, ekonomik, kültürel vb. açılardan hayati fonksiyonlara sahiptir. Meslek bir taraftan insanları birbirine bağlarken diğer taraftan da onları ayırır, toplumsal farklılaşma üretir. Aynı zamanda toplumsal hareketlilik yoluyla konum değiştirmeyi mümkün kılar, tabakalaşma yapısını şekillendirerek toplumsal sistemin işleyişine katkı sağlar. Öte yandan meslekler; üyeleri açısından paylaşılan normlar, değerler, tutumlar, anlam bütünleri, meslek ahlakı, yerleşik gelenekler-simgeler geliştirmeleri, üyeleri arasında benzer yaşam tarzına temel oluşturmaları ve üyeleri çeşitli biçimlerde sosyal kontrol kurmaları bakımından alt kültür oluştururlar (İlhan, 2008).

Meslekleşmenin birtakım koşulları vardır. Erden (2001)'e göre, bir mesleğin toplumda herkes tarafından kabul görmesi, meslekleşmenin önemli koşullarından biridir. Bir meslek toplumca kabul görürse, mesleki sorunlara toplumca çözüm yolları aranmaya çalışılır, toplumun çeşitli kesimlerinin desteğini alır ve daha kolay gelişir. Öğrenme-öğretme ortamının en önemli değişkenlerinden birisi şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmen eğitim durumlarını düzenleyen ve uygulayanlardan biridir (Sönmez, 2008). Toplumumuzda öğretmenlik, toplumdaki bireyler tarafından kabul edilmiş saygın bir meslektir (Erden, 2001).

Öğretmenler, ülkemizde devlet memurları arasında en kalabalık kitleyi oluşturmaktadır. İlköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim gibi çeşitli kademelerde, özel

ve kamu kesimindeki öğretmenler düşünülduğünde meslek mensupları, oldukça kalabalık ve dağınık bir durum sergilemektedir (Şişman, 1999).

“Özel sektörde çalışanlar dahil, bütün öğretmenlerin yaptıkları iş bir kamu hizmetidir. Bu sebeple devlet, kendi memurlarının yanında özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenleri de denetler. Bu kurumlarda görev yapacakların niteliklerini belirler ve onlara göreve başlama izni verir. Bir fabrika binlerce mühendisi işe alacak olsa, bunun için ilgili bakanlıktan izin istemez. Ama özel eğitim kurumları görev verecekleri her öğretmeni MEB’na bildirmek durumundadırlar. Çünkü yapılan iş bir kamu hizmetidir ve bu durum Türkiye’ye özgü olmayıp, diğer ülkelerde de buna benzer uygulamalar görülmektedir (Ergun ve diğ., 1999).”

Günümüz toplumlarında, bireyin toplumda bir konum ve kimlik ile var olabilmesi, sahip olduğu meslek ile yakından ilişkilidir. Birey bu toplumlarda, sosyalizasyon sürecinin ilk aşamalarından itibaren meslek edinmeye güdülendirilmektedir. Kurumsal yapılar da bu doğrultuda düzenlenerek, meslek edinmenin nesnel koşulları oluşturulmaktadır. Pek çok profesyonel mesleği kazandırma işlevi doğrultusunda yapılandırılmış olan formel eğitim, bu düzenlenmişliği örneklendirmektedir (İlhan, 2008). Yukarıda da değinildiği üzere öğretmenlik ancak formel eğitime tabi olduktan sonra yürütülebilecek bir meslektir.

Aslında geniş anlamıyla ele alındığında herkesin öğretici olduğu söylenebilir. Değişik ortamlarda oluşan öğrenme süreçlerinde hemen herkes, zaman zaman farkında olmasa bile “öğretici” rolünü üstlenir. Ancak öğretmenlik öğretici rolünü üstlenmekten farklıdır. Öğretmenlik “planlı eğitim hizmeti” sunan bir meslektir.

2.2. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN DEĞERİ

Cumhuriyetin ilk yıllarında öğretmenlik mesleği saygın meslekler arasına girmektedir. Bu dönemde memurların toplumsal statüsünün yüksek olmasına bağlı olarak, öğretmenlerin görece olarak eğitim ve gelir düzeylerinin toplumun diğer kesiminden yüksek olması öğretmenliği cazip bir meslek haline getirmişti. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde, öğretmen okullarının parasız ve yatılı olması nedeniyle bu okullara girmek ve öğretmen olmak özellikle kırsal kesimde yaşayan gençlerin yukarıya doğru toplumsal hareketliliğini sağlamaktaydı (Erden, 2001).

Öğretmenlik mesleğinin saygınlığı 1970' li yıllara kadar korunmuş, ancak daha sonra ülkemizdeki hızlı toplumsal değişme ve sanayileşme ile birlikte giderek gerilemeye başlamıştır. Yeni meslek gruplarının ortaya çıkması, memurların gelir düzeylerinin giderek düşmesi ile birlikte öğretmenlik mesleği de eski saygınlığını giderek yitirmiş ve toplumsal statüdeki yeri aşağıya doğru düşmeye başlamıştır (Erden, 2001).

“Öğretmenlik, daha çok zihinsel etkinlikleri gerektirmesi ve uzun sayılabilecek bir öğrenim süresi sonrası yerine getirilmesine karşın, aynı konumdaki diğer mesleklere göre daha az gelir sağlamaktadır. Öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin önemli bir bölümü, orta ve alt katmandaki aile üyeleridir. Öğretmenlerin pek çoğu, özellikle büyük yerleşim birimlerinde, ya gecekonduda ya da gecekondumsu yerleşim alanlarındaki düşük kirali, sıradan evlerde ikamet etmektedirler. Bütün bu durumlar, bugün öğretmenlerin sıradan ve neredeyse lise mezunu devlet memurları kategorisinde değerlendirilmesine yol açmaktadır. Böylece meslek olarak öğretmenlik, zaten geride olmakla birlikte gittikçe saygınlık yitimine uğramaktadır (Celep, 2004).”

Günümüzde öğrencilerin meslek talepleri de göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlik mesleğinin öğrenciler tarafından çok tercih edilen ve saygın görülen bir meslek olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Cumhuriyetin ilk yıllarında, pek çok kesimdeki gencin yukarıya doğru toplumsal hareketliliğini sağlayan öğretmenlik mesleği, bugün başka bölümlere gidilemeyecekse gidilebilecek bir bölüm olarak görülmektedir. Hatta sadece öğrencilerin değil toplumdaki pek çok kişinin aynı düşüncede olduğu gözlenmektedir.

Eğitim ya da fen edebiyat fakültelerine giden öğrencilerin; mezun olduktan sonra özel sektörde iş bulamamak, özel sektördeki iş yaşamından memnuniyetsizlik, özel sektörde uzun süre aynı kurumda çalışmamak veya başka sebeplerle, devlet kurumlarında öğretmen olabilmek için çaba harcadığı görülmektedir.

Bu durumda, öğretmenlik mesleğinin değerinin, özellikle son yıllarda yeniden yükselmeye başladığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak şunu önemle ifade etmek gerekir ki, bu durum özel sektörde çalışan öğretmen için aynı görünmemektedir. Devlet kurumlarındaki öğretmenlik yapmanın değerinin her geçen gün yükseldiği, özel kurumlardaki öğretmenlik yapmanın değerinin her geçen gün düştüğü gözlenmektedir.

Günümüzde pek çok meslek, radikal bir değişime maruz kalmaktadır. Yeni kapitalizm iş yaşamını kökten dönüştürmekte, iş yaşamı esneklik, geçicilik, uçuculuk üzerine temellenmektedir. Çalışanların kazançlarını koruyup sürdürmek için sürekli iş değiştirmek durumunda kalmaları, mesleğe bağlılığı zedelemektedir. Mesleğe yaklaşımın kısa vadeli olması, geleneksel meslek imgesini bütünüyle değiştirmektedir (İlhan, 2008). Araştırmamıza katılan özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin de meslek algılarının değişimi, statülerini kamu kurumlarında çalışan meslektaşlarından daha düşük algılamaları, buna örnek olarak kabul edilebilir.

2.3. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN TOPLUM İÇİNDEKİ YERİ

Önceleri göçebe topluluklar, kabileler halinde avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşayan insanlar, günümüz toplum yaşantısına uzun süren bir dizi aşamadan geçerek ulaşmışlardır. İnsan toplumsal bir varlıktır ve yalnız başına yaşaması olanaksızdır (Hoşgörür, 2003).

Toplum, sınırları belli olan bir çerçevede ortak amaçlar için bir araya gelen insanlardan oluşur. Bu insanlar birbirlerinden etkilenirler. Bu etkileşim neticesinde bu etkileşimi düzenleyen sosyal kurallar doğar. Sosyal kurallar aracılığıyla toplumun üyeleri birbirleri ile olan ilişkilerini, birbirlerine zarar vermeden idame ettirirler. İnsanlar sosyal hayatta, sosyal kurallara uymayı öğrenerek toplumun düzenine alışır (Ergül, 2002). Bireylerin, toplumun kurallarını öğrenmesi, değer ve inançlarını benimseyip uygulaması, toplumun içinde bir süreç sonunda gerçekleşir ve bu sürece de toplumsallaşma süreci denmektedir. Toplumdaki birçok öge ve kurum bireyin toplumsallaşmasına katkıda bulunur. Aile bu kurumların başında gelir. Ancak bireylerin sosyal kurallara arzu edilir düzeyde ulaşabilmelerinde, toplumun değer ve inançlarını benimsemesinde eğitim-öğretim kurumlarının da payı büyüktür.

Eğitim öğretimden bahsedildiğinde, genellikle ilk akla gelen öğretmenler ve öğrenciler olmaktadır. Öğretmenlik kurum içi ve özellikle sınıf içi etkinliklerin yerine getirilmesinin yanında, toplumsal işlevlerinin de olması nedeniyle tüm toplumlar için oldukça önemli bir meslektir. Ancak toplumdan topluma farklılık göstermiştir. Bununla birlikte hemen her toplumda öğretmenliğin meslek olarak algılanması, eğitimin devlet

tarafından üstlenilmesi ile birlikte genişleyerek kabul görülen bir meslek olmasını sağlamıştır (Tatlıldil, 1993).

Toplumların gelişim süreci içinde eğitime duyulan gereksinim arttıkça, öğretmen yetiştiren kurumların sayısı ve öğrenim süresi de artmıştır. İstihdam edilen öğretmenlerin ücretlendirmeleri ve statüleri, bitirdikleri okullardan aldıkları diplomalar ile belirlenmeye başlamıştır.

Öğretmenlerin okullaşma düzeyleri öğretmenin toplum içindeki nüfuzunu ve statüsünü belirlerken, toplumsal etkinlik dereceleri de artmıştır. Okullaşmanın zorunluluk haline geldiği günümüz toplumlarında işe girmek, gelir ve statü gerektiren bir mesleğe sahip olmak diplomaya bağlanmıştır. Bu nedenle eğitim öğretime duyulan gereksinim artmıştır (Tatlıldil, 1993). Yukarıda da değinildiği üzere bu durum öğretmen yetiştiren kurumların sayısının artması sonucunu getirmiştir. Bu haliyle, eğitime duyulan ihtiyacın artması, zorunlu olarak öğretmenlerin toplum içindeki yer ve statüsünü artırmalıdır.

Bilgiseven (1986) ve Akyüz (1978)'e göre, Türkiye'de öğretmenlik mesleğine verilen önem ve statü, gelir ile bağlantılı olarak eleştirilmektedir ve öğretmen maaşlarının düşüklüğünün, toplumun öğretmene yüklediği işlev ile bağdaşmadığı sıklıkla dile getirilmektedir. Ancak öğretmenlik mesleğinin statüsünü yükseltmenin yeterli olmayacağı, ulusal gelir artışına büyük katkı yapan öğretmenler kitlesinin ulusal gelirden küçük pay almalarının doğru olmadığı ileri sürülmektedir.

Her meslek alanının kendine has bir takım sıkıntıları vardır. Öğretmenlik mesleğinde de her meslekte olduğu gibi bazı sıkıntılar mevcuttur. Ancak yaşanan tüm olumsuzluklara rağmen, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki bireyler tarafından kabul edilmiş saygın bir meslek olduğu söylenebilir.

2.4. ÖĞRETMENLERİN SORUMLULUKLARI

Öğretmenlerin öğrencileri üzerinde büyük etkileri vardır. Bu nedenle öğretmenin, sorumluluklarının farkında olarak bunları en üst düzeyde gerçekleştirmeye çalışması önem arz etmektedir.

Öğretmenin pek çok rolü vardır. Her bir rol de farklı sorumlulukları içermektedir. Öğretmenin sorumluluklarını onun sahip olduğu rollerin içinde değerlendirmek yerinde olacaktır.

Uzmanlık

Öğretmenin konu alanını çok iyi bilmesi, eğitim ve öğretimle ilgili bilgi, beceri ve tutumlarla donanmış olması gerekir. Öğretmendeki eksiklikler, tutarsızlıklar eğitim ortamını olumsuz yönde etkileyebilir (Sönmez, 2008). Öğretmen öğreteceği konu alanının bilgilerine sahip olmalıdır. Hizmet içi eğitimlere katılarak kendini sürekli yenileme çabası içinde olmalıdır (Köktaş, 2003).

Öğretme

Öğretmen öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştıracak öğretim etkinliklerini planlamalı, uygulamalı ve değerlendirmelidir. Öğrenci beklentileri ve gereksinimleri doğrultusunda öğretim etkinliklerini gerçekleştirebilmelidir (Celep, 2004).

Yönetme

Öğretmen sınıftaki yönetsel işleri gerçekleştirebilme, sınıf içindeki etkinlikleri yönetebilme ve düzenli ders yapılmasını sağlayabilmelidir (Celep, 2004). Bunun yanı sıra öğretmen diğer öğretmenlerle işbirliği halinde okulun yönetiminden de sorumludur (Köktaş, 2003).

Danışmanlık

Öğretmen gerektiği zaman öğrencileriyle konuşan, onlarla arkadaşlık kuran kişi olmalıdır. Bunun yanı sıra meslek ve kariyer seçimi konusunda öğrencilerine rehberlik etmek durumundadır (Köktaş, 2003).

Öğretmenin sahip olduğu roller genel hatlarıyla yukarıdaki gibi görünse de aslında öğretmenlerin başka pek çok sorumluluk ve role sahip oldukları söylenebilir. Yukarıda sayılanlara ek olarak öğretmenlerin, temsilcilik, liderlik, arabuluculuk, yargıçlık, ana-babalık gibi çeşitli rollerinden bahsedilebilir (Celep, 2004).

Alanında yetersiz, öğrenci ile nasıl iletişim kuracağını ve ona nasıl yaklaşacağını bilmeyen, maddi ve manevi sorunları olan ve bunları çözemeyen öğretmen, öğrencinin öğrenme sürecini ve istedik davranışları kazanabilmesini

olumsuz yönde etkiler. Bu durumda, istenen nitelikteki öğrenciler yetişmesi güçleşir, ülkenin geleceği tehdit altına girer (Sönmez, 2008).

2.5. ÖZEL KURUMLARDA ÖĞRETMENLİK YAPMANIN ZORLUKLARI

Pek çok toplumsal kurum gibi, özel öğretim kurumları da toplumun ihtiyaçlarından dolayı ortaya çıkmıştır ve bu ihtiyacı karşıladıkları için varlıklarını sürdürmektedirler. Daha önce de belirtildiği gibi, özel öğretim kurumları arasında yer alan dershanelerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Sınav sisteminin sürekli değişimi, okullarda verilen eğitimin niteliğiyle ilgili sıkıntılar öğrencileri dershaneye gitmeye zorlayan sebepler arasında gösterilebilir.

Ancak bu kurumlarda çalışan öğretmenler pek çok zorlukla karşılaşmaktadırlar. Öğretmenler, ücret yetersizliği, özlük hakları ile ilgili sorunlar, çalışma saatlerinin uzunluğu, yoğun rekabet koşulları ve daha pek çok sıkıntı ile karşılaşmakta ancak zorunluluktan dolayı özel kurumlarda çalışmaya devam etmektedirler.

Araştırmalar da bu bunu desteklemektedir. Erçen (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, dersane öğretmenlerinin mesleki ve duygusal tükenmişlik düzeyleri, kadrolu öğretmenler göre çok daha yüksek çıkmıştır.

2.5.1. Uyku

Uykunun insan yaşamında önemli bir yeri vardır. Sağlıklı bir yaşam için her insanın gerektiği kadar uyumaya ihtiyacı vardır. Gereken uyku miktarı, aynı kişide farklı zamanlarda değişiklik gösterebileceği gibi, kişiden kişiye göre de değişebilmektedir. Yaşamın sakin ve sorunsuz geçtiği dönemlere göre, yoğun geçen dönemlerinde daha fazla uykuya gereksinim olduğu söylenebilir. Ancak aşırı uyku da, en az uykusuzluk kadar rahatsızlık verici olabilmektedir. Özellikle stres altındaki bireylerde uyku sorunları çok yaygındır (Wilkinson, 2004). Gereken uyku miktarı kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, düzenli uykunun kişiyi rahatlattığını söylemek mümkündür.

Öğretmenlik meslek itibariyle üst düzeyde bir performans gerektirmektedir. Çünkü sürekli bir bilgi aktarımı söz konusudur. Zihin sürekli faaliyet halindedir. Bunun yanında sürekli konuşmak da oldukça yorucudur. Ayrıca sürekli ayakta kalma, ders saatlerinin uzun olması gibi faktörler de mesleği zorlu kılan diğer faktörlerdir. Devlet kurumlarında öğretmenler haftada en fazla 30 saat derse girmektedirler. Bu ortalama olarak günde 6 saate tekabül etmektedir. Ancak özel kurumlarda durum farklıdır. Özellikle bazı branşlarda, günde 12 saate yakın ders saati olan öğretmenler bulunmaktadır.

Zaten mesleğin yorucu olmasının yanına bir de uzun çalışma saatleri eklenince mesleğin zorluk derecesi yükselmektedir. Bu durumda özellikle özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, uykularına özen göstermeleri yerinde olacaktır.

Uzun zaman yaşanan uyku sorunları, stres ve depresyon belirtisi olabilmektedir. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin işleri ile ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşama durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, uyku problemi yaşamadıkları sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.1).

Tablo 2.1: Öğretmenlerin İşleriyle İlgili Sorumluluklarından Dolayı Uyku Problemi Yaşama İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K.Katılmıyorum	Katılmıyorum	B.Katılıyorum	Katılıyorum	K.Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
19.İşimle ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşıyorum.	F	136	87	1	26	5	255	1,73	1,03
	%	53,3	34,1	0,4	10,2	2,0	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“İşimle ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşıyorum.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %53,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %34,1’i “Katılmıyorum”, %0,4’ü “Biraz Katılıyorum”, %10,2’si “Katılıyorum” ve %2’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değerin 1,73 olması retmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Kesinlikle Katılmıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“İşimle ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşıyorum” ifadesine katılım, bazı değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.2).

Tablo 2.2: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “işimle ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşıyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		19. İşimle ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşıyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	49	65	1	17	4
	Erkek	87	22	0	9	1
Yaş	21-26	35	24	1	9	2
	27-32	28	35	0	13	3
	33-38	25	16	0	3	0
	39-44	15	8	0	1	0
	45 ve zeri	33	4	0	0	0
Tecrübe	0-3 yıl	35	28	1	11	4
	3-6	25	31	0	12	1
	6-9	20	11	0	2	0
	9-12	14	8	0	0	0
	12 yıl ve zeri	42	9	0	1	0

“İşimle ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşıyorum” ifadesine;

- Kadın retmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- Erkek retmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 21-26 yaş arası retmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 27-32 yaş arası retmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 33-38 yaş arası retmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası retmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”

- 45 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 0-3 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 3-6 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 6-9 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 9-12 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 12 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin genel olarak uyku problemi yaşamadıkları görülmüştür. Bununla birlikte, uyku problemi yaşama durumunun kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu, yaş ve tecrübe arttıkça uyku problemi yaşama durumunun azaldığı söylenebilir. Kadın öğretmenlerin, ev işlerini yetiştirme sorumluluğundan dolayı uyku problemi yaşadıkları düşünülmektedir.

Yine yaş ve tecrübe arttıkça genelde iş yaşamının özelde ise öğretmenliğin sağlıklı hale geldiği söylenebilir. Çünkü öğretmenlik mesleğini yürütebilmek için ön hazırlık yapılmalıdır. Dolayısıyla mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenler bu ihtiyacı daha çok hissetmektedirler. Bu sebeple genç yaşlarda ve mesleğin ilk yıllarında yaşanan uyku sorununun bununla ilintili olduğu söylenebilir.

2.5.2. Gerilim ve Asabiyet

Bugünün modern toplumunda, iş yaşamındaki pek çok çalışanın gerilim, asabiyet ve stres içinde olduğunu görmekteyiz. Yaşadığımız yüzyılda avuç içi bilgisayarlar, bilgisayarlar, cep telefonları ve hayatı kolaylaştıran tüm aletlerle teknoloji insanları kuşatmış durumdadır. İş yaşamı, özel yaşamın içine doğru gittikçe uzamakta, üretkenlik arttıkça iş de artmaktadır (Losyk, 2006).

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin, işleri gereği gerilim altında çalışmalarını ve kendilerini asabi hissetmeleri ile ilgili ifadelerle verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, kendilerini gerilim altında ve biraz asabi hissettikleri sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.3 – Tablo 2.4).

Tablo 2.3: Öğretmenlerin İşleri Gereği Gerilim Altında Çalışma İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	B. Katılıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
18. İşim gereği gerilim altında çalışıyorum.	f	1	24	1	160	69	255	4,07	0,83
	%	0,4	9,4	0,4	62,7	27,1	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“İşim gereği gerilim altında çalışıyorum.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %9,4’ü “Katılmıyorum”, %0,4’ü “Biraz Katılıyorum”, %62,7’si “Katılıyorum” ve %27,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değer 4,07 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

Tablo 2.4: Öğretmenlerin İşlerinden Dolayı Kendilerini Asabi Hissetme İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	B. Katılıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
21. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	F	56	51	2	97	49	255	3,13	1,49
	%	22,0	20,0	0,8	38,0	19,2	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %22’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20’si “Katılmıyorum”, %0,8’i “Biraz Katılıyorum”, %38’i “Katılıyorum” ve %19,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değerin 3,13 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Biraz Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“İşim gereği gerilim altında çalışıyorum” ifadesine katılım, bazı değişkenlere göre aşığıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.5).

Tablo 2.5: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “işim gereği gerilim altında çalışıyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		18. İşim gereği gerilim altında çalışıyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	0	12	1	72	51
	Erkek	1	12	0	88	18
Yaş	21-26	0	2	1	37	31
	27-32	0	0	0	53	26
	33-38	0	1	0	36	7
	39-44	0	3	0	16	5
	45 ve üzeri	1	18	0	18	0
Tecrübe	0-3 yıl	0	2	1	41	35
	3-6	0	0	0	47	22
	6-9	0	0	0	28	5
	9-12	0	3	0	16	3
	12 yıl ve üzeri	1	19	0	28	4

“İşim gereği gerilim altında çalışıyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”

- 45 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin bir kısmı “Katılmıyorum” ve bir kısmı “Katılıyorum”
- 0-3 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 3-6 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 6-9 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 9-12 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 12 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

“İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” ifadesine katılım, bazı değişkenlere göre aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.6).

Tablo 2.6: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		21. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	11	25	1	55	44
	Erkek	45	26	1	42	5
Yaş	21-26	4	5	1	33	28
	27-32	10	14	0	35	20
	33-38	6	18	1	18	1
	39-44	8	8	0	8	0
	45 ve üzeri	28	6	0	3	0
Tecrübe	0-3 yıl	3	5	1	39	31
	3-6	8	15	0	29	17
	6-9	7	13	1	12	0
	9-12	6	8	0	7	1
	12 yıl ve üzeri	32	11	0	9	0

“İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin bir kısmı “Katılıyorum” ve bir kısmı “Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenler “Katılmıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum”
- 45 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 0-3 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 3-6 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 6-9 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 9-12 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 12 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin önemli bir bölümünün gerilim ve asabiyet içinde çalıştıklarını düşünmektedir. Öğretmenlerin asabiyet ve gerilim içinde olması öğretmenlik mesleğinde hiç olmaması gereken bir durumdur. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işlerinden dolayı kendilerini asabi hissetmeleri ve gerilim içinde çalışmaları, iş yaşamlarını olduğu kadar aile yaşamlarını da etkileyebilmektedir.

Günümüzde, sadece özel kurumlarda çalışan öğretmenler değil genel olarak tüm özel sektör çalışanları, yaşamlarının büyük bir bölümünü işte geçirmekte, bu nedenle iş yaşamındaki gerilim, asabiyet ve stres ile iş dışındaki gerilim, asabiyet ve stres ayrımı oldukça yapay kalmakta ve bu ikisini birbirinden ayırmak gittikçe zorlaşmaktadır. İş yaşamındaki gerilim aile yaşamına da yansıtılmakta ve aile içinde sorunlara yol açabilmektedir. Gerilim, asabiyet, stres ve tüm bunların sonuçları,

toplumda asabiyet ve stresle ilgili hastalıkların giderek artması, özellikle iş yaşamında kurumların asabiyet ve stres ile ilgili önleyici çalışmalara yönelmesi, aile içinde bu sebeplerden kaynaklanan anlaşmazlıklar vb. özünde bireysel olarak yaşanmış gibi görünen asabiyet ve stresin, bireysellikten öte toplumsal bir sorun haline geldiğini ve toplumsal kurumları da ciddi ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Öğretmenlerin işleri gereği gerilim altında çalışma ve işlerinden dolayı kendilerini asabi hissetme durumu bazı değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Erkek ve bayan öğretmenler gerilim altında çalışma ifadesine önemli oranda katılmakta iken, asabi hissetme durumuna erkek öğretmenler katılmamakta ancak bayan öğretmenler katılmaktadır. Buradan, iş yerindeki gerilim ve strese erkeklerin daha dayanıklı olduğu sonucunu çıkarmak mümkündür. Çünkü gerilim altında çalıştıklarına önemli ölçüde katılmakta ancak, buna rağmen kendilerini asabi hissetme ifadesine katılmamaktadırlar.

Yine bu ifadelerle ilgili olarak, tablolar incelendiğinde öğretmenlerin yaşları ve tecrübeleri arttıkça gerilim ve asabiyetlerinin düştüğü görülmektedir. Bu durum, mesleğin ilk yıllarında mesleği yürütme ile ilgili tecrübesizlik, aile yaşamındaki sorumluluklara da aynı dönemlerde sahip olma, çocukların küçük oluşu vb. faktörler ile açıklanabilir.

Bu durumda, birbirini karşılıklı besleyen iki süreç görünmektedir. Araştırmanın “iş aile çatışması düzeyi arttıkça iş stresi artmaktadır” olan dokuzuncu alt hipotezi bunu desteklemektedir (Tablo 2.7).

Tablo 2.7: İş-Aile Çatışması İle İş Stresi ve Aile İlişkileri Arasındaki İlişkinin Yönünü ve Şiddetini İnceleyen Korelasyon Analizi

		İş Stresi	Aile İlişkileri
İş Aile Çatışması	Pearson Korelasyonu (r)	0,616(**)	0,318(**)
	Anlamlılık (p)	0,000	0,000
	Kişi Sayısı	255	255

** Pearson Korelasyonu anlamlılık değeri $p < 0.01$

Yukarıdaki tabloya göre iş-aile çatışması yükseldikçe iş stresi bundan etkilenmekte ve dolayısıyla iş stresinde de bir artış gözlenmektedir. Öğretmenlerin iş-aile çatışmasında meydana gelen 1 birimlik artış, iş stresinde buna bağlı olarak 0,616 birimlik artışa neden olmaktadır. İş-aile çatışması ile iş stresi arasındaki bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkidir ($p<0,01$). İş-aile çatışmasının yükselmesi, aile ilişkilerini de etkilemekte ve aile ilişkilerinde belirtilen olumsuz ifadelerde pozitif yönde bir artışa neden olmaktadır. İş-aile çatışmasında ki 1 birimlik artış, aile ilişkilerinde 0,318 birimlik artışa neden olmakta ve bu artış istatistiksek olarak anlamlı görülmektedir ($p<0,01$).

Araştırmanın üçüncü bölümünde yer verilen, iş aile çatışması kuramlarından “taşma kuramı” na göre iş ve aile alanlarının birinde yaşanan duygusal gerginlik ve stres, diğer alanı etkilemektedir. Araştırma bulguları da bunu desteklemektedir. Gerilim altında çalışmak ve kendini asabi hissetmek aile ilişkilerinde sorunlara yol açarak, iş-aile çatışması düzeyini yükseltmektedir. Aynı zamanda iş-aile çatışması yükseldikçe iş stresi de artmakta ve durum içinden çıkılmaz bir kısır döngü haline gelmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin çalıştıkları özel kurumlarda, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hem iş yaşamına hem de aile yaşamına olumlu katkı sağlayacak ve iş-aile çatışması düzeyini de düşürecektir.

2.5.3. Sağlık

Günümüzde iş yaşamından kaynaklanan sağlık sorunlarına sık rastlanmaktadır. Çalışma koşulları, çalışma süresi, işin niteliği gibi faktörler, çalışanların yaşayacağı sağlık sorunlarını da belirlemektedir. Bugün pek çok kişinin migren, ülser, reflü gibi hastalıklara sahip olduğunu görmekteyiz. Bu ve bu gibi hastalıkların pek çoğunun temelinde gerginlik, asabiyet, stres gibi etkenler yattığı bilinmektedir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin gastrit, ülser, reflü, migren gibi hastalıklara sahip olma durumları ile ilgili soruya verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, bir kısmının bu hastalıklara sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.8).

Tablo 2.8: Öğretmenlerin Gastrit Ülser Reflü Migren Gibi Hastalıkların Kendilerinde Var Olması İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
20. Gastrit, Ülser, Reflü, Migren gibi hastalıkların bazıları bende de var.	F	64	81	87	23	255	2,70	1,39
	%	25,1	31,8	34,1	9,0	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“Gastrit, Ülser, Reflü, Migren gibi hastalıkların bazıları bende de var.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %25,1’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %31,8’i “Katılmıyorum”, %34,1’i “Katılıyorum” ve %9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değer 2,70 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Biraz Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“Gastrit, Ülser, Reflü, Migren gibi hastalıkların bazıları bende de var” ifadesine katılım, bazı değişkenlere göre aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.9).

Tablo 2.9: Yaş ve Tecrübeye Göre “Gastrit, Ülser, Reflü, Migren gibi hastalıkların bazıları bende de var” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		20. Gastrit, Ülser, Reflü, Migren gibi hastalıkların bazıları bende de var.			
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş	21-26	12	27	26	6
	27-32	11	30	26	12
	33-38	16	20	5	3
	39-44	8	2	14	0
	45 ve üzeri	17	2	16	2
Tecrübe	0-3 yıl	9	31	30	9
	3-6	13	28	19	9
	6-9	12	14	6	1
	9-12	8	5	7	2
	12 yıl ve üzeri	22	3	25	2

Gastrit, Ülser, Reflü, Migren gibi hastalıkların bazıları bende de var ifadesine;

- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 45 ve üzeri yaş öğretmenlerin yarısı “Kesinlikle Katılmıyorum” diğer yarısı da “Katılıyorum”
- 0-3 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 3-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

- 9-12 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.
- 12 ve üzeri yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Gastrit, ülser, reflü gibi rahatsızlıklardan dolayı doktora giden pek çok kişinin strese girmemeleri gerektiğinin, doktorlar tarafından söylendiği bilinmektedir. Özellikle sindirim sistemi ile ilgili rahatsızlıkların nedenleri arasında stres faktörüne yer verilmekte ve stresin bu hastalıkların şiddetini artırdığı vurgulanmaktadır (Akbulut ve ark., 2008). Araştırmamıza katılan öğretmenlerin bir kısmının gastrit, ülser, reflü ve migren gibi hastalıklara sahip olduğu görülmektedir. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin bu rahatsızlıklara sahip olmaları, onların iş yaşamını da olumsuz etkileyebilir. Ayrıca öğretmenler, gerilim altında çalışıyorum ifadesine önemli ölçüde katılmışlardır. Öğretmenlerin bir kısmının bu rahatsızlıklara sahip olmasında, gerilim altında çalışmalarının da payı olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışma koşulları düzenlendiğinde, hastalıkların şiddetinin de azalacağı söylenebilir. İfadeye katılım, değişkenler açısından değerlendirildiğinde ise, anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

2.5.4. İş Tatmini ve Toplumsal İtibar

İş tatmini en yalın haliyle, kişinin işinden memnun olması olarak tanımlanabilir. Kişinin işinden memnun olmaması ya da iş tatmini sağlayamaması, hem iş yaşamında pek çok zorlukla karşılaşmasına hem de aile yaşamında olumsuzlukların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Eğitim kurumları geleceğin nitelikli iş gücünü yetiştiren kurumlardır. Özellikle son yıllarda bu kurumlar içinde özel öğretim kurumlarının (dershanelerin) da önemli bir payı bulunmaktadır. Ülkemizdeki özel öğretim kurumları sayısının her geçen gün artması, bu yönde bir talep olduğunun bir göstergesidir.

Üniversite sınavlarına hazırlıkta birincil kurumlar olarak görülen dershanelerde çalışan öğretmenlerin, işlerinden tatmin olması şüphesiz verimlerini artıracaktır. Ancak konu ile ilgili yapılan pek çok araştırmada özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri genellikle düşüktür. Yapılan farklı çalışmalar incelendiğinde iş

tatmininin düşük olmasında ücret, yaş ve kıdem gibi faktörlerin etkili olduğu ancak ücret faktörünün pek çok çalışmada birincil sebep olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

Öğretmenlerin iş tatmini konusunda hem yurt içinde hem de yurt dışında pek çok araştırma yapılmış olduğu görülmektedir. Özdayı (1990) tarafından yapılan araştırmaya göre, resmi ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerine etki eden faktörlerin maaş, çalışma şartları, teftiş ve terfi olduğu tespit edilmiştir. Günbayı (2001)'nin yaptığı araştırmanın sonucunda, yüksek yaş grubundaki öğretmenlerin düşük yaş grubundaki öğretmenlerden ve kıdemi yüksek olanların düşük olanlardan daha fazla iş tatmini sağladıklarını ortaya koymuştur. Yine Bozkurt ve Bozkurt (2008) tarafından yapılan çalışmada, eğitimcilerin en yüksek tatmini iş ve işin niteliğinden, en düşük tatmini ise ücretten sağladıkları sonucuna varmıştır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin statü ve itibarlarını M.E.B. okullarındaki öğretmenlerden daha düşük algılanma ve bundan rahatsızlık duyma durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, pek çoğunun bu ifadeye katıldığı sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.10).

Tablo 2.10: Öğretmenlerin Toplumsal Statü ve İtibarlarını MEB Okullarındaki Öğretmenlerden Düşük Algılamaları ve Bunu Dert Etmeleri İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K.Katılmıyorum	Katılmıyorum	B.Katılıyorum	Katılıyorum	K.Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
28. Toplumsal statü ve itibarımın MEB okullarındaki öğretmenlerden daha düşük olarak algılandığımı düşünüyorum ve bunu dert ediyorum.	F	48	18	2	63	124	255	3,77	1,56
	%	18,8	7,1	0,8	24,7	48,6	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“Toplumsal statü ve itibarımın MEB okullarındaki öğretmenlerden daha düşük olarak algılandığımı düşünüyorum ve bunu dert ediyorum.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %18,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %7,1’i “Katılmıyorum”, %0,8’i

“Biraz Katılıyorum”, %24,7’si “Katılıyorum” ve %48,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değerin 3,77 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“Toplumsal statü ve itibarımın MEB okullarında çalışan öğretmenlerden daha düşük olarak algılandığını düşünüyorum ve bunu dert ediyorum” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.11).

Tablo 2.11: Cinsiyet, Yaş, Tecrübe ve Aylık Gelire Göre “toplumsal statü ve itibarımın MEB okullarındaki öğretmenlerden daha düşük olarak algılandığını düşünüyorum ve bunu dert ediyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		28. Toplumsal statü ve itibarımın MEB okullarındaki öğretmenlerden daha düşük olarak algılandığını düşünüyorum ve bunu dert ediyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	14	7	1	44	70
	Erkek	34	11	1	19	54
Yaş	21-26	5	3	1	22	40
	27-32	12	3	0	20	44
	33-38	6	6	0	11	21
	39-44	8	2	1	3	10
	45 ve üzeri	17	4	0	7	9
Tecrübe	0-3 yıl	4	3	1	24	47
	3-6	10	3	0	18	38
	6-9	7	3	0	8	15
	9-12	3	4	1	4	10
	12 yıl ve üzeri	24	5	0	9	14
Aylık Gelir	500 TL ve altı	0	1	1	7	20
	501 TL - 1000 TL	9	3	0	27	48
	1001 TL – 1500 TL	29	10	1	26	50
	1501 TL – 2000 TL	10	4	0	3	6

“Toplumsal statü ve itibarımın MEB okullarındaki öğretmenlerden daha düşük olarak algılandığını düşünüyorum ve bunu dert ediyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 45 ve üzeri yaş öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 0-3 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 3-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.
- 9-12 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.
- 12 ve üzeri yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 500 TL ve altı gelire sahip öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 501 TL – 1000 TL arası gelire sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 1001 TL – 1500 TL arası gelire sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 1501 TL – 2000 TL arası gelire sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”

Özellikle son yıllarda yeni açılan üniversitelerin sayısındaki küçümsenmeyecek artış, ikinci öğretim programlarının açılışı gibi sebepler üniversitede okuyan öğrenci sayısını ciddi ölçüde artırmıştır. Bunun sonucu olarak kısa bir sürede toplam nüfus içindeki üniversite mezunu sayısı da artmıştır. Meslek sistemi, aslında geçen yüzyılın başından beri tüm endüstrileşmiş ülkelerde önemli değişmelere uğramıştır. Bu değişim mavi yakalı işlerde çalışanların oranında düşüş, uzmanlık (beyaz yakalı) ve diploma gerektiren işlerde istihdam olanların oranında artış biçiminde gerçekleşmiştir (Giddens, 2000).

Konumuzla ilgili olarak Eğitim Fakülteleri ve Fen Edebiyat Fakültelerinden mezun olan öğrenci sayısı da artış göstermiş ve özellikle resmi kurumlara atanma konusunda güçlükler ortaya çıkmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak resmi bir kuruma atanamayan, dolayısıyla özel kurumlarda çalışma talebinde bulunan öğretmen sayısı artmış, öğretmenler özel kurumlarda yoğun iş temposu altında ve düşük ücretlerle çalışmayı kabul eder hale gelmişlerdir. Bu durum, resmi ve özel kurumlarda çalışan öğretmenler arasında statü farkının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Sosyal statü, bireyin toplumsal yapıda işgal ettiği yerdir. Herkes sosyal statüye sahiptir. Kişinin kendi statüsüne ilişkin öznel değerlendirmesi nesnel ölçütlerle değerlendirildiğinde doğru veya yanlış olabilmektedir. Sosyal statü ne sadece yüksek prestij ve mevkiye ne de bireyin kendi hakkındaki öznel görüşüne işaret eder. Sosyal statü, kişinin çevresindekilerin, toplum içinde ona nesnel olarak uygun gördükleri mevki veya pozisyonudur. Bir başka deyişle sosyal statü, toplumdaki diğer insanların o kişinin ne olduğunu düşündüklerine işaret etmektedir (Fichter, 1996).

Bu anlamda değerlendirildiğinde, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kendi statüleri hakkındaki öznel değerlendirmeleri yanlış olabilir. Ancak toplumdaki algılanışları ile birlikte değerlendirildiğinde, bu öznel değerlendirmelerin yanlış olmadığı söylenebilir. En başta kurum sahiplerinin olmak üzere, öğrenci-veli yaklaşımları ve toplumdaki algılanışları bunu desteklemekle birlikte, sahip oldukları sosyal hakların devlet okullarında çalışan öğretmenlerden farklı olması da bunu açıklamaktadır.

İfadeye katılımın, cinsiyete göre önemli bir farklılık göstermediği, öğretmenlerin genel olarak ifadeye katıldığı görülmektedir. Yaş faktöründe yalnızca 45

ve üstü yaşta olan ve tecrübe faktöründe 12 yıl ve üzeri tecrübede olan öğretmenlerin ifadeye katılmadığı görülmektedir. Dershanelerde, daha önce devlet kurumlarında çalışmış ve emekli olduktan sonra dershanelerde çalışmaya devam eden öğretmenlere sık rastlanmaktadır. Bu öğretmenlerin devlet kurumundan emekli olup özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler olduğu düşünülmektedir.

Yine, alınan ücret arttıkça ifadeye katılımın azaldığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak, öğretmenlerin algıladıkları statüleri üzerinde, ücret faktörünün oldukça etkili olduğunu söylemek mümkündür.

2.6. ÖZEL KURUMLARDAKİ ÖĞRETMENLİĞİN AİLEYE YANSIYAN YÖNÜ

Değişimin yaşanmadığı bir toplum örneği gösterebilmek mümkün değildir. Topumlarda değişimin yaşanması, bireylerin ve grupların arasındaki ilişkilerin de farklılaşmasını beraberinde getirmektedir. Nitekim bu değişime paralel olarak hem kadının hem de erkeğin statüsünde ve rollerinde farklılaşmalar yaşanmaktadır. Bireyler üstlendikleri birden fazla rol ile aynı anda buluştuklarında, bu roller arasında uyumsuzluk ve rol gerginliği ortaya çıkmaktadır.

Bireylerin iş ve aile yaşamı ile ilgili rolleri, üstlendikleri en önemli rollerdir. İş ve aile yaşamında üstlenilen roller bir takım sorumlulukları da beraberinde getirir ve bu sorumluluklar neredeyse kişinin tüm yaşamını kontrol eder. Ancak bu sorumlulukların aynı zamanda yerine getirilmesi gerektiği zaman kişi hayatının belki de en önemli çelişmesini iş rolü ve aile rolü arasında yaşamaktadır. Genel olarak çatışma birden fazla ve karşıt olan motivlerin aynı anda faaliyette bulunmasından doğan durum olarak tanımlanabilir (Güney, 2004).

Bireyler iş ile ilgili rollerini daha fazla önemsediklerinde, bu en çok aile yaşamını etkilemektedir. Çünkü aile yaşamı da kişilere pek çok sorumluluk yüklemektedir. Bireyler iş sorumlulukları nedeniyle aile ve ev içi işleri ile ilgili sorumluluklarını ihmal edebilmekte, eve iş götürerek aile bireyleri ile birlikte vakit geçirme sorunu yaşayabilmekte, yine ailece yapılacak akraba ve komşu ziyaretlerini ya da birlikte yapılacak tatil planlarını işleri nedeniyle erteleyebilmekte, tüm bunların sonucu olarak her an işi düşünmesi ya da işle ilgili bir faaliyette olması sebebiyle eşleri

ile tartışmalar yaşayabilmektedirler. Bu kısımda bu sorunları ve araştırmamıza katılan öğretmenlerin bu sorunlara verdikleri cevapları incelenecektir.

2.6.1. İş-Aile Çatışması Açısından Öğretmenlik

İş aile çatışması roller arası çatışmanın bir türü olarak kabul edilmektedir. Kahn ve arkadaşları (1964), roller arası çatışmayı, kişinin üstlendiği bir rolden dolayı ortaya çıkan rol baskılarının, diğer bir rolden dolayı ortaya çıkan baskılarla çelişmesi sonucunda oluşan bir çatışma türü olarak tanımlamışlardır. Bu noktada iş aile çatışmasını, iş ve aile alanlarındaki rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleri ile uyumsuz olması sonucunda ortaya çıkan bir roller arası çatışma türü olarak tanımlamak mümkündür (Greenhaus ve ark., 1989).

İş ve aile alanlarındaki rol beklentileri, sık sık uyumsuzluk gösterdiği zaman bireylerin rol çatışması yaşamaları da kaçınılmaz olmaktadır (Baltes ve Heydens, 2003). Bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının olumsuz etkileri, yine iş ve aile yaşamına yansımaktadır. İş ve aile yaşamları, insanların günlük yaşamlarının önemli bir bölümünde meşgul oldukları ve bir alanda başarılı olmayı (iş yaşamı), diğer alanda tatmin elde etmeyi (aile yaşamı) istedikleri için önemli iki yaşam alanlarıdır.

Gerek kamu gerekse özel sektörde çalışanların, iş ile aile rolleri arasında sıkıştığını söylemek mümkündür. Ancak söz konusu olan özel sektör olduğunda çalışanlar bu durumu daha sık ve yoğun yaşamaktadırlar. Çünkü özel sektörde çalışanlar, her an işlerini kaybetme riski ile karşı karşıyadırlar.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin özel kurumlarda öğretmenlik yapmanın aile ilişkilerini ikinci plana itmesi durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, çok önemli oranda bu ifadeye katıldıkları sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.12).

Tablo 2.12: Öğretmenlerin Özel Kurumlarda Öğretmenlik Yapmanın Aile İlişkilerini İşten Sonra İkinci Plana İtmesi İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
27. Özel kurumlarda öğretmenlik yapmak, aile ilişkilerini işten sonraya ve ikinci plana itmektedir.	F	2	16	57	180	255	4,56	0,85
	%	0,8	6,3	22,4	70,6	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“Özel kurumlarda öğretmenlik yapmak, aile ilişkilerini işten sonraya ve ikinci plana itmektedir.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %0,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %6,3’ü “Katılmıyorum”, %22,4’ü “Katılıyorum” ve %70,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değer 4,56 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Kesinlikle Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“Özel kurumlarda öğretmenlik yapmak, aile ilişkilerini işten sonra ikinci plana itmektedir” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.13).

Tablo 2.13: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “özel kurumlarda öğretmenlik yapmak, aile ilişkilerini işten sonraya ve ikinci plana itmektedir” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		27. Özel kurumlarda öğretmenlik yapmak, aile ilişkilerini işten sonra ikinci plana itmektedir.			
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	1	11	31	93
	Erkek	1	5	26	87
Yaş	21-26	0	1	10	60
	27-32	0	1	13	65
	33-38	1	1	12	30
	39-44	0	3	8	13
	45 ve üzeri	1	10	14	12
Tecrübe	0-3 yıl	0	0	9	70
	3-6	0	1	15	53
	6-9	0	1	7	25
	9-12	1	2	5	14
	12 yıl ve üzeri	1	12	21	18

“Özel kurumlarda öğretmenlik yapmak, aile ilişkilerini işten sonra ikinci plana itmektedir” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 45 ve üzeri yaş öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 0-3 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”

- 3-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 9-12 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 12 ve üzeri yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Aile ilişkilerinin işten sonra ikinci planda kalması, aile fonksiyonlarını, aile yapısını ve üyelerinin aileden beklentilerini değiştirmektedir. Doğan (2002)’ın da belirttiği üzere, bir dizi toplumsal oluşumların ilk aşamasında mikro-sosyal çevre olarak aile bulunur. Bu ilk toplumsal ünite insanları ya kendilerinden doğdukları ya da kendilerinden doğan insanlarla tamamen insana özgü birlikteliği paylaşmaktadırlar. Ancak bu birlikteliğin biçimsel gerekçesi olan biyolojik boyut, aile içindeki etkileşimi tanımlamaya yetmemektedir. Bireyler biyolojik boyutu aşan bir ilişkiler düzeni çevresinde gelişen etkileşim biçimlerine sahiptirler. Bu anlamda aile; toplumsal, kültürel, ekonomik ve bazen siyasal nitelikleriyle “küçük bir toplum”dur.

Toplumsal yapının biçimlenmesinde, toplumsal yapıyı oluşturan her unsur yerine getirdiği fonksiyon itibarıyla tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Unsurlarından bağımsız bir toplumsal yapı düşünmek mümkün değildir. Bu unsurlar toplumsal kurumlardır ve aile bu unsurların temelinde yer almaktadır (Erkal, 1993). Dolayısıyla aile yapısında meydana gelecek değişiklikler hem diğer kurumları ve hem de bütünsel olarak toplumsal yapıyı etkilemektedir.

Endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde ve yeni toplumda yaşanan demografik, tutumsal ve kültürel değişimler iş-aile yaşamını da etkileyerek, iş-aile olgusunun bu değişim trendinin ayrılmaz bir bileşeni olduğunu gözler önüne sermektedir (Kapız, 2002). Çift kariyerli çekirdek ailelerin yaygınlaşmasıyla, geniş ailenin pek çok görevi aile dışındaki diğer toplumsal kurumlar tarafından üstlenilmeye başlanmıştır (Nirun, 1994). Bu durum aile fonksiyonlarının, aile yapısının ve üyelerinin aileden beklentilerinin değişmesine neden olurken, toplumsal yapının şekillenmesine de

etki etmektedir. Bir toplumsal kurum olarak aile kurumu değişmekte ve bu da toplumsal yapının değişimine neden olmaktadır.

İfadeye katılım bazı değişkenler açısından değerlendirildiğinde, cinsiyet faktörü açısından anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Yalnızca yaş faktöründe 45 ve üzeri ve tecrübe faktöründe 12 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ifadeye katılımlarının düştüğü görülmektedir. Bu durumda, yaş ve tecrübe arttıkça, aile üyelerinin iş yaşamı sebebi ile aile yaşamını ikinci plana atma eğilimlerinin düştüğü söylenebilir. Bu duruma, meslekte geçen uzun yıllar, iş yaşamındaki hırsların tükenişi, aile yaşamından alınan doyumun artışı, iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmada tecrübe sahibi olma vb. faktörlerin etki ettiği söylenebilir.

2.6.2. İş Sorumluluklarının Ev İçi İşlere Yansıması

Öğretmenin sorumluluğu sadece bilgi aktarmak olarak görüldüğünde, öğretmenin rolünün azaldığını söylemek yerinde olacaktır (Ergun ve diğ., 1999). Bilgi aktarımı öğretmenin “uzmanlık” rolünün gerektirdiği sorumluluklardan biridir.

W.R. Mann'a göre öğretmenin otorite rolü, sosyal rol, gözetme rolü gibi daha pek çok rolü vardır ve her bir rol öğretmene farklı sorumluluklar yüklemektedir (Ergun ve diğ., 1999). Bu durum özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler için de farklı değildir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin işleri ile ilgili sorumlulukları nedeniyle aile ile ilgili alışveriş, fatura... gibi sorumlukları yerine getirememeye durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, bir kısmının bu ifadeye katıldığı sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.14).

Tablo 2.14: Öğretmenlerin İş sorumlulukları Nedeniyle Aile Sorumluluklarını Yerine Getirememe İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
11. İş sorumluluklarım nedeniyle, ailemle ilgili alışveriş, fatura ... gibi sorumluluklarımı yerine getiremiyorum.	F	14	131	102	8	255	2,84	1,11
	%	5,5	51,4	40,0	3,1	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“İş sorumluluklarım nedeniyle, ailemle ilgili alışveriş, fatura ... gibi sorumluluklarımı yerine getiremiyorum.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %5,5’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %51,4’ü “Katılmıyorum”, %40’ı “Katılıyorum” ve %3,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değer 2,84 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Biraz Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

Özel öğretim kurumları genellikle sınavlara hazırlığa yönelik programlar uyguladıklarından, takip etme, ölçme, değerlendirme, yönlendirme gibi faaliyetlere ağırlık vermektedirler. Bu da özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sorumluluklarını artırmaktadır. Bu sorumlulukları yerine getirmeye çalışan pek çok öğretmen, aile ile ilgili sorumluluklarını layıkıyla yerine getirmekte zorlanma yaşamaktadır. Ancak söz konusu olan alışveriş ve fatura gibi aile sorumlulukları olduğunda durum biraz farklılaşabilmektedir.

Özel öğretim kurumunda çalışan öğretmenler hafta sonları çalıştıkları için, hafta içi ve genellikle Pazartesi günleri hafta tatili yapmaktadırlar. Bu sebeple fatura ödemesi gibi sorunlarla pek karşı karşıya kalmadıklarını söylemek mümkündür. İş ile ilgili sorumluluklar nedeni ile aile ile ilgili alışveriş, fatura gibi sorumlulukları yerine getirememe ifadesine katılmayan öğretmenlerin, tatil günlerinin hafta içi bir güne denk gelmesi sebebi ile katılmadıkları düşünülmektedir.

2.6.3. Eve İş Götürmek Zorunluluğu ve Aile Bireyleri ile Vakit Geçirme

Günümüzde pek çok çalışanın iş yaşamının, diğer yaşam alanlarının içine taşmaktadır. İşte geçirilen uzun saatler yetmemekte, çalışanlar yetiştiremedikleri işlerini evlerine götürmek durumunda kalmaktadır. Eve iş götürmek kişinin ailesi ile nitelikli zaman geçirmesini engellemekte ve hatta eşler arasında tartışmalar çıkmasına da neden olabilmektedir. Öğretmenlik mesleği de eve iş götürme durumunun sık yaşandığı mesleklerden biridir. Ergun ve arkadaşlarının (1999) da belirttiği üzere, öğretmenler ders için gerekli kaynakları, ders araç gereçlerini ayrıntılı olarak hazırlamalıdır. Bunun yanında derse hazırlanmalı, öğrencilere soracağı soruları önceden belirlemelidir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin eve iş götürmek zorunda kalma ve ailelerine vakit ayıramam durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, önemli bir bölümünün bu ifadeye katılmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.15).

Tablo 2.15: Öğretmenlerin İşleri Nedeniyle Eve İş Götürme ve Ailelerine Vakit Ayıramama İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
12. İşim nedeniyle eve de iş götürmek zorunda kalıyor ve aileme vakit ayıramıyorum.	F	84	81	68	22	255	2,46	1,40
	%	32,9	31,8	26,7	8,6	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“İşim nedeniyle eve de iş götürmek zorunda kalıyor ve aileme vakit ayıramıyorum.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %32,9’u “Kesinlikle Katılmıyorum”, %31,8’i “Katılmıyorum”, %26,7’si “Katılıyorum” ve %8,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değerin 2,46 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Katılmıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“İşim nedeniyle eve iş götürmek zorunda kalıyor ve aileme vakit ayıramıyorum” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.16).

Tablo 2.16: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “işim nedeniyle eve de iş götürmek zorunda kalıyor ve aileme vakit ayıramıyorum.” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		12. İşim nedeniyle eve de iş götürmek zorunda kalıyor ve aileme vakit ayıramıyorum.			
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	54	41	33	8
	Erkek	30	40	35	14
Yaş	21-26	27	18	19	7
	27-32	22	25	18	14
	33-38	13	17	13	1
	39-44	8	11	5	0
	45 ve üzeri	14	10	13	0
Tecrübe	0-3 yıl	29	19	22	9
	3-6	21	22	16	10
	6-9	7	14	10	2
	9-12	8	9	4	1
	12 yıl ve üzeri	19	17	16	0

“İşim nedeniyle eve de iş götürmek zorunda kalıyor ve aileme vakit ayıramıyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”

- 45 ve üzeri yaş öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 0-3 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 3-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 9-12 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Günümüzde pek çok çalışan işlerini yetiştirmekte güçlük yaşayabilmektedir. Ancak ne var ki işini eve götürme ve evde tamamlama ancak bazı meslekler için mümkün olabilmektedir. Öğretmenlik mesleği de buna uygun mesleklerden biridir. Öğretmenler yetiştiremedikleri işleri eve götürebilmekle birlikte, mesleğin bir takım ön hazırlıklar gerektirmesi itibarıyla de evde işleri ile meşgul olabilmektedirler. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin de bu ifadeye genel olarak katılmadığı görülmüştür. Ayrıca katılım durumu cinsiyet, yaş ve tecrübe gibi faktörlere göre değişkenlik göstermemektedir.

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler de derslere hazırlık yapmaktadırlar. Ancak bu kurumların öncelikli amacı öğrencileri en iyi şekilde sınavlara hazırlamak olduğu için soru çözümü daha önemli bir faaliyet olmaktadır. Öğretmenler gün içinde sürekli soru çözmektedir. Ayrıca sürekli soru çözenin, konuları da fazlasıyla pekiştirmek anlamına geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla eve götürülen işlerin, genellikle çözülmesi gereken sorular olduğu, öğretmenler gün içinde zaten fazlasıyla soru çözdüğü için eve götürülecek soru sayısının çok fazla olmadığı ve kişinin evde çok vaktini almadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin eve iş götürme eğiliminin genç yaşlarda ve mesleğin ilk yıllarında daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bunun da öğretmenliğin hazırlık gerektiren bir meslek olması, dolayısıyla genç yaşlarda ve mesleğin ilk yıllarında bu ihtiyacın daha fazla olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bununla birlikte eve iş götürme durumuna katılan öğretmenlerin, uyku problemi yaşama düzeyinin arttığı ve bunun da iş-aile çatışması düzeyinin artışına sebep olmaktadır. Bu ise araştırmanın onuncu alt hipotezidir (Tablo 2.17).

Tablo 2.17: Eve İş Götürme Eğilimi, Uyku Problemi Yaşama Düzeyi ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Eve İş Götürme Eğilimi	Uyku Problemi Yaşama Düzeyi	İş Aile Çatışması
Eve İş Götürme Eğilimi	Pearson Korelasyonu (r)	1		
	Anlamlılık (p)			
	Kişi Sayısı	255		
Uyku Problemi Yaşama Düzeyi	Pearson Korelasyonu (r)	0,141(*)	1	
	Anlamlılık (p)	0,025		
	Kişi Sayısı	255	255	
İş Aile Çatışması	Pearson Korelasyonu (r)	0,417(**)	0,381(**)	1
	Anlamlılık (p)	0,000	0,000	
	Kişi Sayısı	255	255	255

* Pearson Korelasyonu $p < 0.05$

** Pearson Korelasyonu $p < 0.01$

Yukarıdaki tabloya göre, eve iş götürme eğilimi arttıkça uyku problemi yaşama düzeyi buna bağlı olarak artmaktadır ($r=0,141$ ve $p < 0,05$). İş aile çatışması düzeyi buna bağlı olarak artmaktadır ($r=0,417$ ve $p < 0,01$). Yani; Eve iş götürme eğilimi arttıkça uyku problemi yaşama düzeyi artmakta ve bu da iş-aile çatışma düzeyinde artışa sebep olmaktadır.

Ailenin en temel işlevlerinden olan, çocuğun sosyalleşmesini sağlama, bireylere kimlik ve kişilik kazandırma, bireylerin sevgi, saygı gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılama ancak birlikte geçirilecek nitelikli zaman ile doğru orantılı olarak gerçekleşebilmektedir. Evde sürekli iş ile ilgili faaliyetlerde bulunma, sadece çocuklar açısından olumsuz bir durum değildir. Aynı zamanda eşlerin arasında da ciddi sorunlara yol açabilecek bir durumdur. Eşlerin farklı zamanlarda dinlenme ve uyuma durumu ortak yaşantı alanını daraltmakta ve eşlerin arasındaki paylaşımı azaltmaktadır. Aile bağları zayıf kalmakta ve kriz durumlarında evliliği sonlandırmaya yatkın bir zemin hazırlamaktadır. Durumun sadece öğretmenler için değil, pek çok çalışan için böyle olduğu düşünülürse, aile kurumu bu durumdan ciddi zarar görmektedir.

2.6.4. Akraba ve Komşu Ziyaretlerine Etkileri

Toplum içinde yaşama insanın en önemli gereksinimlerinden birisidir. İnsan hayatını sürdürebilmek için diğer insanlarla birlikte olmak durumundadır. Gündüz ve Yıldız (2008)'a göre, insanların diğer insanlarla bir arada yaşama mecburiyeti, ruhsal ve psikolojik ihtiyaçların giderilmesi için olduğu kadar, neslin devamı, maddi ihtiyaçların giderilmesi, daha mutlu bir hayatın temini için de vazgeçilmezdir. İnsanlığın mecbur olduğu bu birliktelik; ilişkilerin biçimi, zaman ve mekana göre farklılaştığı gibi, bu nedenler çerçevesinde farklı kurumlar ve oluşumlar da ortaya çıkmıştır. Komşuluk da insanların bu ihtiyacını karşılamak için ortaya çıkmış kurumlardan biridir (Gündüz ve Yıldız, 2008).

Türk toplum hayatındaki yeri, unsurları işlevi ve ortaya çıkardığı neticeleri bakımından önemli yere sahip olan komşuluk, vazgeçilmez bir toplumsal yaşam alanıdır. Akrabalık ilişkileri de Türk toplumunda oldukça önemli bir yere sahiptir. Özellikle kırsal kesimde yaşayanlarda akrabalık ilişkileri daha nitelikli olarak sürdürülebilmekteyken, kentte yaşayanlarda bu ilişkilerin biraz daha zayıfladığını söylemek mümkündür. Çünkü kent yaşamının yoruculuğu, iş yaşamının önemli bir zamanı alması, mesafelerin uzaklığı vb. sebepler akraba ziyaretlerinin sıklığını değiştirmektedir. Yine de, bayramlarda yapılan akraba ziyaretleri, akrabaya duyulan saygı ve verilen önemi ifade etme şekli olarak değerlendirilebilir. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin iş sorumlulukları nedeniyle akraba ziyaretleri yapamama durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, bir kısmının bu ifadeye katıldığı sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.18).

Tablo 2.18: Öğretmenlerin İş Sorumlulukları Nedeniyle Akraba Ziyaretlerini Yapamama İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
13. İş sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini yapamıyoruz.	F	45	83	105	22	255	2,91	1,34
	%	17,6	32,5	41,2	8,6	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“İş sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini yapamıyoruz.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %17,6’sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %32,5’i “Katılmıyorum”, %41,2’si “Katılıyorum” ve %8,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değer 2,91 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Biraz Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“İş sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini yapamıyoruz” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.19).

Tablo 2.19: Cinsiyet ve Yaşa Göre “iş sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini yapamıyoruz” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		13. İş sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini yapamıyoruz.			
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	20	59	57	0
	Erkek	25	24	48	22
Yaş	21-26	5	11	46	9
	27-32	5	24	37	13
	33-38	12	19	13	0
	39-44	6	13	5	0
	45 ve üzeri	17	16	4	0

“İş sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini yapamıyoruz” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Katılmıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılmıyorum”

- 45 ve üzeri yaş öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Türkiye'nin 1950'lerden itibaren giderek ivme kazanan ve toplumsal katmanların her kesimini derinden etkileyen yapısal değişimi, komşuluk ve akrabalık ilişkilerini de etkilemiştir.

Değişen iş hayatı ve ekonomik imkanlar, öğrenim durumu, şehirleşme, medya ve eğlence alışkanlıkları gibi faktörler, geleneksel komşuluk anlayışında ve algılanmasında ciddi değişimler ortaya çıkarmaktadır (Gündüz ve Yıldız, 2008). Akrabalık ilişkileri için de aynı şeyi söylemek mümkündür. 50'lerden sonra artan göç ve kentleşme, evlilik biçimlerini de değiştirmiştir. Evlilik örüntüsünün kırsal kesimde yaygınlık gösteren bazı özelliklerinin kente göç olgusu ile birlikte değişme eğilimi gösterdiği söylenebilir. Çekirdek ailelerin yaygınlaşması, kent yaşamının her geçen gün zorlaşması, iş yaşamının dinamizmi gibi sebepler akrabalık ilişkilerini etkilemektedir.

Araştırmamamıza katılan pek çok öğretmenin, “akraba ziyaretlerini yapamıyoruz” ifadesine katılmadığı görülmüştür. Bu durumu, öğretmenlerin ziyaretlerini yapabildiği şekilde yorumlamak yanlış olacaktır. Bunun en önemli sebebinin akraba ve komşuluk algılamasında meydana gelen değişim olduğu söylenebilir.

İfadeye katılımın cinsiyet faktörü açısından anlamlı farklılıklar göstermediği, ancak yaş faktörüne göre farklılık gösterdiği görülmüştür. 21-26 yaş ve 27-32 yaş grubundaki öğretmenlerin akraba ziyaretlerini yapamama durumuna katıldıkları, diğer yaş grubundaki öğretmenlerin katılmadıkları görülmektedir. Bu durum, evliliğin ilk yılları olması, çocukların küçük olma ihtimalinin yüksek olması, meslek hayatında yeterince tecrübe sahibi olunmaması gibi nedenlerden dolayı akraba ziyaretlerine vakit bulamakta güçlük çekme olarak yorumlanabilir.

2.6.5. Aile ile Birlikte Dinlenebilme ve Tatil Yapabilme İmkani

Günümüzdeki pek çok aile birlikte dinlenebilme ve tatil yapabilme için kısıtlı zamana sahiptir. Her ikisi de çalışan ebeveynlerin tatil zamanlarının birbirine uymaması, az bir bölümünün çakışması ya da birinin tatilinin az olması vb. gibi

sebepler ailelere birlikte tatil yapmak için kısıtlı bir zaman sunmaktadır. Aile üyelerinin çalışma saatlerini kontrol edebilmeleri ya da çalışma saatlerinin esnekliği, evde yapılan iş miktarını ve zamanını etkilemektedir. Kendi çalışma saatlerini ayarlayabilenler, çalışma saatleri kontrol edilenlere göre daha aktif aile üyeleridir. Ev dışında çalışma süresi diğer faaliyetler için ayrılan zamanı etkilemektedir. Sıkıcı, monoton ya da aşırı ölçüde yorgunluk veren işlerde çalışan bireylerin ev ve aile yaşamı için enerjileri sınırlı olmaktadır (Gönen ve Bayraktar, 1996). Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, sınavların yaz aylarına isabet etmesi ve sonuçların açıklanmasını bekleme gibi sebeplerle yaz aylarının ortalarına kadar çalıştıkları kurumda beklemektedir. Yine yaz aylarının sonlarında kayıtlar, hızlandırma dönemi gibi faaliyetler nedeni ile öğretmenler yine kurumda bulunmak durumundadır. İşte tüm bu sebepler, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin aileleri ile birlikte tatil yapmaları için kısıtlı bir zaman sunmaktadır.

Özel kurumlarda çalışan öğretmenler sadece Pazartesi günleri hafta tatili yapmaktadırlar. Aslında bu durum onların hem aile hem de sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Öncelikle eşi çalışan, ancak dersane öğretmeni olmayan öğretmenler, hiçbir hafta tatilini aileleriyle birlikte geçirememektedir. Bu durum ailece yapılacak etkinlikleri engellemektedir. Ayrıca sosyal hayatlarını da olumsuz etkilemektedir. Çünkü pek çok kişi Pazar günü tatil yaptığı için, kişinin yakınları ya da arkadaşları ile de görüşme fırsatı olmamaktadır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin işlerinden dolayı aileleri ile ilgili dinlenme, tatil yapma gibi planları erteleme durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, çoğunun bu ifadeye katıldığı sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.20).

Tablo 2.20: Cinsiyet ve Yaşa Göre “İşimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum.” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		14. İşimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum.			
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	17	47	69	3
	Erkek	8	4	59	48
Yaş	21-26	1	10	40	20
	27-32	6	17	35	21
	33-38	5	10	23	6
	39-44	3	5	12	4
	45 ve üzeri	10	9	18	0

“İşimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %9,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20’si “Katılmıyorum”, %50,2’si “Katılıyorum” ve %20’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değerin 3,51 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“İşimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.21).

Tablo 2.21: Cinsiyet ve Yaşa Göre “işimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum.” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		14. İşimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum.			
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	17	47	69	3
	Erkek	8	4	59	48
Yaş	21-26	1	10	40	20
	27-32	6	17	35	21
	33-38	5	10	23	6
	39-44	3	5	12	4
	45 ve üzeri	10	9	18	0

“İşimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 45 ve üzeri öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Yine araştırmamıza katılan öğretmenlerin akşamları ve hafta sonları evdeki vakitlerini her zaman birlikte geçirme durumuna verdikleri yanıtlar da bu durumu desteklemektedir. Bu ifadeye öğretmenlerin önemli bir bölümü katılmamaktadır. Bu ise, vakitlerini birlikte geçiremedikleri anlamına gelmektedir (Tablo 2.22).

Tablo 2.22: Öğretmenlerin Akşamları ve Hafta Sonları Evdeki Vakitlerini Ailece Birlikte Geçirme İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
26. Akşamları ve hafta sonları evdeki vaktimizi her zaman ailece birlikte geçiririz.	F	141	40	63	11	255	2,07	1,39
	%	55,3	15,7	24,7	4,3	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“Akşamları ve hafta sonları evdeki vaktimizi her zaman ailece birlikte geçiririz.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %55,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %15,7’si “Katılmıyorum”, %24,7’si “Katılıyorum” ve %4,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değerin 2,07 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Katılmıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“Akşamları ve hafta sonları evdeki vaktimizi her zaman ailece birlikte geçiririz” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.23).

Tablo 2.23: Cinsiyet, Yaş, Tecrübe, Eşin Çalışma Durumu ve Çocuk Sayısına Göre “akşamları ve hafta sonları evdeki vaktimizi her zaman ailece birlikte geçiririz” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		26. Akşamları ve hafta sonları evdeki vaktimizi her zaman ailece birlikte geçiririz.			
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	93	20	19	4
	Erkek	48	20	44	7
Yaş	21-26	62	3	4	2
	27-32	59	9	9	2
	33-38	20	12	10	2
	39-44	0	10	12	2
	45 ve üzeri	0	6	28	3
Tecrübe	0-3 yıl	70	5	2	2
	3-6	50	8	9	2
	6-9	16	8	8	1
	9-12	5	7	9	1
	12 yıl ve üzeri	0	12	35	5
Eşiniz Çalışıyor mu?	Evet	132	36	36	7
	Hayır	9	4	27	4
Çocuk Sayısı	Çocuğumuz yok	60	4	4	2
	1	76	23	18	2
	2	5	13	39	7
	3 ve üzeri	0	0	2	0

“Akşamları ve hafta sonları evdeki vaktimizi her zaman ailece birlikte geçiririz” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”

- 45 ve üzeri öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 0-3 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 3-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 9-12 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 12 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- Eşi çalışanların çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Eşi çalışmayanların çoğu “Katılıyorum”
- Çocuğu olmayan öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 1 çocuğu olan öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 2 çocuğu olan öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 3 ve üzeri çocuğu olan öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

İş ve aile yaşamını, sadece bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı ve onların yaşam kalitesini belirleyen alanlar olarak düşünmek yanlış bir yaklaşım olacaktır. Bu iki alan toplumsal yapının da önemli belirleyicilerindedir. Yeni kapitalizmin sonuçlarından biri olarak, her iki alan da zedelenmekte ve toplumsal yapıda değişimlere neden olmaktadır. Değişim, gelişimin bir parçası olarak gelmektedir ve olmalıdır. Ancak değişimin kontrollü olması, toplumun temel yapı taşlarını; normlarını, değerlerini, inançlarını, kültürünü vb. zedelememesi önem kazanmaktadır.

Aile yaşamına zaman ayıramama ya da kısıtlı bir zaman ayırabilme aslında sadece özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşadığı bir sorun değildir. Bugün birçok meslek çalışanının aynı sıkıntıyı yaşadığı bilinmektedir. Bu durum aslında sürekli kendini yenileyen kapitalizmin bir sonucudur.

Sanayi Devrimi'nden günümüze diğer sistemleri yok eden kapitalizm, sürekli kendini yenilemektedir. Yeni kapitalizm hem ülkelere, hem şirketlere, hem de çalışanlara yeni davranış biçimleri, yeni sorumluluklar getirmektedir. Rekabet koşulları her zamankinden çok daha katıdır. Sennett (2009)'in de belirttiği üzere kurumlar, beceriler ve tüketim kalıpları çok değişmiştir ve bu değişimler insanı özgürlüğünü kısıtlamaktadır.

Önceleri aile ekonomik yaşamdan hammadde ve parayı kendine doğru çekerken, kapitalizmin bir sonucu olarak aile içindeki emek pazara çekilmiştir. Ancak ailenin dışına çıkan yalnızca emek değil, aynı zamanda ailenin temel fonksiyonlarıdır. Kapitalist sistem için gerekli olan emek aileden alınıp kamusal yaşama taşınırken aynı zamanda aile de kamusal yaşam karşısında ikinci plana düşmektedir (Çaha, 1996). Bugün pek çok çalışan, işini yürütebilmek için ailesine ayırması gereken zamanı ertelemekte ya da o zamandan çalmak durumunda kalmaktadır. Aslında çalışanların işleri dolayısı ile ailelerine yeterli vakit ayıramamasının en temel nedeni, sürekli kendini yeniden üreten kapitalizmdir.

İfadelere katılım bazı değişkenler açısından değerlendirildiğinde; işinden dolayı ailesiyle ilgili planlarını erteleme durumuna katılımda erkek öğretmenlerin eğiliminin bayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Araştırmanın daha sonraki kısımlarında da görüleceği üzere, erkek öğretmenler genel olarak iş yaşamları ile ilgili planlarını ertelememektedirler. Ayrıca, evdeki vakti birlikte geçirme durumuna da erkeklerin katılma eğilimi yüksek iken, bayan öğretmenlerin katılma eğilimi daha düşük görünmektedir.

Yine yaş ve tecrübe arttıkça aile ile birlikte vakit geçirme eğiliminin arttığı göze çarpmaktadır. Yaş ve tecrübenin artması ile iş-aile yaşamı dengesinin daha kolay sağlanabildiği söylenebilir.

Eşi çalışmayanlarda birlikte vakit geçirme eğilimi daha yüksektir. Bu durumu, çalışmayan eşin ev işlerini eşinin çalıştığı saatlerde düzenleyebilmesi dolayısıyla, akşamları birlikte geçirilecek zamanın artması şeklinde yorumlamak mümkündür. Araştırmamızın “eşi çalışan öğretmenlerde iş-aile çatışması daha yüksektir” olan altıncı alt hipotezi için değerlendirmeler de bu durumu desteklemektedir (Tablo 2.24).

Tablo 2.24: Öğretmenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre İş Aile Çatışma Düzeyinin İncelenmesi

	Eşin Çalışma Durumu	Kişi Sayısı	Ort.	Std. Sapma	T	Anlamlılık (P)
İş Aile Çatışması	Evet	211	3,1385	0,73921	6,580	0,000
	Hayır	44	2,3464	0,66042		

Yukarıdaki tabloya göre, eşi çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyi (3,1385) eşi çalışmayan öğretmenlerin iş aile çatışma düzeylerinden (2,3464) daha yüksektir. Üstelik çatışma düzeyleri arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Yani; Eşi çalışan öğretmenlerde iş-aile çatışma düzeyi daha yüksektir.

2 ve üzeri çocuk sahibi olanların birlikte vakit geçirme eğilimi çocuğu olmayan ya da 1 çocuğu olanlardan daha yüksek görünmektedir. Çocuğu olmayan ya da henüz bir çocuğu olan öğretmenlerin genel olarak hem evlilik yaşamının hem de iş yaşamında ilk yıllarını yaşamaktadırlar. Yani her iki yaşam alanı da onla için yenidir. Dolayısıyla henüz iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi tam olarak kuramadıkları söylenebilir. Bu sebeple 2 ve üzeri çocuk sahibi olanların birlikte vakit geçirme eğilimleri daha yüksek görünmektedir. Araştırmamızın “çocuk sayısı arttıkça iş-aile çatışması düşmektedir” olan yedinci hipotezi de bu durumu destekleyici niteliktedir (Tablo 2.25).

Tablo 2.25. Öğretmenlerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre İş-Aile Çatışma Düzeyinin İncelenmesi

Çocuk Sayısı	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Çocuğumuz yok	70	3,4531	0,63267	69,453	0,000
1	119	3,1506	0,67311		
2	64	2,2228	0,55231		
Toplam	253	2,9996	0,78687		

Yukarıdaki tabloya göre; çocuk sayısı 2 olan öğretmenlerin iş aile çatışma düzeyi 2,2228 (Katılmıyorum), çocuk sayısı 1 olan öğretmenlerin iş aile çatışma düzeyi 3,1506 (Biraz Katılıyorum) ve çocuğu olmayan öğretmenlerin iş aile çatışma düzeyi

3,4531 (Katılıyorum) şeklindedir. Öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyi sahip olduğu çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Tablodan da anlaşılacağı gibi çocuk sayısı yüksek olan öğretmenlerde iş-aile çatışma düzeyi daha düşüktür.

2.6.6. İş Nedeniyle Eşler Arası Tartışmalar

Aile içinde yaşanan tartışmalar aslında aile yaşamının doğal bir parçasıdır. Tartışmalar yıkıcı olmadığı sürece, aile yaşamı bundan olumsuz etkilenmemektedir. Aile içinde yaşanan tartışmaların pek çok sebebi olabilir. Araştırma konumuz gereği burada iş yaşamı kaynaklı tartışmalara değinilecektir. İş yaşamı; sık sık eve geç gelme, ev ve aile ile ilgili sorumlulukları iş yüzünden erteleme ya da yerine getirememeye, iş programları yüzünden aile ile ilgili programları aksatma, ücret yetersizliği gibi sebeplerden dolayı eşler arasında tartışmalara yol açabilir.

İş ve aile yaşamının birindeki olumsuz/olumlu bir durum diğerine kolayca yansiyabilmektedir. İş yaşamı için mücadele eden, işini önemseyen, başarılı olabilmek için çalışan bir aile üyesini, doğrudan kişisel hırslarının peşinden koşan, ailesini ihmal eden bir birey olarak suçlamak yanlış olacaktır. Mutlu bir aile için ekonomik kaynaklar oldukça önemlidir ve yoğun tempoda çalışan bir aile üyesi, aynı zamanda ailesi refahı ve mutluluğu için çaba harcamaktadır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin iş yaşamları sebebiyle eşleri ile sık sık tartışma durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, büyük kısmının bu ifadeye katılmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.26).

Tablo 2.26: Öğretmenlerin Eşleri ile İş Yaşamları Sebebiyle Sık Sık Tartışma İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	B. Katılıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
25. Eşimle, iş yaşamım sebebiyle sık sık tartışıyoruz.	f	164	46	5	20	20	255	1,77	1,28
	%	64,3	18,0	2,0	7,8	7,8	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“Eşimle, iş yaşamım sebebiyle sık sık tartışıyoruz.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %64,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %18’i “Katılmıyorum”, %2’si “Biraz Katılıyorum”, %7,8’i “Katılıyorum” ve %7,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değer 1,77 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Kesinlikle Katılmıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“Eşimle iş yaşamım sebebiyle sık sık tartışıyoruz” ifadesine katılım, bazı değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.27).

Tablo 2.27: Yaş, Evlenme Şekli, Eşin Eğitim Durumu ve Eşin Çalışma Durumuna Göre “eşimle iş yaşamım sebebiyle sık sık tartışıyoruz.” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		25. Eşimle, iş yaşamım sebebiyle sık sık tartışıyoruz.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş	21-26	28	12	4	11	16
	27-32	45	22	1	8	3
	33-38	37	6	0	0	1
	39-44	19	4	0	1	0
	45 ve üzeri	35	2	0	0	0
Eşiniz ile Nasıl Evlendiniz?	Görücü usulü	1	2	0	0	0
	Görücü usulü ama birbirimizi tanıyarak	44	9	0	1	2
	Anlaşarak	119	35	5	19	18
Eşinizin Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	18	0	0	0	0
	Yüksek Okul	33	3	1	2	4
	Fakülte	111	39	3	17	16
	Diğer	2	4	1	1	0
Eşiniz Çalışıyor mu?	Evet	126	43	5	18	19
	Hayır	38	3	0	2	1

“Eşimle, iş yaşamım sebebiyle sık sık tartışıyoruz” ifadesine;

- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 45 ve üzeri öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Görücü usulü evlenenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- Görücü usulü ama birbirimizi tanıyarak evlendik diyenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Anlaşarak evlenenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Eşi lise ve dengi okul mezunu olanların tamamı “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Eşi yüksekokul mezunu olanların çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Eşi fakülte mezunu olanların çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Eşi diğer (y.lisans, doktora) mezunu olanların çoğu “Katılmıyorum”
- Eşi çalışanların çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Eşi çalışmayanların çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerin iş yaşamı sebebiyle sık sık eşleriyle tartışma ifadesine genel olarak katılmadıkları görülmektedir. Genel eğilim böyle olmakla birlikte, tablo incelendiğinde 21-26 ve 27-32 yaş grubundaki öğretmenlerde, anlaşarak evlenen öğretmenlerde, fakülte mezunu olan öğretmenlerde ve eşi çalışan öğretmenlerde iş sebebi ile eşleriyle sık sık tartışma oranı diğer öğretmenlerden daha yüksek görünmektedir.

Genç yaşlar evlilik temellerinin yeni atıldığı, evliliğe alışma sürecinin yaşandığı, beklentilerin yüksek olduğu yaşlardır. Sorumlulukların arttığı, yaşamda yeni bir dönem başladığı bu yıllarda, aile üyeleri kurdukları yeni düzene alışma çabası içindedirler. Tüm bunlara, iş yaşamının yoğun temposu eklenince, iş nedeniyle tartışmaların yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. TÜİK’ nun 2006 yılı verilerine göre

boşanmaların % 42.6'sı ve 2008 yılı verilerine göre % 41.4'ü ilk 5 yıl içinde gerçekleşmektedir (TÜİK, 2007, 2008). İş sebebi ile tartışma eğiliminin bu sebeplerden dolayı genç yaşlarda yüksek olduğu düşünülmektedir.

Anlaşarak evlenen çiftelerde tartışma oranını, görücü usulü ancak birbirini tanıyarak evlenen çiftlere göre daha yüksek olduğu gibi iş-aile çatışması da daha yüksektir. Araştırmanın, “anlaşarak evlenen çiftlerde iş-aile çatışma düzeyi daha yüksektir” olan beşinci alt hipotezi için yapılan değerlendirme de bunu desteklemektedir (Tablo 2.28).

Tablo 2.28: Evlenme Şekline Göre İş-Aile Çatışma Düzeyinin İncelenmesi

	Evlenme Şekli	Kişi Say.	Ort.	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
İş Aile Çatışması	Görücü usulü	3	3,0933	0,57570	13,329	0,000
	Görücü usulü ama birbirimizi tanıyarak	56	2,5454	0,71700		
	Anlaşarak	196	3,1309	0,75942		
	Toplam	255	3,0018	0,78458		

Yukarıdaki tabloya göre, anlaşarak evlenen öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyi ortalama 3,1309 iken görücü usulü ile evlenen öğretmenlerin 3,0933 ve birbirini tanıyarak görücü usulü ile evlenen öğretmenlerin ise 2,5454'dür. Yani anlaşarak evlenen çiftlerde iş-aile çatışma düzeyi daha yüksektir. Üstelik evlenme şekillerine göre iş-aile çatışma düzeyleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur ($p < 0,05$).

Anlaşarak evlenen çiftler, flört döneminde epeyce vakit geçirmektedirler. Bu evliliklerin pek çoğunun duygusal kararlarla alınmış evlilikler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çiftler birbirlerinin yaşam tarzlarını, fikirlerini, olumlu ve olumsuz yanlarını, aile yapısını vb. bilerek evlenirler. Ancak evlilik yaşamında bu bildiklerinin dışında ya da aksi yönünde herhangi bir şey ile karşılaşınca, durum beklediklerinin dışında olduğu için tartışmaların yaşanması kaçınılmaz olur.

Görücü usulü yapılan evlilikleri, aslında mantık evlilikleri ile benzeştirmek mümkündür. Bu evlilikler daha çok aile büyüklerinin fikir birlikleri ile yapılan

evliliklerdir. Başka bir deyişle, çiftlerin evlenmesinin mantıklı olup olmadığı değerlendirilir. Çiftler flört ederek evlenenlere göre daha az vakit geçirerek evlenmektedirler. Evlilikte risk olarak görülen ilk beş yıl da anlaşarak evlenenlerin flört dönemi gibi geçmekte, dolayısıyla çiftler birbirlerini evlilik içinde birbirlerini tanımaya ve anlamaya çalışmakta, bu süre içinde de evlilik yaşamı düzene girmektedir. Görücü usulü evliliğin artık görülmediğini iddia edenlerin aksine, 2006 yılında ASAGEM ile TÜİK'nun, 24 bin 647 kişi üzerinde yaptığı “Aile Yapısı Araştırması”na göre görücü usulü evlilik hala yaygın görülmektedir.

Eşi çalışan öğretmenlerin tartışma oranı da diğer öğretmenlerden yüksek görünmektedir. Eşi çalışan öğretmenlerin iş aile çatışmasının, eşi çalışmayan öğretmenlere göre daha yüksek olması (bkz. Tablo 2.24) daha yüksek olması bu durumu desteklemektedir.

Ayrıca, öğretmenlerin eşlerinin eğitim durumu yükseldikçe tartışma eğiliminin de yükseldiği göze çarpmaktadır. Sağlıklı ailenin, içinde hiçbir tartışmanın yaşanmadığı aile olduğunu söylemek yanlış olacaktır. İnsanların yakın ve uzun süreli birliktelik yaşadığı her ortamda tartışmaların olması kaçınılmazdır. Hatta aile içindeki tartışmaların yıkıcı değil de, yapıcı şekilde gerçekleştiğinde sorunların çözümlenmesine katkı sağladığı da söylenebilir. Araştırma konumuz gereği, burada iş nedeniyle yaşanan tartışmalar değerlendirilmiştir ve eğitim durumu yükseldikçe bu tartışmalar arttığı görülmektedir.

Eğitim durumunun yükselmesi ile bireylerin işgücüne katılımı ve iş yaşamından beklentileri artmakta, dolayısıyla zaman zaman kariyerleri için aile yaşamını aksatabilmektedirler. Bu durum da iş nedeni ile aile içinde yaşanan tartışmaları artırmaktadır. Yukarıda da değinildiği üzere bu tartışmalar yapıcı nitelikte olduğu sürece sorunların çözülmesine katkı sağlayacaktır. Araştırmanın “öğretmenlerin ve eşlerinin eğitim durumu yükseldikçe iş-aile çatışması düzeyi yükselmektedir” olan dördüncü alt hipotezi için yapılan değerlendirmeler de bu durumu desteklemektedir (Tablo 2.29).

Tablo 2.29: Öğretmen ve Eşlerinin Eğitim Durumu İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		İş Aile Çatışması
Öğretmenlerin Eğitim Durumu	Pearson Korelasyonu (r)	0,363(**)
	Anlamlılık (p)	0,000
	Kişi Sayısı	255
Öğretmen Eşlerinin Eğitim Durumu	Pearson Korelasyonu (r)	0,377(**)
	Anlamlılık (p)	0,000
	Kişi Sayısı	255

** Pearson Korelasyonu için anlamlılık değeri $p < 0.01$

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, öğretmenlerin ve eşlerinin eğitim durumu ile iş-aile çatışması arasında korelasyon katsayılarının (r) 0,363 ve 0,377 olduğu görülmektedir. Öğretmen ve eşlerinin eğitim durumundaki artış iş-aile çatışma düzeyini etkilemekte ve artışa neden olmaktadır. Üstelik bu artış istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir ($p < 0,01$). Yani; Öğretmenlerin ve eşlerinin eğitim durumu yükseldikçe, iş-aile çatışma düzeyi artmaktadır.

2.6.7. Her An İşi Düşünmek (İşkolik) ve Aile İlişkileri

Her an işi düşünmenin, normal sayılabilecek bir davranış biçimi olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Çevremizdeki bazı insanlar sürekli olarak çalışırlar ve sürekli olarak işlerini düşünürler ya da işleri ile ilgili konuşurlar. Çalışanları sürekli iş hayatına ve iş hayatı ile ilgili düşüncelere yönlendiren pek çok sebep olabilir, bu insanları işkolik olarak adlandırıyoruz.

Çakır (2001)'a göre üç tür işkolik tipinden bahsedilmektedir. Bunlar; zorunlu bağımlı işkolikler, mükemmeliyetçi işkolikler ve başarı odaklı işkoliklerdir. Bunların odak noktaları çok çalışmaktır. Çalışmaya olan farklı yaklaşımları ile farklı sorunlara neden olabilmektedirler.

Çiftçi (2010)'a göre, bireyleri işkolik olmaya iten bireysel ve sosyal faktörler olabilmekle birlikte, pek çok işkolikte görülen ortak özellikler vardır. Pek çoğunun, iş doyumları düşüktür, stres, kaygı, sağlık sorunları gibi nedenlerle ve aileleriyle yaşadıkları diğer sorunlardan dolayı yaşam doyumlarının da düşük olma olasılığı

fazladır. İşkolikler, iş ve iş dışı yaşam arasında denge kurmakta zorlanmaktadırlar. İş her şeyin önünde tuttukları için, özellikle aile yaşamında bir takım sorunlar yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin evdeyken sık sık işleri ile ilgili konuları düşünme durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, büyük kısmının bu ifadeye katılmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 2.30).

Tablo 2.30: Öğretmenlerin Evdeyken Sık Sık İşleri İle İlgili Konuları Düşünme İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K.Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	K.Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
22. Evdeyken sık sık işimle ilgili konuları düşünürüm.	f	105	61	45	44	255	2,46	1,57
	%	41,2	23,9	17,6	17,3	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
 2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
 4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“Eşimle, iş yaşamım sebebiyle sık sık tartışıyoruz.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %41,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %23,9’u “Katılmıyorum”, %17,6’sı “Katılıyorum” ve %17,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değerin 1,77 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Kesinlikle Katılmıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“Evdeyken sık sık işimle ilgili konuları düşünürüm” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 2.31).

Tablo 2.31: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “evdeyken sık sık işimle ilgili konuları düşünürüm” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		22. Evdeyken sık sık işimle ilgili konuları düşünürüm.			
		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	55	41	17	23
	Erkek	50	20	28	21
Yaş	21-26	24	19	11	17
	27-32	29	21	7	22
	33-38	22	7	11	4
	39-44	12	8	3	1
	45 ve üzeri	18	6	13	0
Tecrübe	0-3 yıl	24	22	12	21
	3-6	28	18	7	16
	6-9	16	4	8	5
	9-12	12	5	4	1
	12 yıl ve üzeri	25	12	14	1

“Evdeyken sık sık işimle ilgili konuları düşünürüm” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 45 ve üzeri öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 0-3 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 3-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”

- 9-12 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 12 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Evdeyken sık sık işle ilgili konuları düşünme durumuna öğretmenlerin çoğu kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Bununla birlikte tablo incelendiğinde, evde iş düşünme eğiliminin erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlerden daha fazla olduğu, yaş ve tecrübe arttıkça evde iş düşünme durumunun azaldığı söylenebilir.

Her ne kadar kadınların da iş yaşamına katılımı geçmişten günümüze artış gösterse de kadın ve erkeğin geleneksel rollerinin de önemli ölçüde korunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Erkeklerin aile reisi, ev geçindirme vb. gibi geleneksel rollerinden dolayı, iş yaşamı algıları kadınlarınkinden farklı olmaktadır. Kadınlar çalışıyor olsalar da ev işlerini yürütmektedirler ve hatta bazen geleneksel rollerini yerine getirebilmek için iş yaşamından kopabilmektedirler. Ancak erkekler için aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Erkek öğretmenlerin evde iş düşünme eğiliminin yüksek olması durumunun bunların sonucu olduğu söylenebilir.

Araştırmamızın “erkek öğretmenlerde iş aile çatışmasının yönü işten aileye doğrudur” olan ikinci alt hipotezi için yapılan değerlendirmeler de bu durumu desteklemektedir (Tablo 2.32).

Tablo 2.32: Erkek Öğretmenlerde, İş ve Aile Rollerinden Kaynaklanan Çatışmanın Yönünün İncelenmesi

Cinsiyet	Çatışma	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma
Erkek	İş Aile Çatışması	119	2,7071	0,80354
	İşten Aileye	119	3,2556	0,88965
	Aileden İşe	119	1,9715	0,93020

Yukarıdaki tabloya göre, erkek öğretmenlerin iş-aile çatışmasının ortalama düzeyi 2,7071 (Biraz Katılıyorum) civarında iken, bu düzey işten aileye doğru artmakta

(3,2556) aileden işe doğru azalmaktadır (1,9715). Yani; Erkek öğretmenlerde, iş ve aile rollerinden kaynaklanan çatışmanın yönü işten aileye doğrudur.

Yine yaş ve tecrübe arttıkça evde iş düşünme eğiliminin azaldığı görülmektedir. Bu sonucu, mesleğin ilk yıllarında meslekle ilgili çalışmalara daha fazla ihtiyaç duyulması ile ilişkilendirmek mümkündür. Araştırmanın “öğretmenlerde yaş ve tecrübe arttıkça iş aile çatışması düzeyi düşmektedir” olan üçüncü hipotezi için yapılan değerlendirme de bu durumu desteklemektedir (Tablo 2.33).

Tablo 2.33: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeyi ile Yaş ve Tecrübe Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		İş Aile Çatışması
Yaş	Pearson Korelasyonu (r)	-0,596(**)
	Anlamlılık (p)	0,000
	Kişi Sayısı	255
Tecrübe	Pearson Korelasyonu (r)	-0,609(**)
	Anlamlılık (p)	0,000
	Kişi Sayısı	255

** Pearson Korelasyonu için anlamlılık değeri $p < 0.01$

Yukarıdaki tabloya göre; öğretmenlerin yaş ve tecrübelerinde meydana gelen artış, iş aile çatışmasında negatif yönlü bir değişmeye neden olmuştur. Her üç durumda da oldukça güçlü, ters yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki söz konusudur. Yani; öğretmenlerde yaş, tecrübe ve ücret arttıkça iş-aile çatışma düzeyi düşmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI AÇISINDAN AİLE İLİŞKİLERİNİN ÖĞRETMENLERE TESİRİ

3.1. AİLE İÇİ İLİŞKİLER

Aile içi ilişkilerin sağlıklı olmasının temelinde iletişim, paylaşım yatmaktadır. Aile içindeki ilişkilerin sağlıklı/sağlıksız olması kişinin yaşantısını, bedensel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemektedir. Eşler arasındaki ve anne-baba ile çocuk arasındaki ilişki, çocukların gelişiminde önemli bir faktördür. Bu durumda aile içindeki ilişkilerin sağlıklı olması, hem anne-babanın sağlıklı, mutlu bir yaşam sürmesinde ve evlilikten doyum sağlamasında etkili iken, hem de çocukların sağlıklı bir psiko-sosyal gelişim göstermesinde etkilidir.

Anne-babanın aile yaşamında mutsuz olması, evlilikten doyum sağlayamaması, onları yaşamlarının diğer alanlarını da etkilemektedir. Bundan en çok etkilenecek yaşam alanının da iş yaşamı olduğu söylenebilir. Bunun yanında aile ilişkilerinde olumsuz yansımaların en önemli etkisi, çocuk üzerinde olmaktadır.

Çoğu anne-baba, çocuklarını yetiştirme konusunda gerçekten her şeyin en iyisini yapmak istemektedir. Oysa gerçekte, pek çok anne-baba için ebeveynlik, günlük işlerin arasında ikinci sırayı alır. Çoğu anne-baba işinden arta kalan zamanlarda anne-babalık yapmaktadır (Sürücü, 2003).

Aile, üyeleri arasındaki ilişkiler ve etkileşim yönünden sosyal bir grup, sosyal ve ekonomik yönden bir birlik, sosyal yaşamın temel göstergelerinden biri olarak örgüt, üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanması ve yürütülmesinde sistematik kuralları bulunan sosyal bir kurumdur (Nirun, 1994). Çocuğun yaşamındaki en önemli sosyalleştirme kurumu, ailesidir. Aile bir kurum olarak çocuğun alacağı kavramları seçerek vermekte, onları yorumlamakta ve sonucu değerlendirmektedir. Bu seçici ve değerlendirici süreç, çocukta kişisel ve sosyal davranışlarla ilgili değer duygusunun gelişmesiyle sonuçlanır (Yavuzer, 2002). Bireyin kendisinden beklenen davranışları göstermesi, beğenilmeyen davranışları kontrol etmesi, toplumda yasaklanan davranışlardan uzak durması, kabul gören davranışları alışkanlık haline getirmesi, tüm bunları yaparken zaman ve zemini doğru kullanarak sosyal ihtiyaçlarını karşılaması, sosyal gelişimi ifade etmektedir ki, bu gelişimin sağlıklı olmasının temelinde sağlıklı aile ilişkileri yatmaktadır (MEGEP, 2007).

Çocuğun sağlıklı bir gelişme gösterebilmesi için anne-baba ile çocuklar arasında etkili bir iletişim kurulması gerekmektedir. Genel olarak iletişim, bireyler,

gruplar ve toplumlar arasında söz, yazı, görüntü vb. simgeler aracılığı ile duygu ve düşüncelerin karşılıklı olarak iletilmesini sağlayan bir etkileşim sürecidir. Etkili bir iletişim, aile üyelerinin karşılıklı olarak birbirlerinin düşüncelerini ve duygularını anlamalarını sağlar, işbirliği, yardımlaşma ve paylaşma davranışlarına yol açar ve dolayısıyla çocukların gelişimi için uygun ortamın oluşmasını sağlar (Sürücü, 2003).

3.2. AİLEDE SORUMLULUKLAR

Toplum ve kültürlerarası incelemeler, farklı aile yapıları ve akrabalık sistemlerinin bulunduğunu göstermektedir. Aile ve ailedeki sorumluluklar, toplum yapısına ve aynı toplum içinde zamana, mekana ve toplumsal tabakalaşmaya göre farklılık gösterir. Bulut (1993)'un da belirttiği gibi aile işlevlerinin kültürel kontroller dışında düşünülmesi mümkün değildir. Toplum örf ve adetler ile aile üyeliğini ve üyelerin rollerini belirlemektedir. Beklentiler değiştiği için; roller, cinsel davranışlarla ilgili izin ve yasaklar, çocuk bakımı ve eğitimi toplumlara ve aile tiplerine göre değişmektedir. Endüstrileşme ve kentleşme de aile işlevlerinde ve üyelerinin sorumluluklarında değişikliklere neden olabilmektedir.

Yine sosyolojik açıdan aile ile ilgili incelemelerde kullanılan kuramsal yaklaşımlardan biri olan yapısal fonksiyonel yaklaşıma göre, belirli aile yapıları belirli görevleri meydana getirir. Aileler hem kendi aralarında, hem toplumdaki diğer sosyal kurumlarla ve toplumsal yapının tümüyle bağlı ve bağımlıdırlar. Bu sosyolojik yaklaşım aileye ilişkin incelemelere uygulanırken, aile içindeki ilişkilere, bu ilişkilerin doğurduğu yapısal farklılıklara ve buna bağlı olarak yerine getirdiği farklı fonksiyonlara göre belirlenen aile tipleri esas alınmaktadır (Kut ve Koşar, 1988).

Bununla birlikte her ailenin yerine getirmesi gereken temel sorumluluklar vardır. Bu sorumluluklar genel olup bütün aileler için geçerlidir. Sabatelli ve Bartle (1995)'a göre, tüm aileler kimlik görevlerini yönlendirme, sınırları düzenleme, ailenin duygusal atmosferini yönetme, aile yapısında meydana gelen değişimi yönetme, ev halkının devamlılığını sağlama için strateji planlama gibi sorumluluklara sahiptirler (Nazlı, 2001). Bunları yönetecek olan aile üyeleridir. Aile üyelerinin bu sorumlulukları içselleştirmesi, aile içindeki rolünü kavramasını kolaylaştırabilir.

3.3. İŞ AİLE ÇATIŞMASINI DOĞURAN NEDENLER VE BİÇİMLERİ

İş-aile çatışmasını doğuran nedenler çalışılan sektöre göre farklılık gösterebilmektedir. Burada özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş aile çatışması sebebi olarak gördüğü faktörler üzerinde daha çok durulacaktır.

Ayrıca, araştırmamıza kaynaklık etmesi açısından, literatürde iş aile çatışması biçimleri olarak geçen kuramsal bilgilere yer verilecektir.

3.3.1. İş-Aile Çatışmasını Doğuran Nedenler

İş aile çatışması sebeplerini genel olarak, zaman yetersizliği, ücret yetersizliği, iş aile rolleri arasındaki çatışma, iş yerindeki gergin ve stresli ortam, çocukların bakımı ve ev işleri olarak sayabilmek mümkündür. Aşağıda bu faktörler kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

Ev İşleri ve Çocuk Bakımı: Pek çok ailede ev işleri ve çocuğun bakımı ile ilgili işleri genellikle kadınlar üstlenmektedir. Ancak günümüzde kadınların iş yaşamına katılımı arttığı için durum biraz değişmiştir. Çalışan kadınların çocuklarının bakımını ücretli bakıcılar, kreşler ve ev işlerini de yine ücretli temizlikçiler üstlenmeye başlamıştır. Ancak bu durum kadının geleneksel rolünü tam anlamıyla değiştirmemiştir. Çünkü kadın evde olduğu zamanlarda ev işlerine yine zaman ayırmakta ve yine çocuğun evde olduğu zamanlarda çocuk bakımını erkekten daha fazla üstlenmektedir.

Bu durumda ev işleri ve çocuk bakımı hala kadının görevi olarak görülmektedir. Özellikle çocuk bakımı konusu, çalışan kadının çocuk yapmadan önce, çocuğa kimin bakacağına da karar vermek durumunda bırakmaktadır. Çocuğun doğumundan sonra pek çok kadın kısmen ya da tamamen iş yaşamından uzaklaşmakta bu durum kadının kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir.

İş yerindeki gergin ortam ve stres: İş aile çatışması nedenlerinden biri olabilmektedir. Kötü çalışma koşulları, zaman yetersizliği, aşırı iş yükü, aşırı bilgi yükü, ücret yetersizliği, rol çatışması, yeterince ilerleyememe, iş garantisinin eksikliği gibi pek çok sebep, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin stres kaynağı oluşturabilmektedir.

İş aile çatışması sebepleri olarak görülebilecek ev işleri, çocuk bakım sorunu, iş yerindeki gergin ve stresli ortam gibi faktörler, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler tarafından iş aile çatışması sebebi olarak görülmemiştir.

Rol çatışması: Aynı anda iki veya daha çok rolü gerçekleştirmek durumunda olan bir kişinin, rolün gereklerinden birine uymanın diğerine uymayı güçleştirecek biçimde ortaya çıkmasından meydana gelmektedir. Artan (1986) rol çatışmasını, iki veya daha fazla rol baskısının birbiri ile çatışmaları durumu olarak tanımlamışlardır. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, işten kaynaklı rollerinin gerektirdiği davranışlar, zaman zaman aile yaşamındaki rolün gerektirdiği davranışları engellemektedir.

Zaman Yetersizliği: Yaşamlarını takvim ve saat ile düzenlemek zorunda kalan bireyler zaman baskısını çok fazla hissetmektedirler (Artan, 1986). Bu bireyin aile yaşamına da yansımaktadır. Zaman yetersizliği bazı katılımcılar tarafından en önemli iş aile çatışması olarak belirtilmiş olmakla birlikte, özel öğretim kurumlarındaki ücret yetersizliğinin, iş aile çatışması sebebi olarak zaman yetersizliğinin önüne geçtiği görülmektedir.

Ücret Yetersizliği: Çalışanların ücrete ilişkin tutumları birbirinden farklı iki nedene dayanabilir. Bunlardan ilki kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak doyum sağlama isteğidir. Kazanç sağlama çalışanları işinde daha yaratıcı devamlı ve tutarlı olmaya yönelten bir etken olarak kendini göstermektedir. Diğer yandan ücret için çalışanlar için, örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığıdır (Pehlivan Aydın, 2002).

İşten elde edilen gelirin yetersiz olması, çalışanın ailesini gerektiği gibi besleyemeyeceği, giydiremeyeceği ve yeterli konfora sahip bir evde oturamayacağı anlamına gelir. Ailenin tatil ve boş vakitlerini geçirmesi ve kendileri için asgari şartları sağlaması aşırı fazla mesaiye ve gece mesailerinden sağlanacak ek gelire bağlı ise, bu durumdan bireyin aile hayatı ve sosyal hayatı da zarar görecektir (Baltaş ve Baltaş, 2004).

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerden bazılarının aktardığına göre (Radikal, 2006), sektörde üç ila dört yıldır çalışan öğretmenlerin hala çok düşük

ücretlerle çalışmaya devam ettiklerini, hatta ilk yıllarında sigortasız olarak çalıştırıldıklarını belirtmektedir.

Son yıllarda, ekonomik durum birçok kişi için önemli bir gerginlik kaynağı haline gelmiştir. Çoğu kişi, gereksinimlerini karşılayabilmek için ikinci bir iş yapmak zorunda kalmaktadır. Bu da kişilerin fiziksel ve psikolojik yönden daha fazla riskle karşı karşıya kalmaları, dinlenme için ayırdıkları zamanın kısılması ve ailevi aktivitelere zaman ayıramama gibi sorunları beraberinde getirmekte ve bireyleri aile yaşamında da mutsuzluğa sürüklemektedir. Araştırmanın “ücret yetersizliğinden kaynaklanan iş-aile çatışma düzeyleri, diğer çatışma faktörlerinden daha yüksektir” olan sekizinci hipotezi için yapılan değerlendirmeler de bunu desteklemektedir (Tablo 3.1).

Tablo 3.1: Öğretmenlerin En Önemli İş-Aile Çatışma Sebebine Dair Görüşlerinin Dağılımı

Çatışma Sebebi	Kişi Sayısı	Yüzde	Ort.	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Ücret yetersizliği	184	72,1	3,1074	0,69784	6,320	0,002
Zaman yetersizliği	67	26,3	2,7378	0,94868		
İş-aile rolleri arasındaki çatışma	4	1,6	2,5700	0,35109		
Toplam	255	100,0	3,0018	0,78458		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Sizce en önemli iş-aile çatışma sebebi nedir” sorusuna; %72,2’si “Ücret yetersizliği”, %26,3’ü “Zaman yetersizliği” ve %1,6’sı “İş-aile rolleri arasındaki çatışma” yanıtı vermiştir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin büyük kısmı, en önemli iş-aile çatışma sebebini ücret yetersizliği olarak belirtmişlerdir (3,1074). Üstelik çatışma faktörleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur ($p < 0,05$).

“Sizce en önemli iş-aile çatışması sebebi nedir” sorusuna verilen cevaplar, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 3.2).

Tablo 3.2: Cinsiyet, Yaş, Tecrübe, Eğitim Durumu ve Aylık Gelire Göre “sizce en önemli iş aile çatışması nedir” Sorusuna Verilen Yanıtların Dağılımı

		10. Sizce en önemli iş-aile çatışma sebebi nedir?		
		Ücret Yetersizliği	Zaman Yetersizliği	İş-aile rolleri arasındaki çatışma
Cinsiyet	Kadın	109	26	1
	Erkek	75	41	3
Yaş	21-26	64	7	0
	27-32	62	16	1
	33-38	31	13	0
	39-44	10	11	3
	45 ve üzeri	17	20	0
Tecrübe	0-3 yıl	75	4	0
	3-6	53	15	1
	6-9	23	10	0
	9-12	12	8	2
	12 yıl ve üzeri	21	30	1
Eğitim Durumu	Eğitim Enstitüsü	2	4	0
	Lisans	113	48	3
	Yüksek Lisans	69	15	1
Aylık Gelir	500 TL ve altı	29	0	0
	501 TL – 1000 TL	83	4	0
	1001 TL - 1500 TL	70	42	4
	1501 TL - 2000 TL	2	21	0

“Sizce en önemli iş-aile çatışması nedir” sorusuna;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Zaman Yetersizliği”
- 45 yaş ve üzeri öğretmenlerin çoğunluğu “Zaman Yetersizliği”
- 0-3 yıl arası tecrübeye sahip olan öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”

- 3-6 yıl arası tecrübeye sahip olan öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 6-9 yıl arası tecrübeye sahip olan öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 9-12 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 12 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Zaman Yetersizliği”
- Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin çoğunluğu “Zaman Yetersizliği”
- Lisans mezunu öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- Yüksek Lisans mezunu öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 500 TL ve altı gelire sahip öğretmenlerin çoğunluğu “Ücret Yetersizliği”
- 501 TL – 1000 TL arası gelire sahip öğretmenlerin çoğu “Ücret Yetersizliği”
- 1001 TL – 1500 TL arası gelire sahip öğretmenlerin çoğu “Ücret Yetersizliği”
- 1501 TL – 2000 TL arası gelire sahip öğretmenlerin çoğu “Zaman Yetersizliği”

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin önemli bir bölümü, ücret yetersizliğini en önemli iş aile çatışması sebebi olarak belirtmişlerdir. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin bu faktörü önemli bulmaları şaşırtıcı olmamıştır. Yukarıda da bahsedildiği üzere, öğretmenler düşük ücret almalarına rağmen işsiz kalmamak için bu kurumlarda çalışmaya devam etmektedirler. Ücret yetersizliği kadar önemli faktörler olarak belirtilememişse de, zaman yetersizliği ve iş aile rolleri arasındaki çatışma iş aile çatışması nedenleri arasında görülen diğer faktörlerdir.

Özellikle son on yılda özel öğretim kurumlarının sayısında ciddi bir artış görülmüştür. Bununla birlikte her yıl üniversiteden mezun olan öğretmenlerin sayısı da artmış ancak öğretmenlerin devlet kurumlarına atanmaları sınava bağlanmış ve atanan öğretmen sayısı da özellikle bazı branşlarda oldukça azalmıştır. Bu durumda devlete atanamayan öğretmen sayısı her yıl artmış ve günümüzde yaklaşık 300 bin civarında atama bekleyen öğretmen olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla özel öğretim kurumlarında çalışma talebi artmış, önceki on yılda öğretmen bulmakta zorlanan ve öğretmenlerine oldukça fazla ücret veren kurumlar, çok kolay öğretmen bulabilir hale gelmiş ve öğretmenlere ödedikleri ücretler de azalmıştır. Bugün özellikle mesleğinde ilk yıllarında olan öğretmenler çok düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Dolayısıyla pek çok öğretmenin

iş-aile çatışmasının en önemli nedeni olarak ücret yetersizliğini belirtmiş olmaları şaşırtıcı değildir.

Ayrıca, bir sonraki başlıkta değinileceği üzere dünya literatüründe; zaman esaslı, davranış esaslı ve duygusal gerilim esaslı çatışma olmak üzere üç tür iş-aile çatışması biçimi tanımlanmıştır. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, önemli bir bölümünün “ücret yetersizliğini” en önemli iş-aile çatışması nedeni olarak belirttiği görülmüştür. Ücret yetersizliğinden kaynaklanan iş-aile çatışması, bu çatışma türlerinden ayrı olarak ele alınmalıdır. Bir başka deyişle, ücret esaslı çatışma yeni bir çatışma biçimi olarak ele alınabilir. Bu durum toplumsal faktörlerin, aile yapısı ve işlevlerinde olduğu gibi, iş-aile çatışması biçimlerinde de belirleyici olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Bazı değişkenler açısından değerlendirildiğinde, 39-44 yaş ve 45 yaş üzeri öğretmenler, 12 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenler, aylık geliri 1500-2000 arasında olan öğretmenler ve eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin zaman yetersizliğini, diğer öğretmenlerin hepsinin ücret yetersizliğini en önemli iş-aile çatışması sebebi olarak belirttikleri görülmektedir. Zaman yetersizliğini en önemli iş aile çatışması olarak belirten öğretmenlerin yaşlarının ileri, tecrübelerinin fazla, ücretlerinin yüksek ve eğitim enstitüsü mezunu olduğu göze çarpmaktadır. Dolayısıyla bu öğretmenlerin çoğunun emekli olup, daha sonra dershanede çalışmaya başladıkları düşünülmektedir. Yani ücret problemini diğer öğretmenler kadar yaşamamaktadırlar. Devlet kurumlarında hafta sonlarının tatil olması, yine hafta içi günlerde dersi biten öğretmenlerin okuldan ayrılabilmesi öğretmenlere iş dışında geniş bir zaman dilimi bırakmaktadır. Öğretmenlerin özel kurumlarda bu şartlarda çalışmadıkları için zaman yetersizliğini en önemli iş aile çatışması olarak belirttiği düşünülmektedir.

3.3.2. İş-Aile Çatışması Biçimleri

Literatürde, iş-aile çatışmasının üç büyük formu yer almaktadır. Bunlar “zaman esaslı çatışma”, “davranış esaslı çatışma” ve “duygusal gerilim esaslı çatışma” olarak ifade edilmektedir.

3.3.2.1. Zaman Esaslı Çatışma (Time-based Conflict)

Bireyin sahip olduğu farklı roller, bireyin zamanı için yarışabilirler. Bir rol için harcanan zaman, genellikle diğer bir rol için harcanmamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İşteki rol için ayrılan zaman miktarı sebebiyle ailedeki rolün gerektirdiği sorumluluklar kesintiye uğrayabilir, bu durumda zaman esaslı çatışma ortaya çıkar (Netenmeyer ve ark., 1996). Bir başka deyişle zaman esaslı çatışma, zamanın bir role adandığı durumlarda ortaya çıkar, çünkü böyle bir durumda başka bir rolün isteklerini yapmak zorlaşır (O'Driscoll ve ark., 1992).

Zaman esaslı çatışmanın iki biçimi vardır. Birincisi, bir role üyelikle ilgili zaman baskısı, diğer bir rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi, fiziksel olarak imkansız yapabilir. İkincisi, fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanıyorken, diğer bir rolün talepleri ile karşılaşılabilir ve baskılar dalgınlığa neden olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Çatışmanın iş ile ilgili kaynakları, fazla mesai miktarı ve sıklığı, vardiyanın düzensiz olması olarak belirtilmektedir. Haftada kaç saat çalışıldığına ek olarak, iş programının katılığı da iş aile çatışması üretebilir. Bununla birlikte, esnek çalışma saatlerinin, kaçınılmaz olarak tüm çalışanların aileleri tarafından çatışma azalttığı kabul edilmemektedir. Çatışmanın aile ile ilgili kaynakları da vardır. Bir bireyin ailedeki rolünün özellikleri, aile aktivitelerine bol miktarda zaman harcama da çatışma üretebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Özetle, deneysel araştırma bulguları zaman esaslı çatışma kavramıyla genellikle tutarlıdır. Çatışma, zaman baskısının, diğer rol alanının talepleriyle uyumsuz olduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

3.3.2.2. Duygusal Gerilim Esaslı Çatışma (Strain-based Conflict)

İş aile çatışmasının ikinci formu olan duygusal gerilim esaslı çatışma; rolün, duygusal gerilim üretmesini içerir.

Duygusal gerilim esaslı çatışma, bir rolün, diğer bir rolün sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırması sonucunda ortaya çıkar. Örneğin iş yerinde gergin ve

sinirli olmanın, ailedeki sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştırması ve gerginliği artırması gibi (Netenmeyer ve ark. 1996).

Duygusal gerilim esaslı çatışma, gerilim dolu olan bir rolün, diğer rolün isteklerini tamamlamayı engelleyeceğini temel alır. İş ve evde stres ortaya çıkaran faktörlerin hepsi duygusal gerilim esaslı çatışmaya yol açabilir. Bu stres kaynakları bireyleri yorar ve endişeye, gerilime ve bunalıma götürebilir (Tubin, 2007).

Çatışmanın iş ile ilgili kaynakları arasında, işteki rol belirsizliği ya da rol çatışması sayılabilir ve bunların iş aile çatışmasına etki ettiği bulunmuştur. Ayrıca, iş alanındaki stres kaynakları anksiyete, yorgunluk, depresyon, ilgisizlik gerginlik gibi duygusal gerilimler üretebilmektedirler. Bir roldeki zorlanma diğer bir rolün performansını etkilemektedir. Aynı zamanda bir rolde fazla zaman geçirilmesi de gerginlik ortaya çıkarabilmektedir. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, uzun yolculuklar ve fazla mesai dolaylı olarak ve zaman esaslı çatışmaya ek olarak duygusal gerilim esaslı çatışmayı üretebilir. Her ne kadar, kavramsal olarak ayrı olsalar da, zaman esaslı ve duygusal gerilim esaslı çatışmanın, iş alanı içindeki çatışma kaynakları açısından birçok ortak noktaları olduğunu söyleyebiliriz (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Çatışmanın aile ile ilgili kaynakları, iş-aile çatışmasının yüksek düzeyleri ile ilişkilidir. Ancak, destekleyici eşler birbirlerini, iş aile çatışmasının yüksek düzeylerini geçirmekten koruyabilirler. Aile rolleri hakkında karı-koca uyumsuzluğu ve kadının çalışma durumu ile ilgili görüş farklılığı aile gerilimine katkıda bulunabilir. Temel inançlarda eşler arasındaki farklılık, karşılıklı destek sistemini zayıflatabilir ve strese neden olabilir. Bir bütün olarak ele alındığında, çatışma veya aile ünitesindeki desteğin yokluğu gibi bulgular gerilimin olduğunu ortaya koyar ve iş-aile çatışmasına katkıda bulunur (Greenhaus ve Beutell, 1985).

3.3.2.3. Davranış Esaslı Çatışma (Behavior-Based Conflict)

Çatışma biçimlerinin üçüncüsü davranış esaslı çatışmadır. Davranış esaslı çatışma, iki yaşam alanındaki davranışların uyumsuz olmasından doğmaktadır. Bir alan için uygun olan davranışlar, diğer alan için uygun olmayabilir. Rolün özgün davranış deseni, diğer bir rolün davranış beklentileriyle uyumsuz olabilir. Birey farklı rollerin beklentileriyle uyması için davranışı ayarlayamazsa, rollerin arasında çatışma geçirmesi

muhtemel olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin, iş yeri duygularını arka planda tutan davranışları gerektirebilir, oysa evde duyguların açık ve gösterilir olması beklenebilir (Tubin, 2007).

3.3.3. İş-Aile Çatışması Kuramları

Literatürde, iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkileri açıklayan beş farklı kuramdan bahsedilmektedir. Bu kuramlar araştırmacıların öncülük ettiği çalışmaların ışığında bir iskelet olarak inşa edilmiştir.

3.3.3.1. Telafi Kuramı (Compensation Theory)

Kişiler hayatlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yaşamak için her iki yaşamlarında da bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etme çabası içerisine girerler (Zedeck ve Moiser, 1990). Telafi kuramı, iş ve aile arasında ters bir ilişkinin olduğu görüşü üstüne inşa edilmiştir. İş yaşamında istediği başarıyı kazanamayan birey, enerji ve uğraşlarını aile yaşamına taşır ve aile onun için en büyük mutluluk kaynağı haline gelir (Tubin, 2007).

Zedeck ve Moiser (1990)'a göre; bir alandaki tatminsizlik, diğer alanda tatmin elde etme vasıtasıyla telafi edilmeye çalışılır. Bireyler, bir alanda bulamadığı istediklerini diğer alanda tamamlayıcı yatırımlar yaparlar. Telafi kuramı ayrıca tamamlayıcı ilişkiler olarak tartışılmıştır. Tamamlayıcı telafi; istenilir tecrübeler, davranışlar ve psikolojik durumlar açısından iş yerinde yetersizlik mevcut ise, bu aile aktivitelerini takip ettiğinde ortaya çıkmaktadır.

3.3.3.2. Taşma Kuramı (Spillover Theory)

Taşma kuramı, bir alanda meydana gelen bir değişikliğin, diğer alanı etkileyeceği görüşü ile temellendirilmektedir. Örneğin, iş arkadaşları ile kurulan zayıf ilişkiler, aile üyeleri ile zayıf ilişkiler kurma ya da çatışma yaşama gibi aile hayatına da aksedecektir (Tubin, 2007).

İş ve aile alanlarının her ikisinde de stres yaşamak mümkündür. Rollerin duygusal, fiziksel ve akılsal istekleri, alanlardan birini diğerinden üstün kılabilir. Taşma kuramı, bir alanda yaşanan stresin diğer alanı da etkileyeceğini savunmaktadır. İki alan arasındaki karşılıklı dayanışmadan dolayı, bir alandaki duygusal gerginlik diğer alan üzerinde de etkili olmaktadır (Leiter ve Durup, 1996). Taşma kuramı hem iş yaşamının aile yaşamını etkilediği, hem de aile yaşamının iş yaşamını etkilediği durumları kapsamaktadır.

Taşma kuramına göre, iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkiler olumsuz sonuçlar kadar gibi olumlu sonuçlar da ortaya çıkarabilir. Bunlar pozitif taşma ve negatif taşma olarak adlandırılır. İş yaşamındaki mutluluğun aile yaşamına taşınması ya da aile yaşamındaki mutluluğun iş yaşamına taşınması pozitif taşmadır. Mutsuzluk, yorgunluk, stres gibi durumların taşınması da negatif taşmadır (Zedeck ve Moiser, 1990).

3.3.3.3. Bölünme Kuramı (Segmentation Theory)

Bölünme, iki alanın birbirini etkilememesi görüşüne dayanmaktadır. En yalın haliyle, iş ve ailenin ayrılığıdır. Bölünme kuramı, işle ilgili olan ve olmayan stres kaynaklarının birbirlerini etkilemediğini savunmaktadır.

Bölünme kuramı, iş ve aile çevrelerinin farklı olduğunu ve bireyin bir alanda, diğer alana herhangi bir etki aksettirmeden başarıyla çalışabileceğini savunur (Evans ve Bartolome, 1984). İki çevre yan yana var olur ve bütünüyle pratik amaçlar var olduğu için birbirlerinden ayrılırlar. Zaman, mekan ve görevde ayrılık, bireyin yaşamını düzenleyecek bölümlere ayırmasına olanak sağlar. Aile duygusallığın, samimiyetin ve önemli atfedilen ilişkilerin alanı olarak görülmekte iken iş dünyası anlamdan ziyade rekabetçi, enstrümantal ve kişisiz olarak görülür (Zedeck ve Moiser, 1990).

3.3.3.4. Çatışma Kuramı (Conflict Theory)

Çatışma kuramı, bir alandaki memnuniyet ve başarının diğer alanda fedakarlıkları gerektirdiğini savunur. Kurama göre, iki çevre birbiri ile uyumsuzdur, çünkü onların ayrı normları ve istekleri vardır. Bazı kuramcılar işe gelmemenin, geç kalmanın ve verimsizliğin belirleyicisi olarak aile sorumluluklarını görmektedir (Zedeck

ve Moiser, 1990). Çatışma kuramına göre, hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmaz, çatışmaya yol açan bu rollerin gereği olarak üstlendiği sorumluluk ve yükümlülüklerinin kişi üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler ortaya çıkarmasıdır (Kahn ve ark., 1964).

İş ve aile yaşamı birbiri ile çatışma halindedir ve bu çatışma kolay kolay sona ermez. Bireyin iş yaşamındaki kariyeri, başarısı ve memnuniyeti, aile yaşamında fedakarlıkları gerektirmektedir. Tatmin edici bir aile yaşamına sahip olmak için, aile yaşamının bireyin kariyeri ile uzlaşma içinde olmasını gerektirmektedir (Evans ve Bartolome, 1984).

3.3.3.5. Araç Kuramı (Instrumentality Theory)

Araç kuramı, bir alanın, kendisi ile diğer alanlarda elde edilenlerin bir ortalaması olduğunu öne sürer. Örneğin, iş sonuçları, iyi aile yaşamına götürür ve kendisi ile yaşamın zevklerinin bir kısmını almanın olduğu yollardır (Zedeck ve Moiser, 1990). Bir alan, diğer alanda arzulananları elde etmek için bir yoldur. İş ve kariyer öncelikle bir tatmin elde etme, başarılı bir aile kurma ve boş zamanlarını inşa etmenin yoludur (Evans ve Bartolome, 1984).

3.4. AİLE İLİŞKİLERİNİN İŞE YANSIMASI VE SONUÇLARI

Ailede anne-baba, onlara biçilen roller gereği, öncelikle çocuklarının üzerinde varlıklarını güç ve bir güven kaynağı olarak sürdürürler. Maddi olarak yaptıkları katkı bunun arkasından gelmektedir. Gergin ve sıkıntılı bir anne-baba ilişkisi çocuklar için güvensiz ve tedirgin bir ortam ortaya çıkarır.

Günümüz sosyo-ekonomik şartlarında insan ilişkileri, doğal ve sürekli bir yeniden yapılanma içindedir. Beklentilerimiz, ilgilerimiz, tutumlarımız, alışkanlıklarımız değişen dünya ile birlikte değişmektedir. Aile kurumu da her kurum gibi zaman zaman aksaklıkların ortaya çıkabildiği, sorunlar üretebilen ancak bu sorun ve aksaklıkları çözebilme potansiyelini de, yine kendi içinde barındıran bir kurumdur.

İş yaşamı, ev işleri, birlikte zaman geçirme imkanı, paylaşım, iletişim vb. sebepler ailede problem ortaya çıkarabilecek konulardır. Aile içinde ortaya çıkabilecek

sorun iç kaynaklı olabileceği gibi, dış kaynaklı da olabilir. Sorunun nereden kaynaklandığı, sorunu çözebilmek adına önemlidir. Ancak kaynak ne olursa olsun, kişinin diğer yaşam alanları da bu olumsuzluktan etkilenebilmektedir. Kişinin aile ilişkilerinde karşılaştığı sorun en çok iş yaşamını etkilemektedir. Çünkü iş ve aile insanların zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iki yaşam alanıdır.

Aile yaşamında herhangi bir sorun yaşamayan bireylerin de, iş yaşamları zaman zaman aile yaşamlarından olumsuz etkilenebilmektedir. İnsanlar bu iki yaşam alanı arasında kolay kolay tercih yapamazlar ve her iki alana da gereken önemi göstermek isterler. Bunu yapmaya çalışırken örneğin nicelik olarak sıkıntı yaşayabilirler. Aile içindeki ilişkilerini yıpratmamak adına uğraş verirken, işle ilgili yapacaklarını erteleyebilir, asgari düzeyde yerine getirebilir, geciktirebilir ya da yetiştiremeyebilirler. Bu durumda da iş yaşamında istedikleri hedeflere ulaşmada güçlük ya da işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalabilirler.

3.4.1. İş Sorumluluklarını Yerine Getirememe ve Mesleğe Dönük Çalışmaların Vaktinde Yapılamaması

Her yaşam alanı yaşam kalitesini belirlemeye katkıda bulunmaktadır. Sağlıklı aile yaşamı, bireyin iş yaşamına da olumlu katkıda bulunmaktadır. Ne var ki zaman zaman aile içindeki sorumluluklar, iş yaşamındaki sorumlulukları yerine getirebilmeyi engelleyebilmektedir.

Bu durum genellikle kişinin, aile sorumluluklarını diğer alanlardan ön sırada tutması sonucu ortaya çıkar ve kişinin iş sorumluluklarını ertelemesine ya da nitelikli olarak yerine getirememesine neden olabilir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenler için, iş ile ilgili sorumluluklarını sürekli olarak asgari düzeyde yerine getirme durumunun uzun sürmesi, öğretmenin işini kaybetmesi sonucunu getirecektir. Aslında iş sorumluluklarını aile sorumluluklarından dolayı yerine getiremeyenlerin yine daha çok kadınlar olduğu düşünülmektedir.

Her mesleğin kendine has bir takım özellikleri vardır. Öğretmenlik mesleğinin en önemli özelliği sürekli hazırlıklı, dinamik olmayı gerektirmesidir. Her yıl aynı konuların anlatılması, öğretmeni zaman içinde şüphesiz pratikleştirmektedir. Ancak bununla birlikte müfredattan çıkan ya da müfredata eklenen değişikliklerden haberdar

olmak, öğrenciyi gereksiz bilgi yığını içinde bırakmamak ya da konuları eksik vermemek de önem taşımaktadır.

Ayrıca sınavlara hazırlığa yönelik programlara ağırlık veren dershaneler için, sürekli değişen sınav sistemi ve müfredatı hakkında yeterli bilgiye sahip olmak, öğretmenler açısından önem taşımaktadır. Aile yaşamının gerektirdikleri, öğretmenlerin bu hazırlıkları yapmasını bazen zorlaştırmaktadır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin aile sorumlulukları nedeniyle işteki görevlerini asgari ölçüde yerine getirme durumuna verdikleri yanıtlar bazı değişkenler açısından değerlendirildiğinde, aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır (Tablo 3.3).

Tablo 3.3: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “ailemle ilgili sorumluluklarım nedeniyle, işteki görevlerimi en mükemmel şekilde değil asgari düzeyde yerine getirebiliyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		16. Ailemle ilgili sorumluluklarım nedeniyle, işteki görevlerimi en mükemmel şekilde değil asgari düzeyde yerine getirebiliyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	16	11	6	54	49
	Erkek	72	23	9	15	0
Yaş	21-26	18	5	1	17	30
	27-32	16	7	2	36	18
	33-38	13	15	8	7	1
	39-44	10	4	3	7	0
	45 ve üzeri	31	3	1	2	0
Tecrübe	0-3 yıl	14	4	1	25	35
	3-6	16	9	4	27	13
	6-9	13	10	2	7	1
	9-12	10	4	6	2	0
	12 yıl ve üzeri	35	7	2	8	0

“Ailemle ilgili sorumluluklarım nedeniyle, işteki görevlerimi en mükemmel şekilde değil asgari düzeyde yerine getirebiliyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 45 ve üzeri yaş öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 0-3 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 3-6 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 6-9 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 9-12 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 12 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”

“Ev-aile yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı çoğu zaman erteliyor sonra da sıkışıyorum” ifadesine katılım, bazı değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 3.4).

Tablo 3.4: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “ev – aile yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı çoğu zaman erteliyor ve sonra da sıkışıyorum.” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		17. Ev – aile yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı çoğu zaman erteliyor ve sonra da sıkışıyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	4	13	0	53	66
	Erkek	84	28	1	5	1
Yaş	21-26	19	12	0	15	25
	27-32	18	11	0	19	31
	33-38	13	13	1	10	7
	39-44	12	4	0	5	3
	45 ve üzeri	26	1	0	9	1
Tecrübe	0-3 yıl	14	10	0	20	35
	3-6	19	11	0	16	23
	6-9	11	11	1	7	3
	9-12	13	5	0	1	3
	12 yıl ve üzeri	31	4	0	14	3

“Ev – aile yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı çoğu zaman erteliyor ve sonra da sıkışıyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 45 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 0-3 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 3-6 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”

- 6-9 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 9-12 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 12 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Aile sorumlulukları nedeniyle iş ile ilgili sorumlulukların asgari ölçüde yerine getirilmesi ve meslekle ilgili çalışmaların vaktinde yapılamaması kişinin zamanı kullanmakla ilgili yaşadığı bir sıkıntıdır. Dolayısıyla iş aile çatışması biçimlerinden zaman esaslı çatışmaya işaret etmektedir. Aile gereksinimleri nedeniyle işiyle ilgili sorumluluklarını asgari ölçüde yerine getiren ya da çalışmalarını erteleyen, sonra da sıkışan aile üyesi, sahip olduğu rollerden birini layıkıyla yerine getirmekte güçlük çektiği için, sadece iş yaşamında değil aile yaşamında da sorunlar yaşayabilmektedir.

İfadelere katılma durumu bazı değişkenler açısından değerlendirildiğinde; yaş ve tecrübe arttıkça ifadelere katılımın düştüğü görülmektedir. Bu durumu, öğretmenlerin yaş ve tecrübeleri arttıkça meslekle ilgili çalışma yapma ihtiyaçlarının da azaldığı şeklinde yorumlamak mümkündür.

İfadeye katılımında yine en çok dikkat çeken faktör cinsiyet olmaktadır. Çünkü kadınların önemli bir bölümü ifadelere “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişken, erkeklerin önemli bir bölümü de ifadelere “kesinlikle katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Araştırmanın “bayan öğretmenlerde iş aile rollerinden kaynaklanan çatışmanın yönü aileden işe doğrudur” olan birinci alt hipotezi ile “erkek öğretmenlerde, iş aile rollerinden kaynaklanan çatışmanın yönü işten aileye doğrudur” olan ikinci alt hipotezi için yapılan değerlendirmeler de bu durumu desteklemektedir (Tablo 3.5).

Tablo 3.5: Bayan Öğretmenlerde İş ve Aile Rollerinden Kaynaklanan Çatışmanın Yönünün İncelenmesi

Cinsiyet	Çatışma	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma
Kadın	İş Aile Çatışması	136	3,2597	0,67102
	İşten Aileye	136	2,6397	0,71671
	Aileden İşe	136	4,0854	0,82111

Yukarıdaki tabloya göre kadın öğretmenlerin iş-aile çatışmasının ortalama düzeyi 3,2597 (Biraz Katılıyorum) civarında iken bu düzey işten aileye doğru azalmakta (2,6397) aileden işe doğru artmaktadır (4,0854). Yani; Bayan öğretmenlerde, iş ve aile rollerinden kaynaklanan çatışmanın yönü aileden işe doğrudur.

Kadınlar aile yaşantılarının gereksinimleri sebebiyle iş yaşamlarının gereksinimlerini ikinci planda bırakabilmektedirler. Bilindiği üzere, kadınların ev işlerindeki yükümlülükleri erkeklerden daha fazladır. Her ne kadar çift kariyerli ailelerin sayısı geçmişten günümüze artış göstermiş olsa da, ev işlerinde adil bir paylaşımın olduğunu, erkeklerin de ev işlerinde kadınlar kadar sorumluluk aldığını söylemek pek mümkün değildir. Dolayısıyla kadınlar ev yaşantılarının gereksinimleri nedeniyle, işleriyle ilgili çalışmalarını ertelemek durumunda kalmakta ve erkeklerden daha fazla zorlanma yaşamaktadırlar. Erkekler ise iş sorumluluklarını yerine getirirken, aile gereksinimlerini yerine getirmekte zorlanma yaşamaktadırlar. Araştırmanın aile sorumlulukları ve gereksinimleri ile ilgili tüm bulguları bu durumu desteklemektedir.

3.4.2. Öğretmenlikte Gerekli Olan Yenilikleri Takip Edememe

Öğretmenlik, sürekli olarak bilgi güncellemesinin yapılması gerektiği önemli bir meslektir. Sürekli olarak bir kitleye bilgi aktarımı söz konusu olduğu için, yenilikleri takip edememe, öğrencilere güncelliği ortadan kalkmış bilgilerin aktarılması sonucu doğurabilir. Konuyla ilgili başka bir problem de bilgi teknolojilerindeki gelişmelerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Özellikle günümüzde, öğretmenin gerekli olan teknik donanımdan yoksun olması, öğrencilerine bilgi teknolojileri yoluyla aktarması gereken

bir bilgiyi aktaramamasına ya da yardım alarak öğrencilerinin gözünde yetersiz öğretmen durumuna düşmesine neden olabilecektir.

Yeni teknolojiler öğrencileri, öğretmenleri ve öğrenme ortamlarını etkilemektedir. Bireylerin, teknolojik ve bilimsel çıktıları kullanırken düşünceleri ve fikir üretmeleri, birey ve toplum sosyo-ekonomisi açısından olduğu kadar, toplumsal sorunların çözümü bağlamında da gereklidir (Yanpar, 2007).

Acun (2003)'e göre, son yıllarda hızla artan internet tabanlı eğitim öğretim materyal ve kaynaklarından dolayı öğrencilerin geleneksel öğrenme süreçleri değiştiği gibi, öğretmenlerin de öğretim yöntemleri bu zenginlikten nasibini almakta, sınıf içindeki öğretim teknikleri yeni boyutlar kazanmakta ve değişmektedir (Yiğit, 2007).

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin, aile sorumlulukları nedeniyle işleri ile ilgili yapmak istedikleri yenilikleri üretememe ve kendilerini yenileyememe durumuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, büyük kısmının bu ifadeye katıldığı sonucu ortaya çıkmıştır (Tablo 3.6).

Tablo 3.6: Öğretmenlerin Ailelerine Karşı Sorumlulukları Nedeniyle İşleri İle İlgili Yapmak İstedikleri Yenilikleri Üretememe ve Kendilerini Yenileyememe İle İlgili İfadeye Olan Görüşlerinin Dağılımı

		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	B. Katılıyorum	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
15. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim yenilikleri üretemiyor, kendimi yenileyemiyorum.	F	44	34	1	86	90	255	3,56	1,50
	%	17,3	13,3	0,4	33,7	35,3	100		

1,00 ≤ Ortalama ≤ 1,80 ise “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80 < Ortalama ≤ 2,60 ise “Katılmıyorum”
2,60 < Ortalama ≤ 3,40 ise “Biraz Katılıyorum”, 3,40 < Ortalama ≤ 4,20 ise “Katılıyorum”
4,20 < Ortalama ≤ 5,00 ise “Kesinlikle Katılıyorum”

“Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim yenilikleri üretemiyor, kendimi yenileyemiyorum.” sorusu yöneltildiğinde öğretmenlerin; %17,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %13,3’ü “Katılmıyorum”, %0,4’ü

“Biraz Katılıyorum”, %33,7’si “Katılıyorum” ve %35,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Ortalama değerin 3,56 olması öğretmenlerin bu ifadeye olan ortalama eğilimin “Katılıyorum” civarında olduğunu gösterir.

“Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim yenilikleri üretmiyor ve kendimi yenileyemiyorum” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 3.7).

Tablo 3.7: Cinsiyet, Yaş ve Tecrübeye Göre “aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim yenilikleri üretmiyor ve kendimi yenileyemiyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		15. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim yenilikleri üretmiyor, kendimi yenileyemiyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	B.Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	4	8	1	60	63
	Erkek	40	26	0	26	27
Yaş	21-26	5	6	0	25	35
	27-32	8	5	1	25	40
	33-38	5	13	0	20	6
	39-44	4	7	0	8	5
	45 ve üzeri	22	3	0	8	4
Tecrübe	0-3 yıl	5	4	0	30	40
	3-6	6	6	1	24	32
	6-9	4	9	0	13	7
	9-12	4	8	0	7	3
	12 yıl ve üzeri	25	7	0	12	8

“Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim yenilikleri üretmiyor ve kendimi yenileyemiyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”

- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 45 ve üzeri öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 0-3 yıl arası tecrübeye sahip olan öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 3-6 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılıyorum”
- 6-9 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılıyorum”
- 9-12 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğu “Katılmıyorum”
- 12 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”

Öğretmenlerin işleri ile ilgili yenilikleri üretememesi sadece kendi bireysel gelişimlerini ilgilendiren ve etkileyen bir durum değildir. Öğretmenin yenilikleri takip edememesi ya da üretememesi aynı zamanda toplumsal sorunlara da yol açabilir. Toplumların gelişimi ve refahında eğitim öğretim kurumlarının önemli bir payı bulunmaktadır. Durum özel öğretim kurumları ya da dersaneler için de farklı değildir. Hatta öğrencilerin, gelecekteki mesleklerini belirlemek üzere girdikleri önemli sınavlara hazırlanmada dersanelere gösterdikleri talep göz önünde bulundurulduğunda, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin aslında ne kadar büyük yükümlülüklerle karşı karşıya olduğu kestirilebilmektedir. Dolayısıyla meslekleri ile ilgili yenilikleri üretme konusunda yetersiz kalan öğretmenlerin, öğrencilerinin geleceğine ışık tutmakta zorlanması kaçınılmaz olacaktır. Bunun sonucu öğrencilere, istedikleri mesleklere sahip olamamaları şeklinde yansiyabilir. Ayrıca bu sebeple öğretmen işini de kaybedebilir. Çünkü özel kurumlarda kendini ve bilgisini revize edemeyen öğretmenlerin işlerini uzun süre devam ettirebilmeleri oldukça güçtür.

İşleri ile ilgili yenilikleri üretememe, kendini yenileyememe durumuna pek çok öğretmenin katıldığı görülmüştür. Aslında bu durumun, bugün bu kurumlarda yaşanan öğretmen sirkülasyonunun önemli sebeplerinden biri olduğu söylenebilir. Dersanelerde

çalışan pek çok öğretmen, aynı kurumda uzun yıllar çalışmamaktadır. Bunun farklı sebepleri de olmakla birlikte, kendini yenileyememe de önemli bir etkidir. Sürekli dinamik ve aktif olmayı gerektiren bu sektörde, gereken tempoyu ve gelişimi göstermeyen pek çok öğretmen işinden olabilmektedir.

Bazı değişkenler açısından değerlendirildiğinde, erkek öğretmenlerin katılımının bayan öğretmenlere göre daha az olduğu görülmektedir. Durum yine erkeklerin iş yaşamına, kadınların ise aile yaşamına verdiği öncelik ile açıklanabilir. Bundan yola çıkarak, bu kurumlarda çalışan bayan öğretmenlerin, kendilerini yenileyememe sebebi ile işten çıkarılma olasılıklarının, erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yine, yaş ve tecrübe yükseldikçe ifadeye katılımın düştüğü görülmektedir. Aslında gelişen teknoloji, her yıl değişen sınav sistemi, dershaneler arasındaki farklı kurumsal işleyişler düşünüldüğünde, yaş ve tecrübe faktörünün kendini yenileme üzerinde etkisinin olmaması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü yaşanan gelişim ve değişimler bu sektörde çalışan herkesi ilgilendirmektedir ve tüm yaş gruplarının kendini yenilemeye ihtiyacı vardır.

3.4.3. Ev İşlerini Üstlenme ve Paylaşım Sorunu

Ev işleri, ailenin fonksiyonunu yerine getirebilmesi ve bireylerin refahının sağlanabilmesi için gereklidir. Bu işlerin yapılması ile aile için gerekli mal ve hizmetler üretilmiş olur. Bunların içinde, yemek hazırlama, yemek sonrası temizlik, aile üyelerinin fiziksel bakımı, sağlıkların sürdürülmesi, yaşanan konutun, giyeceklerin temizliği, bakımı, alışveriş yapma gibi faaliyetler yer alır (Gönen ve Bayraktar, 1996).

Kadınların profesyonel iş yaşamına bu denli nüfuz etmeden önce sorumlu oldukları en önemli alanın ev olduğu söylenebilir. Ancak günümüzde artık kadınlar, iş yaşamında erkekler kadar kendilerini gösterebilir konuma gelmişlerdir. Breitzkreuz (2005)'a göre, 20. yy.'dan itibaren çok sayıda kadın işgücüne katılmış ve böylelikle kadın ile erkek arasında paylaşılan eve gelir getirme sorumluluğu, evli çiftlerin her ikisinin de aileye gelir sağladığı bir aile yapısını meydana gelmiştir (Demirbilek, 2007).

Cinsiyet rollerine bağılı olarak, yemek pişirmek, sofrta hazırlamak, temizlik yapmak, çamaşır ve bulaşık yıkamak özellikle geleneksel toplumlarda kadınların görevi olarak kabul edilmektedir. Teknolojik gelişmeler ev işlerinin yapılmasını kolaylaştırırsa da, yine de ev işleri için insan emeğine ihtiyaç duyulmaktadır (Adak, 2002). Ev işleri için gereken bu insan emeğinin de daha çok kadınlar tarafından üstlenildiği görülmektedir.

“Ev işlerini genellikle ben üstleniyorum” ifadesine katılım, bazı değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 3.8).

Tablo 3.8: Cinsiyet, Yaş ve Eşin Çalışma Durumu “ev işlerini genellikle ben üstleniyorum” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		23. Ev işlerini genellikle ben üstleniyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	4	9	2	86	35
	Erkek	86	32	0	1	0
Yaş	21-26	19	11	1	26	14
	27-32	25	6	0	29	19
	33-38	20	6	0	17	1
	39-44	6	10	1	6	1
	45 ve üzeri	20	8	0	9	0
Eşiniz Çalışıyor mu?	Evet	59	29	2	87	34
	Hayır	31	12	0	0	1

“Ev işlerini genellikle ben üstleniyorum” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum ve Katılmıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”

- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılmıyorum”
- 45 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Eşi çalışanların çoğunluğu “Katılıyorum”
- Eşi çalışmayanların çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

“Aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları ve ev işlerini eşimle paylaşıyoruz” ifadesine katılım, bazı demografik değişkenler açısından aşağıdaki sonuçları vermiştir (Tablo 3.9).

Tablo 3.9: Cinsiyet, Yaş ve Eşin Çalışma Durumuna Göre “aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları ve ev işlerini eşimle paylaşıyoruz” İfadesine Verilen Yanıtların Dağılımı

		24. Aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları ve ev işlerini eşimle paylaşıyoruz.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Cinsiyet	Kadın	17	61	28	24	6
	Erkek	8	20	1	63	27
Yaş	21-26	13	28	11	14	5
	27-32	6	30	11	24	8
	33-38	5	11	4	22	2
	39-44	1	5	2	11	5
	45 ve üzeri	0	7	1	16	13
Eşiniz Çalışıyor mu?	Evet	24	74	29	66	18
	Hayır	1	7	0	21	15

“Aile yaşantımın gerektirdiği sorumlulukları ve ev işlerini eşimle paylaşıyoruz” ifadesine;

- Kadın öğretmenlerin çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum”
- Erkek öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 21-26 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılmıyorum”

- 27-32 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılmıyorum”
- 33-38 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 39-44 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- 45 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin çoğunluğu “Katılıyorum”
- Eşi çalışanların çoğunluğu “Katılmıyorum ve Katılıyorum”
- Eşi çalışmayanların çoğunluğu “Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Kadın iş yaşamındaki etkinliklerde yer alsa da, ev ile ilgili sorumluluğunu sürdürmektedir. Kadın kırdı veya kentte, tarımda, sanayide pek çok farklı alanda hizmette bulursa da tüm bunların ortak paydası yine ev kadınlığı olmaktadır (Eyüpoğlu, 1999).

Araştırmamıza katılan kadın öğretmenlerin önemli bir bölümünün “ev işlerini genellikle ben üstleniyorum” ifadesine “katılmaları” ve “aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları ve ev işlerini eşimle paylaşıyoruz” ifadesine “kesinlikle katılmamaları” literatürü desteklemektedir. Breitzkreuz (2005)’un da söylediği gibi, dünyanın birçok ülkesinde kadınların diğer çalışma alanı evdir ve kadınlar temizlik, yemek pişirme, çocuk, eş ve yaşlı aile üyelerinin bakımı gibi geniş kapsamlı ev işlerini yerine getirirler (Demirbilek, 2007). Ev işleri kadınların iş yaşamlarını da çok zaman olumsuz etkileyebilmektedir. Çünkü kadın evleri ya da aileleri ile ilgili sorumlulukları genellikle ikinci plana atmamaktadırlar.

Bununla birlikte, araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin önemli bir kısmı, “ev işlerini genellikle ben üstleniyorum” ifadesine katılmazken, “aile yaşamını gerektirdiği sorumlulukları ve ev işlerini eşim ile paylaşıyoruz” ifadesine “katılıyorum” yönünde cevaplar vermişlerdir. Aslında ikinci ifadeye pek çok erkek öğretmenin ev işlerini değil de aile ile ilgili sorumlulukları düşünerek cevap verdiği düşünülmektedir. Macionis ve Plummer (2002)’a göre, genel olarak endüstri toplumlarında aile bireyleri ev işlerini paylaşmaktadır. Ancak dünyanın pek çok ülkesinde bu paylaşımın eşit olduğunu söylemek mümkün değildir. Erkekler kadınların çalışmasını ve para kazanmasını desteklerken, ev işlerinde eşlerine yardımcı olma konusundaki geleneksel tutum ve davranışlarını genel olarak sürdürmektedir (Demirbilek, 2007).

Araştırmamıza katılan öğretmenlerden, eşi çalışmayan öğretmenlerin büyük oranda ev işlerini üstlenmedikleri ve paylaşmadıkları göze çarpmaktadır. Aile bireylerinden birinin ev dışında çalışıp, ailenin refahı için gereken ekonomik kaynakları temin etmeye çalışırken, diğerinin de ev içindeki işleri yürütmekte olduğu söylenebilir. Dolayısıyla ev dışında çalışan aile üyesi, ev içindeki işleri yürütme sorumluluğunu eşine bırakmaktadır. Ayrıca, yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, genç yaşlarda ev işlerindeki ve sorumluluklardaki paylaşımın az olduğu, ancak özellikle otuzlu yaşlardan sonra paylaşımın arttığı dikkat çekmektedir. Buradan, evlilik yaşamı eskidikçe ev işlerindeki paylaşımın arttığı sonucunu çıkarmak mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, özel öğretim kurumları arasında yer alan dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş aile çatışmalarının, aile içi ilişkiler ve sosyal hayat standartları üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla uygulama yapılmıştır. Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin iş aile çatışmalarına yönelik olarak ileride yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülen sonuçlara ulaşılmıştır.

Aşağıda araştırma sonuçlarına ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş aile çatışmaları yükseldikçe iş stresi de yükseldiği görülmektedir. Ayrıca yaşanan iş aile çatışması aile ilişkilerini de olumsuz etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Yani iş aile çatışmasının, hem aile yaşamını hem de iş yaşamını olumsuz etkilediği söylenebilir. Bu anlamda özel öğretim kurumlarında iş-aile çatışmasını engelleyecek kurumsal önlemler alınması, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş-aile yaşamı dengesini daha sağlıklı kurmasına katkı sağlayacaktır.

İş-aile çatışmasında kadın öğretmenlerin eğilim düzeyinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çatışmanın yönüne, işten aileye doğru bakıldığında erkek öğretmenlerin eğilim düzeyinin daha yüksek olduğu gözlenirken, aileden işe doğru bakıldığında ise kadın öğretmenlerin eğilimlerinin daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Çatışmayı azaltmaya yönelik alınacak kurumsal önlemler, kadın ve erkeğin geleneksel rolleri dikkate alınarak düzenlenmelidir. Bu anlamda kadına, cinsiyet farklılığından dolayı değil, aile kurumundaki rolünün gerektirdikleri sebebi ile pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Aile kurumuna evlilik sebebi ile dahil olmayan kadın çalışanlarda ise pozitif ayrımcılığa gerek yoktur.

İş-aile çatışması, iş stresi ve aile ilişkilerindeki olumsuzlukta 0-3 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha yüksek eğilim gösterdiği görülmüştür. Tecrübe arttıkça iş aile çatışmasının düştüğü gözlenmiştir. İş-aile çatışmasında, “21-26” yaş arası öğretmenlerle “27-32” yaş arası öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek eğilim gösterdiği anlaşılmaktadır. Yaş arttıkça iş aile çatışma eğilimi düzeyinde azalma yaşandığı görülmüştür. Yine aile içi ilişkilerdeki olumsuz ifadelere katılım açısından en yüksek eğilimi 21-26 yaş arasındaki öğretmenler göstermektedir. Bu kurumlarda çalışan genç yaştaki

öğretmenlere, özellikle stajyerlik döneminde yüklenen sorumluluklar oldukça ağırdır, bu da iş aile çatışması düzeyini daha da yükseltmektedir. Dolayısıyla kurumsal çözümler getirilirken yaş ve tecrübe faktörüne de dikkat edilmelidir.

İş stresinin en az düzeyde olduğu öğretmenlerin ise 45 yaş ve üzerindeki öğretmenler olduğu görülmüştür. Yaş arttıkça iş stresi düzeyinin azaldığı gözlenmiştir.

Ayrıca, eğitim düzeyi yükseldikçe yaşanan iş aile çatışmasının da yükseldiği görülmüştür. Eşin eğitim durumu yükseldikçe iş aile çatışması düzeyinin de yükseldiği gözlenmiştir. Bu durumun kişisel faktörlerle ilgili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kurumsal çözümlerden ziyade, bireysel çözümler gerektirmektedir. Bireylerin eğitimi arttıkça iş yaşamına katılma durumları ve iş yaşamından beklentileri de artmaktadır. Dolayısıyla kariyer sebebi ile ikinci plana bırakılan aile yaşamı aksamakta ve çatışmalar yaşanmaktadır. Bu iki alan arasında kurulabilecek denge, bu çatışmaları azaltacaktır.

Aylık gelir yükseldikçe iş aile çatışmasının azaldığı görülmüştür. Ücret faktörü iş aile çatışması nedenleri arasında gösterilmekle birlikte, dünya literatüründe tanımlanan iş aile çatışması biçimleri arasında ücret esaslı çatışma, bir çatışma türü olarak bulunmamaktadır. Burada toplumlar arasındaki ekonomik, sosyal, kültürel farkların belirleyici olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Ayrıca özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin pek çoğu çok düşük ücretlere çalıştığı düşünülürse, çıkan sonucun da tutarlı olduğu söylenebilir. Bu anlamda özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin alacakları ücretlerle ilgili yasal düzenlemeler yapılması yerinde olacaktır.

İş-aile çatışması en fazla anlaşarak evlilik yapan öğretmenlere gözlenmiştir. Görücü usulü ama birbirlerini tanıyarak evlenen öğretmenlerde bu durum diğer öğretmenlere göre daha düşük seviyede olduğu görülmüştür. Görücü usulü ancak birbirlerini tanıyarak yapılan evlilikler, genellikle sadece evlenecek çiftlerin değil ailelerin de fikir birlikleri ile yapılan evliliklerdir. Evlenecek çiftlerin yaşamı, evlilik öncesinde değerlendirilmektedir. Şüphesiz bu yolla yapılan tüm evliliklerin sağlıklı olduğunu söylemek yanlış bir yaklaşım olacaktır. Ancak pek çok kişinin fikir birliği alınarak yapıldığı için, anlaşarak yapılan evliliklere göre çatışmanın daha düşük olması şaşırtıcı görünmemektedir.

Her toplumda ihtiyaçları karşılamak ve amaçlara ulaşmak üzere çeşitli toplumsal kurumlar oluşmaktadır. Bu kurumların temel görevi, sosyal düzen ve

kontroldür. Devlet, eğitim, din vb. kurumlar toplumsal kontrol çevresini oluştururlar (Yasa, 1970). Aile de bu kurumlardan biridir ve hem bireyler hem de toplum için vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Aile özellikle çocuğun sosyalizasyon sürecinin ilk basamağı olması açısından ayrı bir öneme sahiptir. Sağlıklı bireylerin yetişebilmesi açısından, aile ve aile kurumunun fonksiyonlarını sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi bir gerekliliktir.

Ne var ki, öyle hızlı bir değişim çağındayız ki, aile de bu değişimlerden fazlasıyla etkilenmektedir. Aile, bu değişimin sonuçlarının çok geç alındığı ancak etki alanının çok geniş ve önemli olduğu kurumlardan biridir. Değişim ailenin; üreme, koruma, destekleme, eğitime, sosyal ve psikolojik ihtiyaçları karşılama gibi fonksiyonlarından bazılarını aile dışındaki kurumlarca karşılanmasına neden olmaktadır.

İş yaşamında başarılı olabilmek için ağır rekabet koşulları ile mücadele eden, aile birlikteliğine daha az zaman ayıran aile üyeleri ortaya çıkmaktadır. Izgar (2008)'a göre, yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler, insanların daha rahat bir yaşam sürdürmelerini sağlarken, diğer taraftan bireyin, bu hızlı değişmeye uyum sağlayabilmesi için, kendi yetenek ve sınırlarını zorlamasını gerektirmektedir.

İş yaşamı açısından düşünüldüğünde, her gün yeni teknolojilerin ortaya çıkması, kişiyi sürekli kendini yenileme ihtiyacı içinde bırakmaktadır. Ancak çalışanların iş yaşamlarının devamı ve niteliği için sürekli iş düşünmek durumunda kalması, işiyle ilgili rollerini ön planda tutması yaşamlarının diğer alanlarını olumsuz yönde etkilemektedir ki, bundan en çok etkilenen alanın aile yaşamı olduğu söylenebilir. Bu durum ortaya son yılların önemli problemlerinden biri olarak iş-aile çatışmasını çıkarmaktadır.

Özel öğretim kurumlarından dershaneler de çalışma koşullarının ağır ve yıpratıcı olması sebebiyle, çalışanlarının iş-aile çatışması yaşadığı önemli kurumlardandır. Günümüzde yaşanan bu katı rekabet koşulları, kurumları belirlemiş oldukları amaçlara ulaşabilmek için çeşitli düzenlemelerde bulunmaya yönlendirmektedir (Eren, 2001). Öğretmenlerin kurum içerisinde etkin ve verimli olmalarını sağlamak amacıyla ortaya çıkan düzenlemeler, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin hem iş hem de aile yaşamında olumsuz pek çok faktör ortaya çıkarırken, bu durum aslında özel öğretim kurumlarına da olumsuz bir etki olarak yansımaktadır.

Ertekin (1993)'e göre çalışanların uyum ve dengesinin kurulması, sağlıklı ilişkilerin sağlanabilmesi, hizmetin niteliğinin iyileştirilmesi için, sorunların bireysel ve kurumsal düzeyde daha iyi tanınması, anlaşılması ve yönetilmesi gerekmektedir.

Özel öğretim kurumlarının önemli kaynaklarından biri olan öğretmenlerin performansları, kurumun başarısını etkileyen faktörlerin ilk sıralarında yer almaktadır. Bu durumda, kurumların başarısında önemli etkilere sahip olan öğretmenlerin daha sağlıklı koşullarda çalışabilmesi için gereken düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır. Çünkü öğretmenlerin içinde bulunduğu koşullar, hem iş hem de aile yaşamını olumsuz etkilemekte, bu iki alanın birbiri ile çatışmasına neden olmakta, dolayısıyla onların sosyal hayat standartlarını düşürmektedir. Işıkkhan (1996)'ın da belirttiği üzere, kurumlardan istenen verimin alınması ve çalışanların huzurlu bir şekilde çalışabilmelerini sağlamak adına bir takım düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir.

İş ve aile yapılarında meydana gelen değişimler de dikkate alınarak, bireylerin iş ve aile yaşamlarını ve sosyal rollerini dengeleyebilmeleri, sosyal yaşamda bireysel mutluluğun ve toplumsal huzurun sağlanabilmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda iş-aile yaşamı dengesinin birey ve toplum açısından yararları; yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığı geliştirir, çocukların sağlıklı yetişmesinde önemlidir, bireylerin toplum huzuruna katkısını artırır, kamu ve özel kurumları etkileyebilen daha bilgili vatandaşlar ortaya çıkar şeklinde özetlenebilir (Kapız, 2002).

Bugün sadece özel öğretim kurumlarında ya da dersanelerde çalışan öğretmenler için kurulmuş olan çok az sayıda dernek olduğu bilinmektedir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenler için yapılması gereken kurumsal düzenlemelerin yanında, özel kurumlarda çalışan öğretmenler de dernekler, sendikalar kurarak kendi haklarını korumalı ve aramalıdır.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, “İş-Aile Çatışmasının Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak ve hiçbir koşulda kişi adı verilmeyecektir. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz, çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Çalışmamıza zaman ayırdığınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Saygılarımla
Nurcan Akile IRKILATA

A) Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz
1) Kadın 2) Erkek
2. Yaşınız
1) 21-26 2) 27-32 3) 33-38 4) 39-44 5) 45 ve üzeri
3. Meslekteki tecrübeniz
a) 0-3 yıl b) 3-6 c) 6-9 d) 9-12 e) 12 yıl üzeri
4. Eğitim durumunuz nedir?
a) Eğitim Enstitüsü b) Lisans c) Yüksek Lisans d) Doktora
5. Aylık geliriniz hangi aralıktadır?
a) 500 TL ve altı b) 501 TL - 1000 TL c) 1001 TL - 1500 TL
d) 1501 TL - 2000 TL e) 2001 TL ve üzeri
6. Eşiniz ile nasıl evlendiniz?
a) Görücü usulü b) Görücü usulü ama birbirimizi tanıyarak c) Anlaşarak
7. Eşinizin eğitim durumu nedir?
a) Ortaokul b) Lise ve dengi c) Yüksekokul d) Fakülte e) Diğer.....
8. Eşiniz çalışıyor mu?
a) Evet b) Hayır
9. Çocuğunuz var mı? Varsa kaç tane?
a) Çocuğumuz yok b) 1 c) 2 d) 3 ve üzeri
10. Sizce en önemli iş-aile çatışması sebebi nedir?
a) Ücret yetersizliği b) Zaman yetersizliği c) İş yerindeki gergin/stresli ortam
d) İş-aile rolleri arasındaki çatışma e) Çocukların bakımı f) Ev işleri
g) Diğer.....

B) İş Aile Çatışması – İş Stresi – Aile İlişkileri Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
11. İş sorumluluklarım nedeniyle, ailemle ilgili alışveriş, fatura ... gibi sorumluluklarımı yerine getiremiyorum.	1	2	3	4	5
12. İşim nedeniyle eve de iş götürmek zorunda kalıyor ve aileme vakit ayıramıyorum.	1	2	3	4	5
13. İş sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini yapamıyoruz.	1	2	3	4	5
14. İşimden dolayı ailemle ilgili dinlenme, tatil gibi planlarımı ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
15. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim yenilikleri üretmiyor, kendimi yenileyemiyorum.	1	2	3	4	5
16. Ailemle ilgili sorumluluklarım nedeniyle, işteki görevlerimi en mükemmel şekilde değil asgari düzeyde yerine getirebiliyorum.	1	2	3	4	5
17. Ev – aile yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı çoğu zaman erteliyor ve sonra da sıkışıyorum.	1	2	3	4	5
18. İşim gereği gerilim altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5
19. İşimle ilgili sorunlardan dolayı uyku problemi yaşıyorum.	1	2	3	4	5
20. Gastrit, Ülser, Reflü, Migren gibi hastalıkların bazıları bende de var.	1	2	3	4	5
21. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	1	2	3	4	5
22. Evdeyken sık sık işimle ilgili konuları düşünürüm.	1	2	3	4	5
23. Ev işlerini genellikle ben üstleniyorum.	1	2	3	4	5
24. Aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları ve ev işlerini eşimle paylaşıyoruz.	1	2	3	4	5
25. Eşimle, iş yaşamım sebebiyle sık sık tartışıyoruz.	1	2	3	4	5
26. Akşamları ve hafta sonları evdeki vaktimizi her zaman ailece birlikte geçiririz.	1	2	3	4	5
27. Özel kurumlarda öğretmenlik yapmak, aile ilişkilerini işten sonraya ve ikinci plana itmektedir.	1	2	3	4	5
28. Toplumsal statü ve itibarımın MEB okullarındaki öğretmenlerden daha düşük olarak algılandığımı düşünüyorum ve bunu dert ediyorum.	1	2	3	4	5

KAYNAKÇA

- ADAK, Nurşen, (2002), “Kadın ve Sağlık”, **Sağlık ve Toplum Dergisi**, 12 (3), 15-21.
- AKBULUT, Gamze vd., (2008), **Sindirim Sistemi Hastalıkları ve Beslenme Tedavisi**, Klasmat Matbaacılık, Ankara.
- AKYÜZ, Yahya, (1978), **Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri**, Doğan Basımevi, Ankara.
- AKYÜZ, Yahya, (1989), **Türk Eğitim Tarihi**, A.Ü.E.B. Yayınları, Ankara.
- ARTAN, İnci, (1986), **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul.
- AYDIN, İnyet Pehlivan, (1998), **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- AYDIN, İnyet Pehlivan, (2002), **İş Yaşamında Stres**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- BALTAŞ, Acar ve Zuhal, BALTAŞ, (2004), **Stres ve Başaıkma Yoları**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BALTES, B.B. and H.A., HEYDENS-GAHİR, (2003), “Reduction of Work-Family Conflict Through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors”, **Journal of Applied Psychology**, 88, 1005-1018.
- BİLGİSEVEN, Amiran Kurktan, (1986), **Milli Eğitim Stratejimiz Nasıl Olmalıdır**, İstanbul: Türk Dünyası Araştırma Vakfı, Yayın No: 17
- BOZKURT, Öznur ve İlhan, BOZKURT, (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (1), 1-18.
- BULUT, Işıl, (1993), **Ruh Hastalığının Aile İşlevlerine Etkisi**, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları, Ankara.
- CELEP, Cevat, (2004), “Meslek Olarak Öğretmenlik”, (Der.), **Meslek Olarak Öğretmenlik**, CELEP, Cevat (Ed.), Anı Yayıncılık, Ankara.

- ÇAHA, Ömer, (1996), “Aile Yaşamı ile Kamusal Yaşam Arasında Kadın”, (Der.), **Modern Yaşamda Şehir, İnsan, Toplum**, ŞENCAN, Hüner (Ed.), Türkiye Gönüllü Teşekküller Vakfı Yayınları, İstanbul.
- ÇAKIR, Özlem, (2001), **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayınları, Ankara.
- ÇİFTÇİ, Bigül, (2010), İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve Çözüm Önerileri, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/1, 153-174.
- DEMİR, Halis ve Tarhan, OKAN, (2009), “Teknoloji Örgüt Yapısı ve Performans Üzerine Bir Araştırma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, (10) 1, 57-72.
- DEMİRBİLEK, Sevda, (2007), “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 44, Sayı: 511, 12-27.
- DOĞAN, İsmail, (2002), **Sosyoloji**, Pegem A Yayıncılık, İstanbul.
- ERÇEN, A. Esmeray Yoğun, (2008), “**Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma**” <http://egitim.cukurova.edu.tr/efdergi/download/81.pdf>, (27.09.2009).
- ERDEN, Münire, (2001), **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Alkım Yayınları, İstanbul.
- ERDOĞAN, İlhan, (1999), **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- EREN, Erol, (2000), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- ERGUN, Mustafa vd., (1999), **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Ocak Yayınları, Ankara.
- ERGÜL, Hüseyin Fazlı, (2002), “Eğitimin Sosyal Temelleri”, (Der.), **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, TÜRKOĞLU, Adil (Ed.), Mikro Yayınları, Ankara.
- ERKAL, Mustafa, (1993), **Sosyoloji**, Der Yayınları, İstanbul.
- ERTEKİN, Yücel, (1993), **Stres ve Yönetim**, Todaie Yayını, Ankara.
- EVANS P. ve F., BARTOLOME, (1984), “The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family”, **Journal of Occupational Behavior**, 5, 9-21.

- EYÜBOĞLU, Dilek, (1999), **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, MPM Yayınları, Yayın No: 637, Ankara.
- FICHTER, Joseph, (1996), **Sosyoloji Nedir?**, ÇELEBİ, Nilgün (Çev.), Atilla Kitapevi, Ankara.
- GIDDENS, Anthony, (2000), **Sosyoloji**, ÖZEL, Hüseyin (Çev.), Ayraç Yayınları, Ankara.
- GÖNEN, Emine ve Meltem, BAYRAKTAR, (1996), **Ev İdaresi II**, Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları, No: 1440, Ankara.
- GREENHAUS, J.H. and N.J., BEUTELL, (1985), “Sources of Conflict between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, 10, 76-88.
- GÜNBAI, İlhan, (2001), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi**, 1 (2), 93-112.
- GÜNDÜZ, Hasan Basri, (2003), “Bir Meslek Olarak Öğretmenlik”, (Der.), **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, KARSLI, M. Durdu (Ed.), Öğreti Yayınları, Ankara.
- GÜNDÜZ, Mustafa ve M.Cengiz, YILDIZ, (2008), “Türk Yazılı Kültüründe Komşuluk”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.7, S.25, 123-138.
- GÜNEY, Salih, (2004), **Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- HOŞGÖRÜR, Vural, (2003), “Eğitimin Toplumsal Temelleri”, (Der.), **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, DEMİREL, Özcan ve KAYA, Zeki (Ed.), Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- IŞIKHAN, Vedat, (1996), “Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu”, **MPM Verimlilik Dergisi**, Sayı:1, 117-130
- IZGAR, Hüseyin, (2003), “Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik”, (Der.), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, IZGAR, Hüseyin (Ed.), Eğitim Kitabevi, Konya.
- İLHAN, Süleyman, (2008), “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 21, 313-328.

- KAHN, R.L., D.M., WOLFE, R., QUINN, J.D., SNOEK and R.A., ROSENTHAL, (1964). **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity**, Wiley, New York.
- KALAYCI, Şeref, (2009), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayınları, Ankara.
- KAPIZ, Serap Özen, (2002), “İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, 139-153.
- KAYNAK, Tuğray, (1995), **Organizasyonel Davranış Yönlendirmesi**, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- KÖKTAŞ, Şükran Kılbaş, (2003), **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Nobel Kitabevi, Adana.
- KUT, Sema ve Nesrin, KOŞAR, (1988), **Aile ve Çevre Sorunlarının Gencin Kişiliğine Etkisi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yay., Ankara.
- LEITER, M.P ve M.J., DURUP, (1996). “Work Home and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover”, **Journal of Applied Behavioral Science**, 32, 29-47.
- LOSZYK, Bob, (2006), **Sakin Ol Sınırlarına Hakim Ol**, ENGİN, Gülay (Çev.) Mess Yayınları, İstanbul.
- M.E.B., (1991), **Dünden Bugüne Özel Öğretim Kurumları**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- M.E.B., (2009), Özel Dershaneler Yönetmeliği, **Resmi Gazete**, 21.10 2009, sayı 27383.
- M.E.B., (2010), **Özel Dershaneler**, <http://ookgm.meb.gov.tr/istatistik/dershane.xls>, (22.01.2010).
- M.E.G.E.P., (2007), **Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Sosyal Gelişim**, <http://cygm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/cocukgelisim/moduller/sosyalgelisim.pdf>, (15.12.2009).
- NAZLI, Serap, (2001), **Aile Danışmanlığı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- NETENMEYER, R.G., J.S., BOLES and R., McMURRIAN, (1996), “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, **Journal of Applied Psychology**, 81, 400-410.
- NİRUN, Nihat, (1994), **Sistemantik Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür**, AKM Yayınları, Ankara.
- O’DRISCOLL, M.P., D.R., ILGEN ve K., HILDRETH, (1992), “Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences”, **Journal of Applied Psychology**, 77, 272-279.
- ÖZDAYI, Nurhayat, (1990), “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- ÖZDEBİR, (2009), **Özdebir Eğitim Dergisi**, Sayı: 46, Ankara.
- SALMAN, Umay Aktaş, (2006), “Dershanelerde İsyan Var”, **Radikal**, 04.12.2006, (12.10.2009).
- SENNET, Richard, (2009), **Yeni Kapitalizmin Kültürü**, ONOCAK, Aylin (Çev.) Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- SÖNMEZ, Veysel, (2008), **Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı**, Anı Yayıncılık, Ankara.
- SÜRÜCÜ, Abdullah, (2003), “Anne-Baba Çocuk İletişimi”, (Der.), **Eğitime Yeni Bakışlar 2**, SÜN BÜL, Murat (Ed.), Mikro Yayınları, Ankara.
- ŞİŞMAN, Mehmet, (1999), **Öğretmenliğe Giriş**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- TARHAN, Nevzat, (2004), **Makul Çözüm, Aile İçi İletişim Rehberi**, Timaş Yayınları, İstanbul.
- TAŞDEMİRCİ, Ersoy, (1983) “Türk Eğitim Tarihi Açısından Özel Okullar”, **Çağdaş Eğitim Dergisi**, Sayı: 81, Ankara, ss. 15-17.
- TATLIDİL, Ercan, (1993), **Toplum Eğitim ve Öğretmen**, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü Yayını, İzmir.

- TUBİN, Rana, (2007), “Multiple Roles, Work-Family Conflict And Related Outcomes”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TÜİK, (2006), **Aile Yapısı Araştırması**, TÜİK Yayını, Ankara.
- TÜİK, (2007), “Evlenme ve Boşanma İstatistikleri 2006 Yılı Sonuçları”, **Haber Bülteni**, TÜİK Yayını, Ankara.
- TÜİK, (2008), **Evlenme ve Boşanma İstatistikleri**, TÜİK Yayını, Ankara.
- WILKINSON, Greg, (2004), **Stres**, CANBEK, Ekrem (Çev.), Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.
- YANPAR, Tuğba, (2007), **Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı**, Anı Yayıncılık, Ankara.
- YASA, İbrahim, (1970), **Toplum Bilim Ders Notları**, Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, Ankara.
- YAVUZER, Haluk, (2003), **Çocuk Psikolojisi**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- YİĞİT, Nevzat, (2007), “Eğitim ve İnternet”, (Der.), **Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı**, YİĞİT, Nevzat (Ed.), Akademi Yayınevi, Trabzon.
- ZEDECK, S. ve K.L., MOISER, (1990), “Work in the Family and Employing Organization”, **American Psychologist**, 45, 240-251.

DİZİN

A

Aile içi ilişkiler, 2, 76
 Aile kurumu, 90, 105
 Aile sorumlulukları, 95
 Aile Yapısı Araştırması, 69, 117
 Aile yaşamı, 4, 62, 90, 91, 102, 111
 Akrabalık, 53, 55
 Araç Kuramı, ix, 89
 ASAGEM, xiv, 69

B

Bölünme Kuramı, ix, 88

Ç

Çalışma koşulları, 33
 Çatışma Kuramı, ix, 89
 Çekirdek aile, 55

D

Danışmanlık, 23
 Davranış Esaslı Çatışma, viii, 86
 Dershane, x, 10
 Duygusal Gerilim Esaslı Çatışma, viii,
 85

E

Ev işleri, 100, 101, 103, 110, 111
 Evlilik, 55

F

Fen Edebiyat Fakültesi, 5

I

Islahat Fermanı, 9

İ

İstihdam, 22
 İş aile çatışması, 3, 4, 5, 43, 52, 78, 79,
 85
 İş sorumlulukları, xi, 48, 54, 111
 İş tatmini, 36
 İş yaşamı, 2, 27, 31, 65, 87, 88, 90, 107
 İşkolik, viii, 70

K

Kapitalizm, 115
 Komşuluk, 53, 114

M

MEB, xi, xiv, 6, 9, 10, 19, 37, 38, 40,
 111
 Meslek, 18, 41, 113, 114, 115

Ö

Öğrenci, x, xiv, 10, 23
 Öğretme, 23
 Öğretmen, x, xii, 10, 11, 15, 18, 23, 70,
 116, 117
 Öğretmenlik, v, viii, xi, 19, 20, 21, 22,
 25, 43, 44, 49, 51, 91, 96, 113, 114,
 115
 Örgüt Yapısı, 113
 ÖSS, xiv, 9

Özel öğretim kurumları, 9, 31, 36, 48,
51, 56, 79, 83, 107, 108

R

Rol, 79

Rol çatışması, 79

S

Sağlık, viii, 33, 112

Sağlıklı aile, 69, 90

SBS, xiv, 9

Stres, 112, 114, 115, 117

T

Taşma Kuramı, ix, 87

Telafi Kuramı, ix, 87

Toplumsal yapı, 46

TÜİK, xiv, 67, 69, 117

Türk Aile Yapısı Özel İhtisas
Komisyonu, 2

Türk eğitim sistemi, 9

U

Uyku, viii, x, xii, 24, 25, 52

Uzmanlık, 23

Ü

Ücret yetersizliği, 6, 80, 83, 84, 110

Y

Yönetme, 23

Z

Zaman Esaslı Çatışma, viii, 85

Zaman yetersizliği, 79, 80, 84, 110