

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**KADIN ÖĞRETMENLERİN İŞ AİLE YAŞAM DENGELERİ İLE
DENETMENLİK EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Meryem ESİN

Antalya, 2017

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

KADIN ÖĞRETMENLERİN İŞ AİLE YAŞAM DENGELERİ İLE
DENETMENLİK EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Meryem ESİN

Danışman

Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU

Antalya, 2017

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlák ve geleneklere aykırı dűşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitű tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlákı ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

03/02/2017

Meryem ESİN

İmza



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Meryem ESİN'in bu çalışması 03/02/2017 tarihinde jürimiz tarafından **Eğitim Yönetimi** Anabilim Dalı **Eğitim Yönetimi ve Denetimi** Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği/oy çokluğu** ile kabul edilmiştir

Başkan : Doç. Dr. Kamile DEMİR
Alanya Alaattin Keykubat Üniversitesi /
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

IMZA


Üye : Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN
Akdeniz Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Üye (Danışman) : Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU
Akdeniz Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Kadın Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengeleri İle Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Günümüzde öğretmenlik ülkemizde kadınlar tarafından tercih edilen ve kadınların yoğunlukta olduğu bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşılık eğitim sistemi içinde yönetim ve denetim alanında görev yapan kadın öğretmenlerin sayısı oldukça azdır.

Erkek iş görenlerden farklı olarak kadınlardan aile yaşamındaki rolleri de aynı yetkinlikle yerine getirmesi beklenmektedir. İş ve aile yaşamının sorumlulukları arasında sıkışıp kalan kadın, bu iki alan arasında bir denge kurma ihtiyacındadır.

Bu nedenle bir kadın öğretmen ve anne olarak, kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu araştırmak istedim bu tez ortaya çıktı.

Uzun bir zamana yayılan çalışmam süresince akademik anlamda her konuda destek sağlayan, bilgisini, hoşgörüsünü ve güler yüzünü hiç eksik etmeyen danışman hocam Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU'ya tüm yardımları ve sabrı için teşekkür ederim.

Bu süreçte, hayatımın her aşamasında olduğu gibi beni destekleyen eşime; beraber geçireceğimiz zamanlarından çaldığım kızım ve oğluma, bana gösterdikleri anlayış için teşekkür ederim.

Çalışmada fikirlerine ve deneyimlerine başvurduğum tüm meslektaşlarıma, görüşmeye katılan kadın denetmenlere, araştırmanın verilerini sağlayan tüm kadın öğretmenlere teşekkür ederim.

Son olarak, bugünlere gelmemde en büyük emeği ve desteği olan annem ve babama sonsuz teşekkür ederim.

Meryem ESİN
Antalya, 2017

ÖZET

KADIN ÖĞRETMENLERİN İŞ-AİLE YAŞAM DENGELERİ İLE DENETMENLİK EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Esin, Meryem

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU

Şubat,2017, 90 + xiii sayfa

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin, iş-aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Antalya ilinin beş merkez ilçesindeki resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan 6853 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı küme örnekleme tekniğiyle 34 okul seçilmiştir. Bu okullarda görev yapan 528 kadın öğretmene veri toplama aracı iletilmiş ve uygun biçimde doldurulmayanlar elendikten sonra kalan 396 gözlemlerle araştırma yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anket Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş-Aile Yaşam Dengesi” ölçeği, kadın öğretmenler için araştırmacı tarafından geliştirilen “Denetmenliğe Eğilim” ölçeği ve demografik sorulardan oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS13.0 ve Lisrel 8.54 paket programları kullanılmıştır.

Araştırma bulguları, örneklem grubunda aile-iş uyumunun bulunduğunu, işin aileye olumsuz etkisinin düşük, ailenin işe olumsuz etkisinin daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenlerin denetmenlik rolünde cinsiyetin dengeli temsilinden yana oldukları, ancak özel yaşam önceliklerinin denetmenliğe eğilimlerini sınırladığı gözlenmiştir. İş yükü artışının denetmenliğe eğilimi olumsuz yönde etkilemediği gözlenirken, en düşük düzey kariyer yapma isteklerinde ortaya çıkmıştır. Bazı boyutlarda; aile-iş yaşam dengesi için kıdem, brans, eğitim durumu, çocuk sayısı ve bakmakla yükümlü olunan aile bireyi; denetmenlik eğilimi için medeni durum, yaş, kıdem, eğitim durumu, eşin işi, denetim deneyimini değerlendirme değişkenleri önemli bulunmuştur.

Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda; aşağıdaki yordayıcı değişkenler önemli bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin “kariyer yapma isteği” üzerinde “ailenin işe olumsuz etkisi”, “özel yaşam önceliği” ile “iş yükü artışı”nda “işin

aileye olumsuz etkisi” ve “aile-iş uyumu”, “cinsiyetin dengeli temsili beklentisi”nde “aile-iş uyumu”.

Anahtar Sözcükler: Kadın öğretmen, il eğitim denetmeni, iş-aile yaşam dengesi, denetmenlik eğilimi



ABSTRACT
**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY LIFE BALANCE AND
TENDENCIES TO SUPERVISORSHIP OF FEMALE TEACHER**

Esin, Meryem

Master Degree, Education Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU

February, 2017, 90 + xiii pages

The purpose of this study is to determine the relationship between work-family life balance and tendencies to supervisorship of female teachers working in primary and secondary schools affiliated to the Ministry of National Education. Population of this study that was designed in relational survey model was composed of 6853 female teachers working at public primary and secondary schools in five central towns the provinces of Antalya province in the school year 2012-2013. In this study, 34 schools were selected through the techniques of purposeful cluster sampling. A total of 528 female teachers working in these schools were provided with the data collection tool and after eliminating the unsuitable ones the research was carried out with the remaining 396 observations. A three-part questionnaire was used as data collection instrument in the research. The questionnaire consisted of “The Work-Family Life Balance” scale developed by Apaydın (2011), “The Tendency to Supervisorship” scale which was developed by the researcher for female teachers, and some demographic questions. The data of the study was analysed using the SPSS 13.0 and Lisrel 8.54 software packages.

The findings of the study show that there is family-work life balance in the sample group, the negative effect of the work on the family life is low, and the negative effect of family on the work life is lower. It was observed that female teachers are in favor of balanced representation of gender in the supervisorship role, but private life priorities limit their tendency to supervisorship. It was observed that while the increase in workload did not affect the tendency of supervisorship negatively, the lowest level occurred in the career desire. In some dimensions, the variables “seniority, branch, educational status, number of the children and family member who needs care” for the family-work life balance; the variables “marital status, age, seniority, education status, spouse’s work, and evaluation of supervision experience” were found to be significant for the tendency to supervisorship.

As a result of the simple linear regression analysis conducted to determine the relationship between the work-family life balance and the tendencies to supervisorship of female teachers, the following predictor variables were found to be significant: the negative effect of the family on the work life on career desire of female teachers; the negative effect of work on the family life and family-work life balance on the increase of workload and on the private life priority; and family-work life balance on expectation of gender's balanced representation.

Key Words: Female Teacher, Provincial Educational Supervisor, Work-Family Life Balance, Tendency to Supervisorship.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sınırlılıklar.....	4
1.5. Tanımlar.....	4

İKİNCİ BÖLÜM İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ

2.1. Aile Kavramı ve Türk Toplumunda Aile Yapısı.....	5
2.1.1. Geçmişten Günümüze Aile Yapısı ve Tarihsel Gelişimi.....	5
2.1.2. Türk Aile Yapısı ve Tarihsel Gelişimi.....	6
2.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Tanımı ve Kavramı.....	7
2.2.1. İş-Aile Yaşam Dengesinin ve Önemi.....	8
2.2.2. İş-Aile Yaşam Dengesinin Belirleyicileri.....	9
2.2.3. İş-Aile Yaşamı Dengesini Etkileyen Faktörler.....	10
2.2.4. İş-Aile Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları.....	10

2.2.4.1. Kişisel Alana Yansıyan Sonuçlar.....	10
2.2.4.2. Aileye Yansıyan Sonuçlar.....	11
2.2.4.3. İşe Yansıyan Sonuçlar.....	11
2.2.5. İş-Aile Yaşam Dengesinde Sınır Teorisi.....	11
2.3. Kadın ve İş Aile Yaşam Dengesi ve Sorunları.....	13
2.3.1. İş Aile Çatışması.....	13
2.3.2. Ev İşleri ile İşin Birlikte Yürütülmesinin Zorlukları.....	15
2.3.3. Çocuk Sorunu.....	15
2.4. Öğretmenlik Mesleği ve İş-Aile Yaşam Dengesi.....	16

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE DENETİM

3.1. Türk Eğitim Sisteminde Denetim.....	18
3.2. Türk Eğitim Sisteminde Denetimin Amaç ve İlkeleri.....	19
3.3. Türk Eğitim Sisteminde Denetim Yapısı.....	20
3.4. Eğitim Denetmenliğinde Kadınların Rolü.....	21
3.5. İlgili Çalışmalar	23

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1 Araştırma Modeli	27
4.2 Evren ve Örneklem	27
4.3 Verilerin Toplanması.....	28
4.4 Veri Toplama Araçları.....	28
4.4.1 İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği.....	28
4.4.2 Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Ölçeği.....	32
4.5 Verilerin Analizi.....	38

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

5.1. Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	39
5.2 Seçilmiş Değişkenlere Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengelerine İlişkin Bulgular.....	40

5.3. Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	47
5.4. Seçilmiş Değişkenlere Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	48
5.5. Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının İle Denetmenlik Eğilimleri Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular.....	57

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç ve Tartışma	64
6.1.1 Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengelerine İlişkin Sonuçlar.....	64
6.1.2 Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimlerine İlişkin Sonuçlar.....	66
6.1.3 İş-Aile Yaşam Dengeleri İle Kadın Öğretmenlerin İl Eğitim Denetmeni Olma Eğilimleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar.....	69
6.2. Öneriler.....	70
KAYNAKÇA.....	72
EKLER.....	83
Ek: 1 İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Kullanma İzni.....	83
Ek: 2 İl Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama Araçları Uygulama İzni.....	84
Ek: 3 Veri Toplama Araçlarının Uygulandığı Okul Listesi.....	85
Ek: 4 Uygulanan Veri Toplama Araçları Örneği.....	86
ÖZGEÇMİŞ.....	90

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1 İş-Yaşam Dengesinin Doğası, Neden ve Sonuçları.....	9
Tablo 4.1 İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	29
Tablo 4. 2. Örneklem Büyüklüğüne Göre Önemli Faktör Yükleri Ölçütleri.....	33
Tablo 4.3. KMO değerlerine İlişkin Yorumlar.....	34
Tablo 4.4 Kadın Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimleri Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	35
Tablo 4. 5 Uyum İndekslerine İlişkin Ölçütler.....	36
Tablo 5.1 Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistik	39
Tablo 5.2 : Boyutlara Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengelerinin Karşılaştırılması	39
Tablo 5.3 Fakülte Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	40
Tablo 5.4 Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	40
Tablo 5.5 Eşin İşi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	41
Tablo 5.6 Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	41
Tablo 5.7 Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA sonuçları.....	42
Tablo 5.8 Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	43
Tablo 5.9 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	44
Tablo 5.10 Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	45
Tablo 5.11 Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	46
Tablo 5.12 Denetim Deneyimini Değerlendirme Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	46

Tablo 5.13 Branş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	47
Tablo 5.14 Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistik	48
Tablo 5.15 Boyutlara Göre, Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması.....	48
Tablo 5.16 Fakülte Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	49
Tablo 5.17 Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları	49
Tablo 5.18 Eşin İş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 5.19 Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları	51
Tablo 5.20 Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	52
Tablo 5.21 Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	53
Tablo 5.22 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	54
Tablo 5.23 Eş Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	54
Tablo 5.24 Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	55
Tablo 5.25 Denetim Deneyimi Değerlendirme Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA sonuçları.....	56
Tablo 5.26 Branş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerinin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	57
Tablo: 5.27 İş-aile Yaşam Dengesi Boyutları ile Denetmenlik Eğilimleri Boyutları Arasındaki İlişki.....	58
Tablo 5.28 İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimlerinin Kariyer Yapma Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	58
Tablo 5.29 İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimlerinin Özel Yaşam Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	60

Tablo 5.30 İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimlerinin İş Yükü Artışı Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	61
Tablo 5.31 İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimlerinin Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	62



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4. 1 İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	31
Şekil 4. 2 Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	37



KISALTMALAR LİSTESİ

KHK : Kanun Hükmünde Kararname

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS : Statistical Package For Social Sciences

TDK : Türk Dil Kurumu

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Sanayi devrimi öncesinde aile içinde ücret alamadan çalışan kadın, sanayi devrimiyle ekonomik olarak aile gelirine katkı sağlayacak işlerde çalışmaya başlamıştır. Toplumumuzda da nüfusumuzun yarısından fazlasını oluşturan kadın, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de birçok alanda üretici olarak ekonomik alanda varlığını hissettirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005; Kaya, 2009).

Çalışma hayatında varlığını kanıtlayan kadın, toplum içindeki geleneksel rollerinden tam anlamıyla kurtulamamıştır. Çalışma alanındaki görev ve sorumluluklarının yanı sıra aile yaşamındaki kadın rolünün görev ve sorumluluklarını da yerine getirmek zorunda kalmıştır. Aile yaşamında devam eden sorumluluklar ve beklentilerin üzerine eklenen iş yaşamının getirdiği rol beklentileri kadını her iki alanda da zaman zaman çıkmaza veya tercihe sürüklemiştir (Fidan, 2005; Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010).

Toplumların belirledikleri cinsiyetler arası görev paylaşımı, kadının iş yaşamındaki çizgisini de bir yönden belirlemektedir. Kadın iş yaşamı ile aile yaşamı içinde üstlendiği rolleri eş zamanlı olarak yerine getirmek zorunda bırakılmıştır (Fidan, 2005). Aile ile iş arasında sıkışıp kalan kadın, iş-aile yaşam dengesini kurmada sorunlar yaşayabilmekte, olası çatışmayı önlemek için sorumlulukları başkalarına yaptırarak paylaşmaktadır (Çarıkçı vd. , 2010) . Nitekim modern yaşamın kadının hayatına getirileri üzerine çalışmaların yanı sıra yaşanan sorunları konu alan çalışmalar da yapılmaktadır (Öztürk, 2008; Kocacık, Gökkaya, 2005; Çarıkçı vd., 2010; Fidan,2005; Usluer,2000; Ballica, 2010). Ancak yaşanan iş-aile yaşam dengesi alanında özellikle kadın öğretmenleri kapsayan çok sayıda çalışma yapılmadığı görülmektedir. Cinamon ve Rich (2005), iş ve aile yaşam alanlarıyla ilgili çalışmalarda öğretmenlerin ele alınmayışını iki sebebe bağlamıştır. Bunlardan birincisi, öğretmenlik grubunda aile rollerine daha fazla önem veren kadın öğretmenlerin baskın olarak yer almasıdır. İkincisi ise öğretmenlik mesleğinin iş ve aile alanlarından gelen sorumlulukların kaynaştırılabildiği bir meslek olarak görülmesidir.

1.1. Problem Durumu

Toplumumuzda eğitim alanında çalışanların önemli bir oranı kadın olmasına rağmen, yönetim ve denetim rollerinde görev alan kadınların sayısı bu oran karşısında oldukça azdır. 2011-2012 öğretim yılında, okulöncesi eğitimde çalışan 55.883 öğretmenin % 94,7'si

(52.929), ilköğretimde çalışan 515.852 öğretmenin % 53,7'si (276.998), ortaöğretimde çalışan 235.814 öğretmenin ise % 43'ü (101.661) kadınlardan oluşmaktadır (MEB, 2012).

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün 2010-2011 yılı verilerine göre, merkez ve taşra örgütünde görev yapan 82.978 yöneticinin ise yalnızca % 11,9'u (9.853) kadındır (MEB,2012). MEB bilgi edinme merkezinden 31.05.2012 tarihinde elde edilen verilere göre, toplam 2.836 il eğitim denetmenin 2.664'ü erkek iken sadece 172'si (% 7) kadındır.

MEB (2015)'e göre 2015-2016 eğitim öğretim yılında Türkiye genelinde resmi ilk ve ortaokullarda toplam 568.445 öğretmen görev yapmakta ve bunun 317.352'sini kadın öğretmenler oluşturmaktadır.

Okçuoğlu (2015)' e göre Türkiye genelinde resmi ilk ve ortaokullarda 87.994 erkek okul müdürü ve müdür yardımcısı varken; 16.231 kadın okul müdürü ve müdür yardımcısı bulunmaktadır.

Toplumların kadına bakışı ve kadınların kendileri için belirledikleri önyargılar ve kalıplar kadınların yönetim basamaklarında olmasının önünde engel teşkil etmektedir. Kadınların yönetim kademesine yükselmesini engelleyen bu önyargıların temelini cinsiyet kalıp yargılar oluşturmaktadır (Usluer, 2000).

İş ve aile yaşam dengesi, modern yaşam anlayışı ile birlikte iş yaşamının kalitesini arttırmak amacıyla çalışma konusu olmaya başlamıştır. İş yaşamında daha çok yer bulan kadının değişmeyen toplumsal cinsiyet kalıplarıyla iş ve aile arasında kalması kaçınılmaz bir sonuç olmuştur. Özellikle toplumumuzda ev dışında çalışsın çalışmasın ev ve eş sorumluluklarını kadının sorumluluk alanı olarak görülmektedir (Eken, 2005; Bedük, 2005).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin, iş-aile yaşam dengeleri ile il eğitim denetmeni olma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Kadın öğretmenlerin iş ve aile yaşamları arasında nasıl bir denge vardır? Kadın öğretmenlerin iş ve aile yaşamları arasındaki denge seçilmiş değişkenlere (mezun olunan fakülte, medeni durum, eşin işi, bakmakla yükümlü olunan aile bireyi, yaş, kıdem, eğitim durumu, eşin eğitim durumu, çocuk sayısı, denetim deneyimi ve branş) göre farklılık göstermekte midir?

2. Kadın öğretmenlerin il eğitim denetmeni olma eğilimleri nedir? Kadın öğretmenlerin il eğitim denetmeni olma eğilimleri seçilmiş değişkenlere (mezun olunan fakülte, medeni durum, eşin işi, bakmakla yükümlü olunan aile bireyi, yaş, kıdem, eğitim durumu, eşin eğitim durumu, çocuk sayısı, denetim deneyimi ve branş) göre farklılık göstermekte midir?
3. Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerinin il eğitim denetmeni olma eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Türk eğitim sistemi içinde eğitim çalışanı olarak büyük bir oranda yer alan kadınlar, yönetim ve denetim alanında yeterince temsil edilememektedir. Kadınların yoğun olarak bulunduğu eğitim alanı, kadınların yönetim kademesine yükselmesini engelleyen toplumsal norm ve önyargıların en yoğun hissedildiği kurumlardandır (Usluer, 2000). Türk toplumunda günümüzde ataerkil toplum düzenine bağlı kalmakla birlikte erkekler yönetim kadrolarına ilk seçenek olarak görülmektedir (Ayan, 2000; Usluer, 2000). Yönetimin cinsiyetinin olmaması gerekirken yöneticilerin olmazsa olmaz özellikleri arasında risk alma, cesaret ve rekabete yatkınlık bulunmaktadır. Bu davranışların kadınlara göre erkeklerde daha fazla olduğu algısı, yöneticiliğin erkek işi olarak düşünülmesine neden olmaktadır (Yemen, 2011). Ancak, geleneksel yönetim anlayışındaki her şeyi kontrol etme, emir verme gibi özellikler yerini kadınların liderliğindeki yeni yönetim anlayışına bırakmaktadır. Çalışanın ödüllendirildiği, çalışanın motive edildiği, çalışanı yetkilendiren yeni yönetim anlayışını kadın liderler başarılı şekilde kullanmaktadır (Barutçugil, 2002).

Kadınlar ile ilgili kalıp yargılar ve bu algıların kadın öğretmenler tarafından da içselleştirilmesi, tüm bunların değişimini zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu durumun gelecek nesillere aktarılması ihtimalini oluşturmaktadır. Kadın öğretmenlerin bu yargı ve algıları kırmasında kadınların yönetici olarak hak ettiği duruma gelmesinin rolü büyüktür (Şahin, 2007). Yönetimdeki temsili denetim sistemindeki kadın sayısının artışının önünü açmada etkili olacaktır.

Günümüzde öğretmenlik kadınlar tarafından daha çok tercih edilen mesleklerdendir. Özellikle ülkemizde aileler kız çocukları için öğretmenlik mesleğini daha uygun görmekte (Aydın, 2009), kadınlar da, öğretmenlik mesleğini yaşam biçimlerine uygun olduğu ve aile içi sorumlulukları ile örtüştüğü için tercih etmektedir (İçli,1997). Ancak, işin özellikleri veya iş

algısı ne olursa olsun farklı zaman ve enerji gerektiren bir sorumluluk alanı olduğu göz ardı edilemez. Ülkemizde geleneksel değer ve tutumlar kadınlara iş yaşamında engel teşkil etmektedir. Çalışan kadın, ailede geleneksel rolleri yerine getirirken diğer taraftan iş yaşamında da sorumluluk üstlenmektedir. Bu durum kadını olumsuz yönde etkilemektedir (Bedük, 2005). Kadın, geleneksel rollerle çalışma yaşamını dengeleme konusunda engellerle karşılaşmaktadır (Koray, 2013).

Tüm bunların yanı sıra kadın öğretmenlerin, eğitim çalışanı olarak büyük bir oranda bulunduğu sistemde denetim alt sistemi içinde oran olarak çok az yer almasının nedenlerini inceleyen çalışmalar bulunmamaktadır.

Araştırma bulgularının kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ve denetmenlik eğilimleri konusunda duyarlık kazandırması ve alana katkı sağlaması beklenmektedir. Sonuç olarak kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerini arttırmak ve denetmen olma tutumlarını belirleyerek bu alanda çözüm oluşturabilmek amaçlanmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma Antalya ili merkez ilçeleri resmi ilk ve ortaokullarında 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görev yapan 396 kadın öğretmenle sınırlıdır.

1.5.Tanımlar

- a. İş-aile yaşam dengesi: Kadın öğretmenin işinde harcadığı zaman ve enerjiyle ailesi için harcadığı zaman ve enerjinin eşit olması durumudur (Apaydın, 2011).
- b. Denetmenlik Eğilimi: Kadın öğretmenlerin il eğitim denetmeni olma düşüncesini olumlu bulma durumudur.

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Aile Kavramı ve Türk Toplumunda Aile Yapısı

Aile; baba, anne ve çocuklardan oluşan ve toplumun en küçük sosyal kurumudur (Fichter, 2009, s.65). Aynı zamanda aile, toplumumuzun gelenek, görenek, inanç ve benzer özelliklerinin yaşandığı küçük ancak toplum açısından büyük öneme sahip olan kurumdur (Özgüven, 2001).

Türk Dil Kurumu (TDK) aile kavramını; “Evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturmuş olduğu toplumun en küçük birliğidir” (TDK, 2016) şeklinde tanımlamıştır. Aile ile ilgili bu kapsamlı tanımlamaya karşın, genel olarak sosyal ve toplumbilimciler aileyi; “çekirdek” ve “geniş” aile olmak üzere iki ayrı kavramla birlikte tanımlamaktadır (Sayın, 1994). Anne, baba ve evlenmeyen çocukların yer aldığı aile, “çekirdek aile”; geniş aile kavramı da; anne, baba, çocuklar, evli olan çocukların eşleri, nine, dede gibi akrabaların yer aldığı ve sayı olarak çekirdek aileye kıyasla daha kalabalık olan aile olarak ifade edilmiştir. Endüstri devrimi sonrasında hızlı bir şekilde başlayan kentleşme süreciyle, toplumlarda geniş aileden çekirdek aileye doğru bir geçiş olmuştur (Nirun, 1994). Ülkemizde de; genel olarak kırsal bölgelerde yaşayan aileler “geniş aile”, kentlerdeki ise çoğunlukla “çekirdek aile” şeklinde yaşamaktadır (Canatan ve Yıldırım, 2009).

Geçmişten günümüze toplumumuzda aile kurumu, önemli bir niteliğe sahiptir. Anayasa’da ; “Aile toplumun temelidir.” ifadesi Türk toplumunun aile kavramına vermiş olduğu önemin bir göstergesidir (Nirun, 1994). Aile, Anayasa’daki “Devlet ailenin huzur ve refahı ile bilhassa anne ve çocuklarının korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını tesis etmek amacıyla lüzumu gerekli olan önlemleri alarak teşkilat kurar” ifadesi ile koruma altına alınmıştır (Özgüven, 2001, s.19).

2.1.1. Geçmişten Günümüze Aile Yapısı ve Tarihsel Gelişimi

Aile; dünyada ortaya çıkan değişim ve dönüşümlerin etkileri ve sonuçlarının açık bir biçimde izlendiği toplumsal kurumların başında gelmektedir. Her toplum kendine özgü bir aile yapısına sahiptir. Geçmişten günümüze, aile yapısında, görevlerinde ve aile bireylerinin

sayılarında sürekli değişimler olmuştur. Öyle ki; aynı toplumda hem kırsalda hem de kentte yaşayan ailelerin yapılarında bile farklılıkların olduğu söylemek mümkündür (Nirun, 1994). İçinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağındaki hızlı ve engellenemez değişimlere paralel aile anlayışında da bazı değişmeler olduğu bir gerçektir (Sayın, 1994). Bu bağlamda toplumsal değişim aileyi ve sonuç olarak elbette bireyi etkilemektedir.

Klasik kalabalık aile (geniş aile) yapısından çekirdek aileye geçişle beraber ailedeki bireylerin sayılarında azalma, aile yapısında da bazı değişimler olmuştur. Endüstrileşme ve modernleşme gibi değişimlerle beraber ailenin kazanmış olduğu yeni biçim, anlam ve fonksiyonlar ile klasik aile tipinin hüküm sürdüğü toplumlarda erkek ile kadının rol ve statüleri paylaşılabilir bir yapı kazanmıştır (Arslantürk ve Amman, 2001). Örneğin; günümüz toplumlarında kadınların da iş hayatında etkin bir konuma gelmesi ile birlikte, erkek eşinin çalışma şartlarına bağlı olarak temizlik, yemek ve diğer ev işlerinde eşine yardım eden; kadın da erkeğin eski rolü içinde, bulunduğumuz çağın gerekliliklerine uymaya başlamışlardır. Sonuç olarak aile, üye sayısı ve fonksiyonları ile dünden bugüne sürekli değişimlerle birlikte yeni bir form ve işlev kazanmıştır. Zamanla bir takım farklı rol ve statülere karşın temelindeki anne, baba ve çocuklar bu yapının her şeklinde yer almışlardır. Bu bakımdan ailenin toplumdaki değişimlerin ve gelişmelerin bir aynası olduğundan da söz etmek mümkündür (Ozankaya, 1991; Bayer, 2013).

2.1.2. Türk Aile Yapısı ve Tarihsel Gelişimi

Tüm klasik geleneksel toplumlarda var olduğu gibi, Osmanlıda da geniş aile tipi vardır. Geniş aile olarak adlandırılan bu aile tipinde üç kuşak (çocuklar, anne-baba, dede-nine) birlikte yaşamaktadır. Söz konusu dönemde yaşayan geniş aileler genel olarak seçkin ve varlıklı kişilerken günümüzde kırsalda ve geçim sıkıntısı çeken ailelerde geniş aile tipine rastlanmaktadır(Bayer, 2013). Osmanlı tahrir defterlerindeki kayıtlara göre, o dönemde hane denen birimi oluşturan nüfus sayısı ortalama olarak beş kişidir (Nirun, 1994). Farklı kaynaklarda ve 1885 ve 1906 nüfus kayıtlarında yer alan bilgiler doğrultusunda, bu tip hanelerde akrabaların dışında, hizmetçi, bakıcı, bahçıvan vb. akraba dışındaki kişilerin de kaldığı, ayrıca söz konusu dönemlerde misafir olarak gelen akrabalarında çok uzun süre misafir olarak kaldıklarına da rastlanmaktadır (Ortaylı, 2001; Tolan, 1990).

Cumhuriyetin ilanından sonra toplumsal reformlar arasında aile için en önemli gelişme olarak nitelendirilen ise; 4 Ekim 1926 tarihinde yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunudur. Söz

konusu kanunla, taraflara eşit boşanma hakkı, ayrıca çocukların gözetimi hem anneye hem de babaya verilmiştir. Ancak yine bu yasa ile, kocanın ailenin reisi olduğu ve ikametgâhın aile reisi tarafından seçilmesi hükme bağlamıştır (Tolan, 1990).

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından yapılan araştırmada; farklı aile biçimleri ve bunların ülke genelindeki dağılımı ile ilgili verilerle, ailedeki evli çiftlerin sayısı, kuşakların genişliği ve aile reisinin kim olduğu ile ilgili temel olarak dört tür aileden söz etmek mümkündür (Eyce, 1994 ; Nirun, 1994):

a) Çekirdek Aile: Anne-baba ile evlenmemiş olan çocukların oluşturduğu ev halkı.

b) Ataerkil Geniş Aile: Aile başkanı ve eşi ile evli olan oğulları, gelinleri ya da bir evli oğlu, gelin ve torunların beraber oturmasıdır,

c) Geçici geniş aile: Aile başkanının kendi ana-babası (ya da bunlardan biri), bekâr kardeşleri, karısının bu tür yakınları veya her ikisinin diğer akrabalarının bulunması. Bu akrabalardan bir kaçını bir arada bulunabileceği gibi, sadece biri de olabilmektedir.

d) Parçalanmış aile: Ayrılık, ölüm, boşanma gibi sebeplerle karı veya kocadan birinin ya da her ikisinin olmadığı aile türüdür.

Aile, değişen özelliklerinin yanında manevi değerleri taşıyıcılığı gibi özellikleriyle de önem kazanmıştır (Nirun, 1994). Hem bireyler hem de devletler ailenin gelecek için, toplum refahı ve düzeni adına önemini fark etmekte; devamlılığı, düzeni için gereğini yapmaktadır.

2.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Tanımı ve Kavramı

İş; günümüzde insanlar için büyük öneme sahiptir. Hatta; işi olmayan insanların çağdaş yaşam içinde istedikleri gibi rahat yaşama şansı oldukça düşüktür. İşli olan bireylerin açısından, iş hayatının dışında bir de özel yaşamı (aile yaşamı) vardır. Pek çok birey gelir sağlamak ve geçinmek açısından büyük öneme sahip olan iş hayatı için özel hayatını yani aile yaşamını ihmal edebilmektedirler (Turgut, 2011, s.160). Örneğin; kısa sürede bitmesi gereken bir iş için bireyler özel yaşamlarından ödün verebilmekte. Burada önemli olan dengedir.

Özellikle evli bireylerin iş ile özel hayatları arasında doğru bir dengeyi kurması, hem iş verimliliği açısından, hem de özel yaşamları açısından önemlidir (Özmete ve Eker, 2013).

Kavram olarak iş-aile yaşam dengesi, hem iş hem de aile yaşamı içinde yapılan aktivitelerde daha esnek olmayı içermektedir. Bireylerin yaşamında iş ve aile alanlarından birinde, diğerine sınırlandırma getirmediği durumda denge oluşmaktadır (Turgut, 2011).

Günümüz iş hayatında teknolojinin sıklıkla kullanılması çalışma şartlarındaki esneklik uygulamalarını olanaklı duruma getirmiştir. Bu doğrultuda hem iş kavramı hem de işgücünün nitelikleri de değişime uğramıştır. Söz konusu bu değişim farklı işgücü ve işletme yapılanmalarını ortaya çıkardığı gibi, aynı şekilde aile içerisinde de yeni rol dağılımlarını yanında getirmiştir (Akyüz, 2015).

2.2.1. İş-Aile Yaşam Dengesinin Önemi

Bireylerin yaşamında geçinmek için önemli olan iş ve üyesi olduğu ailede üstlendikleri roller en önemli görevlerdir. Bu yükümlülük ve sorumluluklar yaşamları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Fakat bu yükümlülükler eş zamanlı olarak yerine getirilmelidir. Bireyler yaşamının en önemli çelişmesini iş hayatı ve aile hayatı rollerini yerine getirme aşamasında yaşamaktadır (Kapız, 2002). Sosyo-kültürel bakımdan köklü değişimlerin yaşandığı günümüzde aile yaşamının iş yaşamı, iş yaşamının da aile yaşamı üzerindeki etkilerinden ortaya çıkan çatışmanın örgütsel ve bireysel sonuçları dikkate alındığında, bireysel hayat ile iş ve aile hayatının dengelenmesinin önemi artmaktadır (Giray ve Ergin, 2006).

Yukarıda bahsedildiği üzere, değişen yüzyıl ile birlikte aile içerisindeki roller her ne kadar değişmiş olsa da kadınlar aile ile ilgili işlerin asli sorumlusu gibi görülmektedir. Bunun sonucu olarak iş yaşamında kadınların kişisel yaşamlarında kaygı, stres, suçluluk duygusu ve fiziksel sorunlarla karşı karşıya gelmeleri de kaçınılmazdır (Kapız, 2002; Turgut, 2011). İş ortamında, yapılan işin niteliğine göre yaşanan stres aile hayatına olumsuz şekilde etkilemekte, aile yaşamında bazı sorunların artmasına neden olmaktadır. İş-aile yaşam dengesi kurulmadığında, bir açıdan aile yaşamı tehlikeye girmektedir. Aile içindeki davranışların ve iletişimin niteliği değişebilmektedir. Çalışan kadınlar açısından ise; aileye

ayrılan zamanın kısıtlı olması, aile içinde beklenen rollerin yerine getirilememesine sebep olmakta, aile içerisindeki bu durum sorunlara neden olabilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

İş-aile yaşamı; bireylerin günlük yaşamlarının neredeyse tamamında meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve yaşamlarından keyif almak için yaptıkları sorumlulukları kapsamaktadır. Bazı istisnaların dışında aslında her birey ailesine daha çok zaman ayırmak ve onlarla daha fazla zaman geçirmek ister. Ancak iş ile ilgili karşılaştıkları talepler de sürekli artmaktadır. Bu durumda hem iş hem de aileye eş zamanlı olarak ortaya çıkan ihtiyaç ve talepler kişilerde bazı baskılar oluşturmakta ve bu baskılar bireyin farklı türden çatışmalar yaşamasına neden olmaktadır (Akyüz, 2013).

2.2.2. İş-Aile Yaşam Dengesinin Belirleyicileri

Guest (2002) iş ve aile yaşam dengesinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulması gereken önemli noktaları birleştiren bir tablo oluşturmuştur. Guest'e (2002) göre dengenin kurulmasında etkili olan faktörler ve dengesizliğin olması halinde ortaya çıkabilecek durumları Tablo 2.1'de özetlemiştir.

Tablo 2.1: İş-Yaşam Dengesinin Doğası, Neden ve Sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Doğası	Sonuçlar/Etkiler
<i>Örgüt etmenleri</i>	Öznel Göstergeler	İş tatmini
İşin talepleri	Denge-iş ve iş dışı yaşama eşit derecede önem verildiği durum	Yaşam tatmini
İşyerinin kültürü	Denge-iş dışı yaşam merkezli durum	Akil sağlığı
İş dışı yaşamın talepleri	Denge-iş yaşamı merkezli durum	Stres
İş dışı yaşamdaki kültür	İş yaşamının iş dışı yaşama taşması	İşteki davranış ve performans
<i>Bireysel Etmenler</i>	İş dışı yaşamın iş yaşamına taşması	İş dışı yaşamdaki davranış ve performans
İş odaklılığı	Nesnel Göstergeler	İşyerindeki insanlara olan etkiler
Kişilik	Çalışma saatleri	İş dışı yaşamdaki insanlara olan etkiler
Enerji	Boş zaman	
Bireysel kontrol ve başa çıkabilme	Aile rolleri	
Cinsiyet		
Yaş		
Kariyer		

Kaynak: Guest, 2002, s.265. Aktaran: Gerçek, Atay ve Dündar, 2015, s.71.

Tablo 2.1'de, iş-yaşam dengesinin belirleyicileri hem örgütsel hem de bireysel etmenler olarak iki ayrı şekilde ele alınmıştır. İşin bireyden beklentileri çok veya az olabilmektedir. İş dışındaki kültür veya aile kültürü de kişilerin yerine getirmekle yükümlü olduğu sorumlulukları belirleyicidir. Örneğin, Türk toplumunda, aile bireyleriyle beraber zaman geçirmek, yaşlılarla ve hastalarla ilgilenmek ve bakımları ile uğraşmak gibi değerler

önemlidir. Bu nedenle kişilerin iş dışında yapmakla yükümlü olduğu sorumlulukları da kişilerin yaşamlarında önemli bir yere sahiptir (Gerçek vd., 2015).

2.2.3. İş-Aile Yaşamı Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-aile yaşamı dengesini etkileyen temel faktör; işyerinde ortaya çıkan negatif durumların ev ortamına taşınmasıdır. Bireyler çalıştıkları işyerlerinde, yaşadıkları herhangi bir olumsuz durum ev ortamına taşınmaz ve birey üzerinde herhangi bir olumsuz duygu oluşmaz ise aile yaşamını etkilenmemektedir. Ancak tersi durumda ise; olumsuz düşünceler, endişeli tavırlar, stres, duygusal gerilimler ve yorgunluk gibi faktörleri ortaya çıkarabilmektedir (Yüksel, 2005; Şişman ve Topgül, 2013).

Aile ortamı birey için hem dinlenme yeri hem de enerji depolama alanıdır. Ancak aile içinde kişinin yapmakla yükümlü olduğu bazı sorumluluklar nedeniyle ev yaşamında gerçekten dinlenmek ve enerji toplamak her zaman mümkün olamamaktadır. İş ortamında yaşanan sorunlar da, kişinin her ne kadar bedenen evde olsa da, ruhen işyerinde kalmasına sebep olabilmektedir. (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007).

2.2.4. İş-Aile Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Bireylerin iş ve aile yaşamı dengesinin bozulması durumunda ortaya çıkan sıkıntılar; kişisel alana yansıyan sonuçlar, aileye yansıyan sonuçlar ve işe yansıyan sonuçlar şeklinde üç başlık altında ele alınmıştır.

2.2.4.1. Kişisel Alana Yansıyan Sonuçlar

Bireylerin iş-aile yaşam dengesi uyumunun bozulması durumunda; bireyde öncelikli olarak psikolojik sorunların baş gösterdiği ve bunun sonucunda da bireyde fiziksel problemler, keyifsizlik ve benzer durumlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Birey eve iş temposu ve çokluğundan dolayı yorgun gelmekte ve ev içerisinde kendi üzerine düşen sorumlulukları yerine getirememek, çocuklarla daha az zaman geçirmekte, keyifsiz tavırlar sergilemekte ve kendine zaman ayıramadığından tatminsizlik duygusu ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Yüksel, 2005). Psikolojik problemlerin sıklıkla yaşanması ile birlikte depresyon, yüksek kolesterol, tansiyon, ülser ve migren gibi farklı türden rahatsızlıkları da tetikleyebilmektedir (Şişman ve Topgül, 2013).

2.2.4.2. Aileye Yansıyan Sonuçlar

Bireylerin iş-aile yaşam dengesi uyumunun bozulmasıyla birlikte, aileye yansıyan en temel sorun evlilikten tatminsizlik ve ileri düzeyde de evliliğin tehlikeye girmesidir. İş yerinde bireyden beklentini artması, bireyin aile içerisindeki sorumluluklarını yerine getirebilmesini zorlaştırmaktadır. İş yükünün ağırlığından ve iş temposunun yoğunluğundan, anne/baba eve yeteri kadar zaman ayıramamakta, çocuklar için uygun olan faaliyetleri yerine getirememektedir. Özellikle çocuklarla gerektiği gibi ilgili olamamanın vermiş olduğu suçluluk duygusu mutsuzluk yaratmaktadır (Aycan vd., 2007). Ayrıca birey; iyi bir eş, anne-baba ve evlat olamadığı düşüncesine de kapılabilmektedir. Ortaya çıkan bu denge sorunu kişinin kendi ebeveynleri, akrabaları ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin de zayıflamasına sebep olabilmektedir (Şişman ve Topgül, 2013).

2.2.6.3. İşe Yansıyan Sonuçlar

İş-aile yaşam dengesinin uyumsuz olmasının işe yansıyan sonuçları da vardır. Yoğun iş temposunun sonucu stres altında çalışan bireylerin duygusal ve fiziksel olarak yaşadıkları tükenmişlik işe dönük memnuniyetsizliklere neden olabilmektedir. Konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanamaması durumunda iş tatmininin azaldığı ayrıca kişinin çalıştığı kuruma olan bağlılığının da negatif yönlü etkilendiği tespit edilmiştir (Aycan vd., 2007; Tınaz, 2005). Sonuç olarak birey iş-aile yaşamı dengesini bir düzene koyamadığında, bu dengesizliğe neden olan en büyük faktörün iş yeri olduğunu düşünmektedir. Bu durum karşısında bireyin çalıştığı işyerine karşı duygusal bağlılık azalmasına rağmen birey işyerine davranışsal olarak bağlılığını sürdürebilmektedir (Aycan vd., 2007). Bu durumda davranışsal bağlılığın devam etmesine bir işte çalışma zorunluluğu neden olmaktadır. Bu süreçte işsiz kalmak, gerek ekonomik gerekse de psikolojik açıdan birey üzerinde önemli düzeyde kaygıların oluşmasına sebep olmaktadır.

2.2.7. İş-Aile Yaşam Dengesinde Sınır Teorisi

İş-aile yaşam dengesinde, her iki unsur arasında belirli bir mesafe konularak, iki unsurunda birbirini negatif yönlü etkilememesi için bazı teoriler geliştirilmiştir. Bu bağlamda "Sınır Teorisi" iş-aile yaşam dengesi açısından önemli bir işleve sahiptir. Söz konusu bu teori bireylerin iş ve aile yaşamı arasındaki uyumsuzluğu gidererek her iki unsurun birbirini etkilememesi için geliştirilmiş bir teordir. Sınır teorisi diğer iş-aile yaşamı denge teorilerinin

bazı yönlerini ele alarak onlardan kaynaklanan eksikliklerini gidermeye çalışmaktadır (Öcal, 2008 ; Topgül, 2016).

İş-aile yaşam dengesinde önemli bir yere sahip olan sınır kuramının temel kavramları alanlar, sınırlar, sınır geçiciler ve sınır koruyucular olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır.

a) Alanlar: “İş” ve “ev”, kişilerin farklı kurallar, düşünce kalıpları ve davranışları birleştikleri iki farklı dünya şeklinde nitelendirilmektedir. Hem iş hem de aile, gerek amaçlar bakımından gerekse de araçlar bakımından farklıdırlar. Bireyler işi, özellikle para kazanma ve başarı duygusu, ev hayatını da bireysel mutluluk ve yakın ilişkiler kurma amacını gerçekleştirmektedir. Fakat söz konusu iki alanın amaçları birbiri ile uyumluluk içerisinde olmayabilir. Bir alandaki amaçlar, diğer alandaki amaçların önüne engelleyici unsur olarak çıkabilmektedir. Örneğin, aile içerisinde bireyin samimiyetle sorunlarını dürüstçe dile getirmesi beklenirken, iş yaşamında tüm olumsuzluklara rağmen iyi görünmesi ve gülümsemesi beklenmektedir (Kapız, 2002).

b) Sınırlar: Sınırlar, alanlar arasında yer alan keskin bir çizgidir. Her iki alanın başladığı ve bittiği noktaları gösteren önemli bir çizgidir. Bu alandaki sınırlar; fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlar olarak üçe ayrılmaktadırlar. Fiziksel sınır, bireyin çalıştığı kurumun ya da bir evin duvarları gibi, alanla ilgili davranışın ortaya çıktığı yer şeklinde tanımlanmaktadır. Zamansal sınırlar da mesai saatleri gibi, aileye ayrılacak zaman ile işin yapılacağı zamanın sınırlandırılmasıdır. Son olarak psikolojik sınırlar da, bireylerin kendisinin yaratmış olduğu kurallar olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu kurallar alan içerisinde kişiler tarafından doğru olan düşünce, duygu ve aynı zamanda davranış kalıplarıdır (Öcal, 2008).

c) Sınır Geçiciler: Sınır geçiciler olarak, merkezi katılımcı rolündeki kadın ve çevresel katılımcı olarak da erkekler bu rolü üstlenmektedirler. Evde merkezi katılımcı rolündeki kadın, ev sorumluluklarıyla belirlenmiş bir kişilik olarak nitelendirilirken, çevresel katılımcı rolündeki erkek ise bu sorumluluklardan kadına kıyasla daha uzak olmaktadır (Çağatay, 2012, s.79).

d) Sınır Koruyucular: Hem merkezi hem de çevresel katılımcıların dışında sınır koruyucu üyeler de bulunmaktadır. Bunlar, özellikle alan ve sınır belirlemede etkili bazı alan üyeleridir. İş ortamındaki yaygın sınır koruyucuları üstler/yöneticiler, aile ortamında yaygın olan sınır koruyucuları da eşler olarak tanımlanabilir. Sınır koruyucular ve diğer alan üyeleri, sınır geçicilerin alanları ve sınırları yönetme konusunda önemli rollere sahiptirler (Kapız, 2002).

2.3. Kadın ve İş-Aile Yaşam Dengesi ve Sorunları

Sanayi devriminin etkisiyle dünya bütünüyle değişmiştir. Zamanla görünen değişimin yanı sıra görünmeyen ama toplum yaşamını etkileyen değişimler de olmuştur. Toplumdaki bazı sınırlar yıkılmaya başlamış ve bu durum kadın-erkek ilişkilerini uygarlaştırmıştır. Sonuç olarak kadının aile ve toplumdaki değeri artmıştır (Yörükoğlu, 1992). Kadın ev işlerinin dışında çalışma yaşamında da varlığını göstermiş, ekonomik olarak aileye kazanç sağlayan birey rolünü de üstlenmiştir.

Toplumdaki aile yapısının değişimi ile çekirdek aileler meydana gelmiştir. Geniş ailelerin dağılmasının yanı sıra kent yaşamı ile kadının iş yaşamına atılması sonucunda çocuk sayısında azalmalar olmuştur (Yörükoğlu, 1992). Kadın geniş aile içinde iş yaşamından uzak olarak çocuk bakımına ve ev işlerine destekten uzak olarak iş yaşamına zaman ayırabiliyordu. Ancak, işin ayrı bir zaman alması, geniş ailedeki desteğin de ortadan kalkması kadının ve dolayısıyla ailenin bazı sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Yörükoğlu'na (1992) göre kadın bu durumda bir çok hakları kazanan, ekonomik özgürlüğü olan bir birey olmuştur ancak yalnız kalmıştır.

Çalışmanın bu kısmında; kadın ve iş-aile yaşam dengesi sorunlarını iş-aile çatışması, ev işleri ile işin bir arada yürütülmesi zorlukları ve çocuk sorunu olmak üzere üç başlık altında ele alınacaktır.

2.3.1. İş Aile Çatışması

İçinde bulunduğumuz yüzyılda iş hayatındaki gerek çağdaş gerekse de klasik yönetim anlayışının etkisiyle günümüz kuruluşları, bünyelerinde çalışan bireyleri aile babası/anası/evladı görmekten ziyade, onları birer makine gibi görebilmektedir. Çalışanlarını birer “sayı” şeklinde nitelendirmektedir. Elbette bu durum tüm kuruluşlar için söz konusu olmasa da, pek çok kuruluş bu düşünceye sahip şekilde yaklaşımlar sergilemektedirler. Bu

durum sonucunda çalışanlar, iş ve aile arasındaki etkileşimden dolayı farklı olumsuzluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Roller arasında belli bir denge kurmaya çalışmaktadır (Adak, 2007). İş yükünün yoğunluğundan dolayı özellikle kadınlarda aşırı yük oluşturmakta ve bu yük sebebiyle roller arasındaki dengenin şaşmasına çok sık olarak rastlanmaktadır. Bu durum özünde iki yönlüdür. Kadın bu dengeyi kuramadığında, iş yoğunluğundan dolayı sadece aile içerisindeki ilişkileri etkilememektedir. Aynı zamanda evi ve çocukları ile ilgili yapması gereken sorumluluklar kadının iş hayatını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Yüksel, 2005).

İş-aile yaşamı dengesi, temel olarak aile bireylerinin sorunu olarak görünmesine karşın çalışanların hizmet verdikleri, kurum, kuruluş, örgüt ve organizasyonlar için de büyük sorun oluşturabilmektedir (Adak, 2007). Kurum, kuruluş, örgüt ve organizasyonlar kendi bünyelerinde çalışanlarının işten tatmin olmasını, örgütsel ve işe bağlılığın iyi bir noktada olmasını istemektedir. Bu bağlamda örgütler, çalışanlarının iş-aile yaşam dengelerini sağlamaları için çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmelidir (Kapız, 2002).

İş-aile yaşam dengesinin kurulamamasından doğan çatışma iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak çift yönlüdür. Örneğin, evde çocuğu hasta olan kadın, işe gitmek ve iyi bir performans göstermek zorunda kalmaktadır. İş, aile içindeki rolü ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olmaktadır. Sonuçta iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra ev içinde ev temizliği, çocuk bakımı gibi sorumluluklarından dolayı fazla yorulan kadın, aile-iş çatışması yaşayabilmektedir (Öztürk,2007). Çarıkçı'ya (2001) göre de roller arasındaki çatışma, kişilerin üstlendiği rollerin uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Kadınlar da bu durumda toplumsal kalıp yargıların getirisi rolleri sebebiyle aile yaşamı ve iş yaşamında dengeyi sağlamak için, kadınların annelik ve eşlik rollerinin bir uzantısı gibi görünen öğretmenlik mesleğine yönelmektedir (Önel, 2006).

Ülkemizde kamu alanında geçmiş yıllarda kadın çalışanlar arasında yapılan araştırmada “iş yaşamında düzeltilmesini arzu ettiğiniz en önemli konular nelerdir?” sorusu karşısında katılımcı kadınların ankette cevap olarak en çok; yuva, kreş, aile mutfağı gibi kadının aile içi sorumluluklarını yerine getirebilmeleri açısından yardımcı kurumların geliştirilmesinden söz etmişlerdir. Sözü edilen bu isteklerin temel nedeni, kadının aile-iş yaşamı arasında belli bir denge arayışıdır. Bu şekilde çalışan kadın omuzlarında iş dışında bir diğer ağır yük olan ev işleri ile ilgili problemlerin giderilmesine de yardımcı olacağını düşünmektedir (Kapız, 2002).

2.3.2. Ev İşleri İle İşin Birlikte Yürütülmesi Sorunları

İş dışındaki yaşamın önemli bir bölümünü ev-aile işleri ile ilgili sorumluluklar oluşturmaktadır. Bu sorumlulukların aile içi paylaşımı iş-aile yaşam dengesi için önemli bir rol oynamaktadır.

Kadınların iş yaşamına katılım oranları hızla artmasına karşın, evde yapılacak işlerin kadın ve erkek arasında eşitlikçi iş bölüşümüne ilişkin değişim daha yavaş olmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında elde ettiği haklar artmasına rağmen kadınlar ev içi işlerin ağır yükünü taşımaya devam etmektedir. Bugün ev içi iş yükünün esas sorumluluğu halen kadın tarafından üstleniliyor olsa da bazı ailelerde eşitlikçi bir ilişkiye gidişin ipuçları bulunmaktadır (Başak, Kınır ve Yaşar, 2013).

Çalışma yaşamında olduğu gibi ev işlerinde de toplumsal cinsiyet rollerini kadınlar erkeklere göre daha çok benimsemektedir. Çalışan kadınlar ne kadar eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet rol tutumuna sahipse o kadar az ev içi iş yapmaktadır. Kadınlar çalışma hayatının getirdiği zorluklardan, ikinci vardiyalarının ağırlığını azaltmak amacıyla kazançlarının bir kısmı ile desteği dışardan sağlama yoluna gitmektedirler (Başak, Kınır ve Yaşar, 2013). Ev işlerinde toplumdaki cinsiyetçi rol algısının değişimi ile kadının yükü azalma gösterebilecektir. Ancak, Önel'in (2006) çalışmasına göre kadınları %48'i; erkeklerin ise %74'ü kadınların iş yaşamına katılımına karşı çıkma nedeni olarak "ev işlerinin aksayacağı korkusu"nu işaret etmişlerdir. Köroğlu'nun (2006) çalışmasında ayrıca hem evli hem de bekâr öğretmenler "kadınlar ailelerini ihmal edeceklerini düşünerek yönetici olmak istemezler" ifadesine orta düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buradan da anlaşıldığı üzere, toplumumuzda kadının birincil görevi ev işleri olarak görülmektedir ve bu durumda kadınlar tarafından da benimsenmiş durumdadır.

2.3.3. Çocuk Sorunu

Geçmiş yıllarda özellikle bekâr ve çocuk sahibi olmayan kadınların iş hayatına katılmalarındaki en temel belirleyicilerden biri çocuk sahibi olmamalarıdır. İşe kabul edilme aşamasında dahi kadının çocuğu yok ise eğer, çocuk sahibi olan kadınlara kıyasla bir adım daha önde olabiliyordu. Erkek ile kadın bu hususta kıyaslandığında ise; erkek bekâr olarak girmiş olduğu bir işe ilerleyen yıllarda evlenerek ve çocuk sahibi olduğunda da rahatlıkla devam edebilmektedir. Evlenen erkek kadından farklı olarak "düzenli hayata girdi" ,

“sorumlulukları arttı ve işine daha çok sarılır” gibi olumlu geri bildirimler alabilmektedir (Baykal, 2014).

Genel olarak çocuk sahibi olan kadınların, çocuklarını yetiştirme yılları iş yaşantılarında daha fazla sorumluluk alacağı bir döneme denk gelmektedir. Hem anneliği hem de iş yaşamındaki ilerleyişini eş zamanlı olarak uyumlu bir şekilde yürütmek kadın açısından en zorlu yıllar olarak göze çarpmaktadır (Kapız, 2002). Eşinden desteği alan kadın ev işleri nedeniyle üzerinde oluşan yükün azalması ile birlikte, hem beynen hem de ruhen çok fazla yıpranmayacağı için iş yaşamında daha başarılı olabilecektir. Sonuç olarak da mutlu aileler, anneler, çocuklar ve daha başarılı bir toplumun temeli böyle atılabilecektir (Öztürk, 2007).

2.4. Öğretmenlik Mesleği ve İş-Aile Yaşam Dengesi

“Toplumların gelişiminde ailenin olduğu kadar, bireyleri yetiştiren öğretmenlerinde büyük önemi vardır. Öğretmenliği yalnızca program dâhilinde sınıfta verilmiş olan dersler olarak nitelendirmek çok doğru bir yaklaşım değildir” (Fırat ve Cula, 2016, s.147). Milli Eğitim Temel Kanunu’na göre öğretmenlik mesleği “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas alanı” olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada üzerinde durulan diğer başlıklarla birlikte, toplumu yetiştiren ve eğitim sistemi içerisinde yönetim ve denetim rollerini üstlenebilen öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplumun geleceği açısından büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin diğer memurlar ile tutulmaması gerekmektedir. Öğretmenler, farklı sınıf grupların derslerine girmekte, dersler için kendisi öncesinde bir dizi hazırlıklar yapmaktadır. Sadece öğrencilerin dersleri ile değil özel durumları ile hatta ailevi sorunları ile de ilgilenmektedir. Bir öğretmen ders başarısı veya başarısızlığının yanı sıra tüm sorunları ile ilgilenmekte, söz konusu durumlar için ders dışında hem öğrenci hem de veli görüşmeleri yapmaktadır. Sonuç olarak öğretmenlik mesleği sadece öğretme görevini değil, diğer bir yönden anne-baba görevini de kapsamaktadır (Dilek ve Yılmaz, 2016).

Öğretmenler, öğrencilerini hayata her yönüyle hazırlamak, okul ortamının onlar için daha güvenilir ve sıcak bir aile ortamı gibi algılanması için ders dışı zamanlarda kültürel ve sosyal faaliyetler düzenlemektedir. Ders saatleri dışında ailesine ve kendisine ait zamanlarda yazılı kâğıtları okumakta, ödev kontrolü ve ders hazırlığı yapmaktadır. Veli toplantılarını ders dışı zamanlarda, hafta sonlarında planlamaktadır. Kendilerine ayıracakları zamanın diğer mesleklere göre daha fazla olacağını ve daha fazla tatil imkânı olduğunu düşünen, çocukları seven ve topluma faydalı olma isteğindeki bireyler öğretmenlik mesleğini tercih etmektedir

(Dilek ve Yılmaz, 2016). Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda toplumun şekillendirilmesinde önemli görev üstlenen öğretmenlerin iş ve aile yaşamları arasındaki denge büyük önem taşımaktadır (Fırat ve Cula, 2016).

Dilek ve Yılmaz'ın (2016) araştırmalarında öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında toplam hizmet süresine göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Yaşam tatmini ile ilgili boyut incelendiğinde ise; öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin toplam hizmet süresine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, toplam hizmet süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin, hizmet süresi 1-10 yıl ve 11-20 yıl arası olan öğretmenlere kıyasla yaşam tatmin düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun oluşmasına neden olan durum olarak; meslekte kıdemli olan öğretmenlerin hayatlarının belli bir standarda girmesi, çocuklarını okutup mezun etmeleri, kendileri açısından oldukça büyük önem arz eden ev ve arabalarını almaları gösterilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE DENETİM

3.1. Türk Eğitim Sisteminde Denetim

Türk eğitim sisteminde denetim ile ilgili bilgilere geçmeden önce kısaca denetim kavramına göz atmakta yarar vardır. “Denetim, teftiş ile eş anlamlı bir kavram olma özelliğine sahiptir. Denetim kavramını en yalın tanım ile bir işin usulüne uygun bir biçimde yerine getirilip getirilmediğinin kontrol edilmesi anlamına gelmektedir” (Sağlam, 2013, s.5). “Eğitimdeki denetimi de en yalın haliyle tanımlayacak olursak; okul müfettişleri tarafından, okulların ziyaret edilerek, söz konusu okulların imkânlarının eğitime, sağlığa ve benzeri faktörlere uygun olup olmadığının çok yönlü bir şekilde araştırılıp, incelenerek gerekli görülen yerlerde gerekli düzenlemelerin yapılması için direktiflerin verilmesi anlamına gelmektedir” (Akarsu, 2005, s.176). “Eğitimde denetim, eğitim görevlilerinin eğitim kurulunun talimatları doğrultusunda konuları istediği biçimde öğrencilerine öğretmelerini ve okullardaki genel kurallara ve düzenlemelere harfiyen uyulmasını sağlamaktır” (Başar, 2004, s.144).

Ülkemizdeki eğitim ve öğretim sistemi, Anayasa’mızın 42. maddesi gereğince devletin denetimi ve gözetimi altında yapılmaktadır. Eğitim ve öğretim sistemi ile ilgili olan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 56. maddesinde yer alan hususlar doğrultusunda; eğitim-öğretim hizmetinin yürütme işlemi devlet tarafından, teftiş ve gözetim ise; Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yürütülmektedir. Ülkemizdeki eğitim sisteminde teftiş ve değerlendirme alanına göre kurum ve ders teftişi olarak iki ayrı gruba ayrılmaktadır. Taymaz (2005)’a göre; kurum teftişi, teftişin fonksiyonlarına uygun olarak eğitim kurumunun amaçlarının hayata geçirilmesinde insan ve madde kaynaklarının temini, faydalanılma durumunun gözlenmesi, kontrolü ve ölçütlere uygun olarak değerlendirilmesidir. Ders teftişi ise; bir eğitim kurumunda eğitimci olarak yer alan öğretmenlerin değerlendirilmesidir. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nin 60. maddesi uyarınca; ülkemizde yükseköğretim kurumları dışındaki eğitim hizmeti veren bütün kurumlar MEB tarafından denetlenmektedir. “İlköğretimde yer alan eğitimcilerin denetimleri eğitim müfettişleri, ortaöğretim öğretmenlerinin denetimi de ulusal-merkezi düzeydeki “bakanlık müfettişlerince” yapılmaktadır” (Demirkasımoğlu, 2011, s.26).

3.2. Türk Eğitim Sisteminde Denetimin Amaç ve İlkeleri

Hem ülkemizde hem de diğer çağdaş ülkelerde eğitim denetiminin temel amacı, eğitim ve öğretimin ilgili bakanlık tarafından belirlenen amaçların ne düzeyde yerine getirilip getirilmediğinin kontrolüdür. Ayrıca eğitim ve öğretimin amaçlarına uygun olabilecek değer ve işlemleri bulmak ve uygulayıcılara aktarmaktır (Taymaz, 2005). Genel olarak denetim, eğitim-öğretim çalışanları ve eğitim gören bireylerin ufkunu genişletir, denetim süreci içinde yer alan bireylerde gelişme isteği uyandırır. Bunu yanı sıra denetim, eğitim-öğretim sürecinde verimliliğin artmasında önemli bir katkı sağlar (Başar, 2000; Taymaz, 1997).

Eğitim denetiminin bir başka hedefi de, öğrenmede süreçlerin iyileştirilmesinin yanında, gerek öğretim programının, gerek öğrenme ve gerekse de öğretme materyallerinin geliştirilmesidir. Eğitim çalışanlarının gerek duyduğu bilgilendirmeleri ve yardımları sağlamak eğitim denetiminin hedeflerinden biridir. Özetle, eğitim denetimi, eğitim-öğretim sürecinin bütün olarak geliştirilmesine olanak sağlamak amacıyla yapılan değerlendirme ve yönlendirme olarak nitelendirilebilir. Ülkemizde eğitim kurumlarında yapılan denetimin amacını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Aydın, 2007; Başar, 2000; Demirkasımoğlu, 2011; Sağlam, 2013):

- Milli eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesi için yöneticilerin ve eğitimcilerin faaliyetlerini yönlendirmek,
- Eğitim kurumlarının MEB tarafından belirlenen kurallara uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini denetlemek, değerlendirmek ve düzeltmek için gerekli tedbirleri almak,
- Kurum personelinin görev başında yetiştirilmelerin sağlayarak, personelin çalışmalarını objektif bir biçimde ölçerek değerlendirmek,
- Kurum personellerinin birlik ve dayanışma içerisinde olmaları amacıyla yönlendirmede bulunmak,
- Eğitim hizmetlerinin yerine getirilmesinde, sürece, birlikteliğe ve tüm faaliyetlere katkı sağlamak,
- Eğitim ve öğretim sürecinde işleyişteki sorunları tespit etmek ve bu sorunların giderilmesine yardımcı olmak,
- Eğitim-öğretim sürecinde tüm olanakların, unsurların hem ekonomik olmasını hem de verimliliğini sağlamak,

- Kurum ve çevre birliği amacıyla kurum ve çevre ile uyumlu ilişkiler kurmaya katkı sağlamak,
- Eğitimcilerin iş doyumunu sağlamak için motivasyonlarını arttırarak verimliliklerini en iyi düzeye çıkarmak.

Yukarıda yer alan eğitim sisteminde denetimin başarılı bir biçimde hayata geçirilmesi için bazı temel ilkeler vardır. Bu ilkeleri aşağdaki gibi sıralamak mümkündür (Başaran, 2000; Taymaz, 1997; Aydın, 2007,):

- Öğretmenlerin, eğitim için çok önemli olmaları nedeniyle kstrmemesi ve engellenmemesi gerekmektedir.
- Denetim bir bütün olarak ele alınmalıdır. Denetim aynı zamanda bir ekip çalışmasıdır. Bu nedenle, denetleyen ve denetlenen, yapılan işin önemini tespit etmeye çalışan ekibin birer parçası olarak görülmelidir.
- Denetimde rgtsel liderlik asıl olduğu için denetleyenler lider olmalıdır.
- Denetim, ğretmene kendini geliştirme, kanıtlama ve işinde başarılı olabilmek imkânı sağlamalıdır.
- Denetim; planlı olarak yapılan ve süreklilik arz eden bir süreçtir.
- Denetim; mill eğitim hizmetlerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesine destek olan önemli bir fonksiyondur.

3.3. Türk Eğitim Sisteminde Denetim Yapısı

Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 56. maddesinde de işaret edildiği üzere; ülkemizde eğitim-ğretim hizmetinin devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden MEB sorumludur. MEB'in yeniden yapılandırılması, 25.08.2011 tarihin Bakanlar Kurulu tarafından karara bağlanmıştır. 652 sayılı MEB'in Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile denetim yapısı da bazı değerikliklere uğramıştır. Değeriklikleri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Bu kararname doğrultusunda MEB merkez teşkilatında bazı birimler kaldırılmıştır. Aynı zamanda bazı birimler birleştirilmiş ve bazılarının da adlarında değeritirilerek 33 birim 19 birime indirilmiştir.
- Teftiş Kurulu Başkanlığı isminin yerini Rehberlik ve Denetim Başkanlığı almıştır.
- Eğitim müfettişi ismi "İl Eğitim Denetmeni" olarak değeritirilmiştir.

- Bakanlık teşkilatındaki Milli Eğitim Müfettişi, “Milli Eğitim Denetçisi” olarak değiştirilmiştir.

Bu değişikliklere ek olarak 01.03.2014 tarihli 6528 sayılı Kanunun 26’ncı maddesiyle “Denetçi” ifadesi yürürlükten kaldırılmış; aynı Kanunun 23’üncü maddesiyle il eğitim denetmenleri ifadesi “maarif müfettişleri” şeklinde değiştirilmiştir.

Ayrıca 02.12.2016 tarihli 6764 sayılı Kanunun 6.maddesiyle “Rehberlik ve Denetim Başkanlığı” ifadesi “Teftiş Kurulu Başkanlığı” şeklinde, 9.maddesiyle de “Maarif Müfettişi” ifadesi Bakanlık Maarif Müfettişleri” şeklinde değiştirilmiştir.

MEB’in denetimleri; iç denetim birimi başkanlığı, rehberlik ve denetim başkanlığı tarafından yerine getirilecek şekilde düzenlenmiştir. Bu unsurları şu şekilde kısaca açıklayabiliriz:

a) İç Denetim Birimi: İç denetim birimi başkanlığı, ilgili yönerge doğrultusunda; risk yönetimi, iç kontrol ile birlikte yönetimin yeterliliği ve aynı zamanda etkinliği ve geliştirilmesi kaydıyla MEB’in eğitim ile ilgili amaçlarının hayata geçirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu birim; başkan, başkan yardımcısı ve iç denetçiler ve ihtiyaç duyulması halinde görevlendirilen büro personelinden oluşmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı İç Denetim Yönergesine göre başkanlığın amacı, MEB teşkilatının tüm işlem ve faaliyetlerini teftiş ederek rehberlik ve danışmanlık yapmaktır. Ayrıca kaynakların etkili ve verimli yönetilip yönetilmediğini değerlendirerek yıllık iç denetim faaliyet raporunu üst yönetime sunmaktır.

b) Rehberlik ve Denetim başkanlığı: MEB görev alanında olan hususlarda MEB personeline, MEB okul ve kurumlarına, ayrıca özel öğretim kurumlarına ve gerçek ve tüzel kişilere rehberlik etmektir. Rehberlik ve denetim başkanlığının MEB’in denetimindeki her türlü kuruluşun faaliyet ve işlemleri ile ilgili usulsüz yapılanmayı ve yaklaşımları önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımı ön planda tutan anlayışla denetim, inceleme ve soruşturma iş ve işlemlerini müfettişler aracılığı ile yapmaktır.

3.4. Eğitim Denetmenliğinde Kadınların Rolü

Eğitim alanında yönetici ve denetmen olarak kadınların erkeklere kıyasla sayısı oldukça azdır. Bu durum pek çok araştırmacının dikkatini çekmiştir.

Bu konu ile ilgili olarak Björk’ün (2000) yaptığı araştırmada okul yönetiminde ve denetiminde kadınların erkeklere göre az olduğunu ancak, her geçen gün kadın denetmen oranının arttığı ifade edilmiştir. Ayrıca kadın denetmen sayılarının az olmasının nedeni

kadınların denetmen seçim aşamasındaki cinsiyete dayalı bazı engellerle karşılaşması olarak aktarılmıştır (Babaoğlu, 2011).

Bell (1988) ve Brunner (2000), yaptıkları araştırma sonucunda, denetçi seçim sürecinde cinsiyetin büyük önem taşıdığını ve bu konuda kadın denetçilerin erkeklere kıyasla bir adım geride ve dezavantajlı durumda olduklarını tespit etmişlerdir.

Daha yakın bir zamanda yapılan Miller'in çalışması da tıpkı Björk (2000) ve Bell (1988) ve Brunner (2000)'i destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Miller'in 2009 yılında ABD'de yaptığı çalışmada, kadın denetçilerin erkek denetçilere kıyasla az olma sebebinin denetçilikte ataerkilliğin etkisinin açık ve net bir biçimde olduğunu ifade etmiştir. Miller (2009) ayrıca kadınların, kendilerini denetçilik görevinden alıkoyan engelleri aşacaksa, kadınların denetleyici olmalarına engel olan sosyal yapıyı ve kadın denetçilerin bu engellere ilişkin yaşantılarını bilmenin gerekliliğine ve erkeklerin kadınlara kıyasla daha egemen olduğu mesleklerde birkaç kadından biri olmanın zorluğuna vurgu yapmaktadır. Miller (2009) açısından denetçilik erkeksi davranışlar beklenen ve erkek-egemen bir meslektir. Toplum, denetçiden bu erkeksi davranışlara uyan davranışlar beklediği için, erkeklerin egemen olduğu bu alana giren kadın denetçiler denetçi olarak çalışırken, çok iyi gizlenmiş ve ilk bakışta görülemeyen bir ayrımcılık yaşarlar. Denetçi seçiminde cinsiyet ve renk engeli, diğer bir ifadeyle kadın ve siyahların sansının daha az olduğunun (Colbert, 2009; Moody, 1983; Tallerico, 2000), ABD'de yapılmış olan pek çok araştırmada ortaya konduğu ifade edilmektedir (Babaoğlu, 2011).

Başarılı kadın denetmenlerin özelliklerini, denetçilik hayatlarında cinsiyet faktöründen ötürü herhangi bir önyargı ile karşı karşıya kalıp kalmadıklarının ve bu özelliklerin kariyer gelişimleri üzerinde ne gibi etkilerin olduğunu araştıran Dobie ve Hummel (2001), ABD'deki başarılı kadın denetçilerin mesleğe olan bağlılıklarının yüksek ve meslek aşkına sahip kadın denetçiler olduğunu ortaya koymuşlardır. Dobie ve Hummel (2001)'in çalışmalarında dikkat çeken bir başka unsur ise; kadın denetçiler cinsiyetlerinden ötürü önyargılı olduğu ile ilgili fikirleri reddetmişlerdir. Ancak Dobie ve Hummel,(2001), kadın denetçilere önyargıyla yaklaşıldığını da yapmış oldukları gözlem sonucunda tespit ettiklerini ifade etmişleridir.

Babaoğlu (2016)'ın yapmış olduğu "Kadın ve Erkek Eğitim Denetmenlerinin Kişisel ve Mesleki Özellikleri" adlı araştırmasında; kadın ve erkek denetmen özelliklerinin ele alındığı araştırmaların çoğaltılmasına, özellikle kadın ve erkek denetmen özelliklerinin benzer olduğunu ortaya koyan araştırmaların ve benzeri araştırma sonuçlarının pek çok iletişim

araçlarıyla topluma duyurulmasının gerekliliğine işaret etmiştir. Babaoğlan (2016) ayrıca denetimi; bir geliştirme süreci, bilgi paylaşımı, denetim aşamasında yapıcı dönütler verme, denetimi eksik arama şeklinde görmeme, sorunlara çözüm odaklı yaklaşmak, denetimlerin bilimsel temellere ve hukuka uygun bir tutum sergileme, denetimi; denetlenenlere karşı bir baskı aracı olarak görmeme, iletişim, empati, kişiler arası ilişkiler, herkese saygı gösterme, iyi bir dinleyici olma, etkili konuşma, görgü kurallarına uyma, alan bilgisi, mevzuat bilgisi, iyi eğitim, mesleki tecrübe, liderlik, analiz, zaman yönetimi, tarafsızlık, güven, sabır, özgüven, hoşgörü, özenlilik, kararlılık, samimiyet, kendini geliştirme, araştırmacı olma, yeniliklere açık olma, hizmet içi eğitimlere katılma, denetimin önemine inanma, işini sevmeye, çalışkanlık, disiplin, sorumluluk ve benzer özellikler şeklinde sıralamaktadır. Babaoğlan (2016) bu özelliklerin çoğunu erkek ve kadın denetmenlerin ifade etme sıklığı birbirlerine yakın olmakla beraber; “denetimi bir geliştirme süreci şeklinde görme” ve “empati” gibi maddeleri erkek denetmenler kadınlara kıyasla daha çok ifade ettiklerini, öte yandan kadınlar ise; “özenli” ve “araştırmacı” yeterliklerini erkeklere kıyasla daha çok ifade ettiklerini aktarmıştır (Babaoğlan, 2016).

3.5.İlgili Araştırmalar

Aile yaşamının iş yaşamından olumsuz etkilenmesini önlemek amacıyla, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin Onuncu Yıl Kalkınma Planı (2014-2018)'nda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması öncelikli dönüşüm programları arasında yer alması istenmiştir. Komisyon çalışmalarının sonucunda aile yaşamını iş yaşamından olumsuz etkilenmesini önlemek amacıyla güvenli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması kararı kalkınma planına dahil edilmiştir.

Keleş (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması” adlı çalışmada; 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Kocaeli İli İzmit merkez ilçesinde bulunan 63 okuldan küme örnekleme yöntemi ile seçilen 30 okul ve bu okullarda görev yapan toplam 550 öğretmeni çalışma örnekleme olarak belirlenmiştir. Örnekleme kapsamındaki öğretmenlere uygulanan 550 adet ankette hatalı ve eksik doldurulanlar çıkarıldıktan sonra 509 adet anket analizlerinde kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş yükü algılarının iş-aile çatışmalarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır; öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasını karşılaştırmak için yapılan t testi sonucunda, iş-aile çatışmasının

düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir [$t(507) = 3,11, p < .05$]. Çalışma sonucunda, kadın öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının, erkek öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasından daha fazla olduğu, aynı zamanda kadın öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından da daha fazla olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada çocuk sahibi olma durumuna göre yapılan ANOVA testinde üç çocuk sahibi öğretmenlerin, bir çocuk sahibi öğretmenlere ve hiç çocuk sahibi olmayan öğretmenlere oranla daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları sonucu elde edilmiştir.

Öztürk (2008) “Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Ve Performansa Etkileri” adlı çalışmada, araştırmaya İstanbul ili Fatih ve Beyoğlu ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan rasgele seçilen 266 evli bayan öğretmen dahil edilmiştir. Çalışma sonuçları, evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkili olduğu, haftada 30-34 saat derse giren öğretmenlerde iş-aile çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğu, sınıf öğretmenlerinde çatışmanın branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu yönündedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin yaşları, çalışma süreleri, mezun oldukları okul, ek işte çalışıyor olmaları, çocuk sahibi olma durumları, sahip oldukları çocuk sayısı, çocuk bakımı durumlarının iş-aile çatışması, iş stresi ve mesleki performans üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Eker (2011) “İş, Aile Ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışmaya kamu sektöründe Tarım ve Köyişleri Bakanlığı’ndaki çeşitli birimlerde çalışan ve kartopu örnekleme yöntemi ile seçilen 157 kadın ve 143 erkek olmak üzere toplam 300 birey katılmıştır. Çalışma sonucunda çalışan bireylere en ağır gelen rollerin evlilikle edinilen ebeveyn ve eş olma sorumlulukları olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmada aile yaşamının iş yaşamı üzerine etkisini en ağır hissedenler 3 çocuk sahibi bireyler olduğu; iş ve aile yaşamının birey üzerindeki etkisini iş yaşamının talepleri açısından evli olan bireyler bekâr olanlara göre, 3 çocuk sahibi olanlar 2 ve 1 çocuk sahibi olan bireylere göre daha fazla yaşadığı saptanmıştır. Ayrıca, aile yaşamının talepleri açısından, 47 ve daha büyük yaştaki bireyler, 3 çocuk sahibi olan bireyler ile evli olan bireylerin aile yaşamının taleplerini daha fazla hissederek yaşadıkları belirlenmiştir.

Clark (2001), iş-aile dengesini, işte ve evde en düşük rol çalışması ile iş ve ailede iyi işlev gösterme ve doyum sağlama olarak tanımlamaktadır. Clark’ın (2001) “ İş Kültürü ve İş-Aile Dengesi” adlı çalışmasının sonuçları iş zamanının esnek olmasının artan iş doyumunu ve

artan aile refahı ile bağlantılı olduğunu göstermiştir. Çalışmada ABD'nin kuzeybatısında bulunan iki üniversite öğrencilerinden haftada en az 30 saat bir yerde çalışanların (bunun yanı sıra evde de çocuk ve eş gibi sorumlulukları bulunan) arasından yaş, gelir gibi özelliklerde farklılık gösteren öğrenciler belirlenmiştir. Çalışma için aile ve işyeri geniş yelpazede farklılık gösteren 179 kişiden veri elde edilmiştir. Aynı zamanda çalışmaya katılan öğrencilere fazladan da not verileceği belirtilmiştir. Çalışma sonunda yapılan regresyon analizi sonucunda denetmenlerden daha fazla destek alan bireylerin destekleyici denetimin sadece iş yaşamında daha fazla işlev göstermede etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. İş-aile dengesinin diğer yönlerinde hiçbir önemli etki bulunmamıştır. Araştırma sonucunda, bireyin çalışma programının esnek olan bireyler daha yüksek iş doyumu ve daha düşük rol çatışmasına sahip olduğu bulunmuştur. İşlemsel esneklik ve denetim desteği regresyon denkleminde çalışma programı esnekliği eklendiğinde işlemsel esneklik kendi başına iş doyumundaki değişkenlerin neredeyse tümünü açıklamaktadır. Çalışmada, yüksek işlemsel destekli örgütlerde çalışan bireyler yüksek çalışma programı esnekliği ve denetmenlerden yüksek destek bildirmişlerdir. Aksine düşük işlemsel esneklik olan koşullarda çalışan bireyler düşük çalışma programı esnekliği ve düşük denetmen desteği bildirmişlerdir. İş-aile dengesi değişkenleri arasında birkaç korelasyon ilişki örüntüsü ortaya çıkmıştır: İş doyumu, örgütsel yurttaşlık, ev doyumu ve aile işlevi ile pozitif korelasyon saptanmıştır. Rol çatışmasını diğer denge ölçütlerinin hiçbiri ile ilişkisi bulunmamıştır.

Şahin ve Akkaş (2015), "Eğitim Denetmenlerinin Mesleklerine İlişkin Görüşleri ve Denetmenliği Seçme Nedenleri" başlıklı çalışmalarında denetmenlerin cinsiyetlerine göre mesleklerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Aynı çalışmada denetmenlerin %36.8'nin mesleklerini çok sevdiği, %47.4'ünün mesleğini sevdiği ifade edilmiştir. Çalışmada denetmenlerin mesleği tercih etme sebeplerinden "katılıyorum" düzeyinde olumlu görüş belirttikleri maddelerden:

- Denetmenlik görevi için yeterli bilgiye sahip olduğuna inanmak
- Denetmenliğin başarabileceğim en iyi iş olduğuna inanmak
- Denetmenlik mesleğinin, yaratıcı yönünü daha çok ortaya koyma olanağı sunmasında ortanın üstü aritmetik ortalama elde edildiği görülmüştür. Ancak belirtilen ve çalışmadaki diğer mesleği seçme nedenleri maddelerinde denetmenlerin cinsiyeti bakımından anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Canlı, Demirtaş, Bozak ve Doruk(2013), "Eğitim Denetmenliğinde Kadın Olmak: Mesleğe İlişkin Düşünceler ve Sorunlar" adlı çalışmalarında nitel araştırma yöntemiyle

topladıkları veriler sonucu; kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliğine yönlenmelerinde en sık vurgulanan etkenin öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz tutumun olduğunu aktarmışlardır. Çalışmada aynı zamanda çoğu kadın denetmenlerin mesleklerinde kadın olmanın her hangi bir olumsuz tutumuna maruz kalmadığını ifade ettikleri aktarılmıştır. Bunların yanı sıra çalışmada kadın denetmenlerin en sık vurguladıkları mesleki memnuniyet açısından “faydalı olmak”, memnuniyetsizlik açısından “maddi yetersizlik” olduğu ifade edilmiştir.

Çarıkçı'nın (2010) Türkiye'deki kadın yöneticilerinin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin kişisel ve ailesel özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğini inceledikleri “İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı çalışma sonucu Türkiye'deki kadın yöneticilerinin iş-aile yaşam alanında çatışma yaşamadıklarının göstermiştir. Ayrıca bunun sebebi olarak kadınların aile alanındaki sorumlulukları yakın çevrelerine dağıtmaları olarak ifade edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile il eğitim denetmeni olma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. “İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2009, s.81).

4.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Antalya ili merkez ilçelerinde bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli kadın öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmada küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla aşağıdaki işlemler gerçekleştirilmiştir.

- İlk olarak Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden merkez ilçelerde (Aksu, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa ve Döşemealtı) bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli kadın öğretmenlerin sayıları alınmıştır.
- Daha sonra her ilçedeki okullarda görev yapan kadın öğretmenlerin sayıları ve çoğunlukta buldukları okullar saptanmıştır. Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden elde edilen verilere göre;
 - Merkez ilçelerde bulunan resmi ilkokul ve ortaokul sayılarının Aksu: 49, Kepez: 134, Konyaaltı: 29, Muratpaşa: 110 ve Döşemealtı: 33 olmak üzere toplam 355;
 - Merkez ilçelerde resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan kadın öğretmen sayısının 6853 olduğu görülmüştür.
- Son olarak, her ilçeden 10 ve üzeri kadın öğretmenin görev yaptığı resmi ilkokul ve ortaokullardan araştırma için kolay ulaşılabilir nitelikte olan okullar seçilmiştir.

“Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde en önemli etkenlerden birisi de kuşkusuz olanaklardır” (Karasar,2009, s.125). Bu çalışmada da daha az sayıda okulda, daha fazla kadın

öğretmene ulaşma durumu ve araştırmacı açısından kolay ulaşılabilir olma durumu gözetilmiştir.

Araştırma örneklemini Antalya ili beş merkez ilçede toplam 34 resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 528 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Uygulanan anketin birden fazla ölçek içermesi nedeniyle bunlardan birinin doldurulmadığı, hatalı ve demografik bilgilerin eksik olduğu tespit edilen anketler çıkarıldıktan sonra 396 anket analizlerde kullanılmıştır. Evrendeki kadın öğretmen sayısına (6853) göre analizde kullanılan anket sayısının 0.05 anlamlılık seviyesi ve 0.05 örneklem hatası ile yeterli örnekleme oluşturduğu görülmüştür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

4.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri araştırmacının yönetiminde kadın öğretmenlere elden verilen anketle toplanmıştır. Anketlerin uygulanması öncesinde Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Anketler; 2012-2013 eğitim öğretim yılı haziran ayında, öğretmenlerin eğitim semineri için okulda buldukları zamanda, okullara bizzat araştırmacı tarafından götürülmüştür. Katılımcı kadın öğretmenlere açıklamalar yapılarak çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına bağlı olduğu ifade edilmiştir. Sağlıklı bilgi elde edebilmek, kadın öğretmenlerin görüşlerini rahatlıkla ifade edebilmelerini sağlamak için anket bilgilerinin gizliliği ve verilerin yalnızca belirtilen çalışmada kullanılacağı özellikle belirtilmiştir.

4.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette üç bölüm yer almaktadır. Birinci bölüm iş-aile yaşam dengesi ölçeğine, ikinci bölüm kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimi ölçeğine, üçüncü bölüm ise demografik değişkenlere ayrılmıştır.

4.4.1. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği:

Araştırma kapsamında kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerini ölçmek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin kullanılması için izin, ölçeği geliştiren Dr. Çiğdem APAYDIN’dan alınmıştır. İzin ile ilgili iletişim mektubu Ek- 1’de yer almaktadır. Ölçeğin güvenirlik analizleri konusunda Apaydın (2011), ölçeğin toplam güvenirliğini .84 olarak tespit etmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyans açıklama oranı

%69.149 olarak ifade edilmiştir. 11 maddeden oluşan ölçme aracının üç faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır (Apaydın, 2011).

Araştırmada beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılarak düzenlenen iş-aile yaşam dengesi ölçeği tüm maddeleri ile uygulanmıştır. 17 madde açıklayıcı faktör analizine tabi tutularak 1., 7., 10.,14. ve 17. maddeler güvenilirlikleri düşük olduğu ve 12. madde de çift faktörde yer aldığı için çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucu maddelerin ortalamaları, ortak faktör varyansları, faktör yük değerleri, açıklanan varyans, açıklanan kümülatif varyans ve iç tutarlılık katsayı değerleri ile ilgili veriler Tablo 4.1’de gösterilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın açıklama oranı %64.653 olarak hesaplanmıştır.

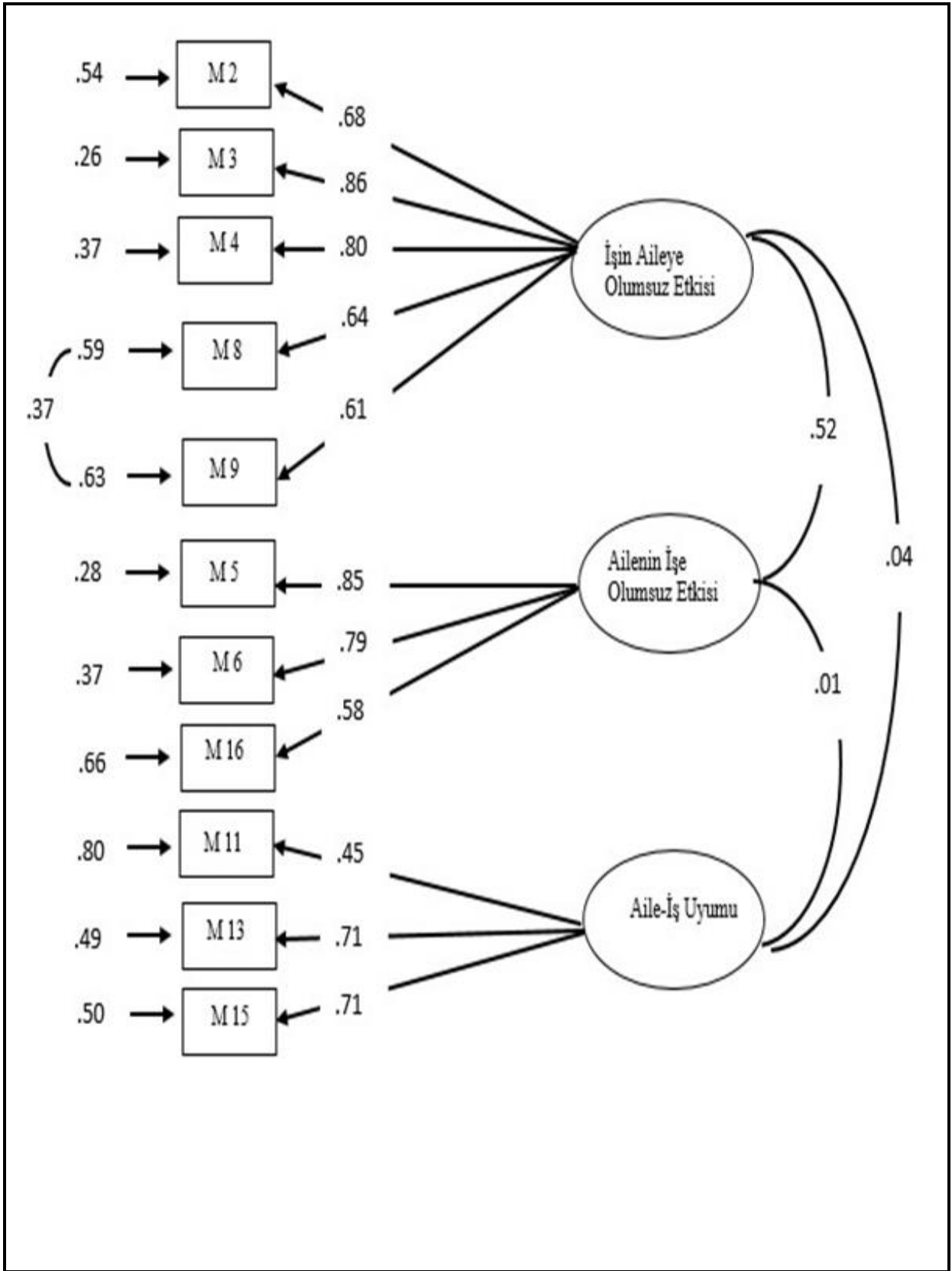
Tablo 4.1 İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

<i>Madde No</i>	<i>Maddeler</i>	\bar{X}	<i>Ortak Faktör Varyansı (Communalities)</i>	<i>İşin Aileye Olumsuz Etkisi</i>	<i>Ailenin İşe Olumsuz Etkisi</i>	<i>Aile-İş Uyumu</i>
M 3 *	İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığımı düşünüyorum.	2.341	.692	.801		
M8*	Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	2.674	.668	.787		
M4*	İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	2.230	.650	.786		
M9*	Çalışma günü sonunda ailemle ilgileyecek bir ruh halinde olmuyorum.	2.770	.640	.765		
M2*	İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	2.427	.597	.759		
M6*	Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	3.707	.776		.869	
M5*	Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	3.662	.747		.822	
M16*	Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	3.480	.565		.717	
M15	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	3.952	.671			.813
M13	Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir hali ile çalışıyorum.	4.164	.670			.811
M11	İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	3.571	.437			.655
Özdeğerler						
Açıklanan Toplam Varyans (%)				29.041	19.333	16.280
Açıklanan Kümülatif Varyans (%)				29.041	48.374	64.653
Cronbach Alfa				.86	.77	.64
Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: .791			Genel Cronbach Alfa : .79			
Bartlett's Test of Sphericity : 1652.994						
Sig. : .000						
*: Olumsuz ifadeli maddeler						

Tablo 4.1 incelendiğinde Apaydın'ın (2011) araştırması sonucunda elde ettiği verilerden farklı sonuçlar hesaplanmıştır. Analizler sonucunda yine üç boyut elde edilmiştir. Ancak, Apaydın'a (2011) göre üçüncü boyutta yer alan 17.madde “Ailemle birlikte olmayı işim için zaman kaybı olarak görüyorum.”, hesaplamalarda güvenilirliği düşük olduğu için çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra Apaydın'da (2011), analiz sonuçlarına göre ölçekten çıkarılan 13. madde “ Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir haliyle çalışıyorum.” üçüncü boyutta yer almıştır.

İş-aile yaşam dengesi ölçeğinde bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla eldeki verilere Lisrel 8.54 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İş-aile yaşam dengesi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktör yapısının, modelin, verilerle ne derece uyum gösterdiğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile uyum indeksleri (RMSEA=0,056, GFI=0,94, AGFI=0,93, NFI=0.96, CFI=0,98 ve SRMR= 0,054 olarak hesaplanmıştır. Uyum indeksleri incelendiğinde, değerlerin kabul edilebilir durumda olduğu söylenebilir (Tablo 4.4) . Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 4.1'de verilmiştir.

Şekil 4.1'e göre uyum indeksleri incelendiğinde GFI ve AGFI değerlerinin iyileştirilmesi için M8 ve M9 arasında modifikasyon uygulanmıştır.



Şekil 4. 1 İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

4.4.2. Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi Ölçeği:

Çalışmada kadın öğretmenlerin il eğitim denetmeni olma eğilimini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen “Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi Ölçeği” kullanılmıştır.

Kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından 22 maddeden oluşan “Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi Ölçeği” geliştirilmiştir. Ölçme aracında beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler, birlikte uygulanacak olan “İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğine uygun olması için, (5) Tam katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (2) Çok az katılıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır.

“Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi Ölçeği”nin hazırlanmasında aşağıdaki aşamalar izlenmiştir:

Birinci aşamada, ölçme aracının amacı, kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerini belirlemek şeklinde ifade edilmiştir.

İkinci aşamada ölçeğin madde havuzunu oluşturmak amacıyla görüşmeler yapılmıştır. Bu amaçla denetmenlik mesleğini seçme nedenlerini ve meslekteki yaşantılarını görebilmek için Antalya ilinde görev yapan altı kadın il eğitim denetmeni ile görüşme yapılmıştır. Denetmenler ile yapılan görüşmelerin ses kayıtları yazıya aktarılmıştır. Görüşme sonunda elde edilen verilerden kadın denetmenlerin denetmenliği seçme nedenleri, denetmen olmak için neler yaptıkları ve bu süreçte neler yaşadıkları, kadın öğretmenlerin denetmen olması konusundaki görüşleri gibi başlıklar oluşturulmuştur. Ardından kadın öğretmenlerin denetim, denetmen ve denetmenlik algılarını ifade eden maddeler oluşturabilmek adına farklı okullarda görev yapan kadın öğretmenler ile açık uçlu sorular kullanarak görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca kadınların genel olarak iş yaşamında yaşadıkları zorluklar ve mesleki gelişimlerinin önündeki engelleri konu alan çalışmalar incelenmiştir. Alanyazının da incelenmesinde sonra kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerini yansıttığı düşünülen 37 maddelik genel bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Üçüncü aşamada, madde havuzunda yer alan maddeler uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşü ile ölçme aracının kapsam geçerliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Alanyazın ve uzmanlardan elde edilen bilgiler ışığında uygun olmayan maddeler elenerek, kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerini belirlemek amacıyla 22 maddelik taslak bir form geliştirilmiştir. Hazırlanan taslak forma, ölçme aracının uygulanacağı çalışma grubunun özelliğine ilişkin yönerge ve yanıtla ma seçenekleri eklenmiş ve ölçme aracına son şekli verilmiştir.

Araştırmada gözlem sayısı 396 olduğu için, açıklayıcı faktör analizinde maddelerin faktör yük değerlerinin 0.30'un üzerinde olması koşulu aranmıştır (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998). Tablo 3.3'te örneklem büyüklüğüne göre faktör beklenen yük değerleri gösterilmiştir.

Tablo 4. 2. Örneklem Büyüklüğüne Göre Önemli Faktör Yükleri Ölçütleri

Faktör Yüğü	Anlamlılık İçin Gerekli Olan Örneklem Büyüklüğü
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Kaynak: Hair, J.F., Anderson, R.E., Tahtam R.L. & Black W.C. (1998). Multivariate Data Analysis. (Fifth Edition). New Jersey : Pearson Education Upper Saddle River, s.112.

Araştırmada kullanılan “Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri” ölçeğini oluşturan tüm boyutlara ve tüm ölçeğe ilişkin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirliği .63, dört alt boyuta ait güvenilirlik katsayıları sırasıyla .79, .80, .68 ve .54 şeklindedir (Tablo 4.4). Özellikle ilk üç alt boyuta ait değerler iyi ve çok iyi iç tutarlılığın bulunduğu göstergesidir. Sadece son boyutta elde edilen .54 güvenilirlik katsayısı kötü olarak değerlendirilmektedir (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998). Ancak, bu boyutta yer alan maddelerin çalışmanın amacına hizmet etmesi, maddelerin güvenilirlik katsayılarının iyi düzeyde olması ve boyut olarak çok kötü düzeyde bir güvenilirlik düzeyi olmaması sebebiyle çıkarılmamıştır.

Denetmenlik Eğilimi ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizde yer alan “Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) Testi” değişkenler

arasındaki korelasyonların ve örneklem verilerinin boyut oluşturmadaki uygunluğunu test etmektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2006; Şencan, 2005). Verilerin açıklayıcı faktör analizi için uygun olup olmadığı, “Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Bartlett Sphericity Test” analizleri ile de incelenmiştir (Büyüköztürk, 2006, s.126). Sonuçlara göre; 14 maddenin KMO =,82 ve $p = 0,000$ ($p < 0,001$) olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 1’e yakın çıktığından, mevcut örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğu söylenebilir. Örnekleme yeterliliği için kabul edilebilir alt sınır ise 0,50’dir (Tablo 4.3).

Tablo 4.3 KMO değerlerine İlişkin Yorumlar

KMO değeri	Yorum
0,90’dan büyük	Mükemmel
0,80-0,90	İyi
0,70-0,80	Orta
0,60-0,70	Zayıf
0,50-0,60	Kötü
0,50’dan düşük değer	Kabul edilemez

Kaynak: Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlik ve Güvenirlik. Ankara: Seçkin Yayıncılık ,384.

“Bartlett Sphericity Testi”, değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını belirleyen bir testtir. “Bartlett Sphericity Testi”nde P değerinin 0.05 derecesinden düşük olması, değişkenler arasında açıklayıcı faktör analizini uygulamak için yeterli düzeyde bir ilişkinin var olduğu anlamına gelmektedir (Sipahi vd., 2006, s.79).

Tablo 4.4’te Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri ölçeğinin faktör analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan analizlerde 7, 8, 15 ve 17.maddeler buldukları boyuta uygun temsil özelliği taşımadıkları; 1, 4, 11 ve 12. maddeler ise güvenilirlikleri düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi ile ölçekten sekiz madde çıkarıldıktan sonra; dört boyuttan ve 14 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. “Kaiser- Meyer- Olkin (KMO)” ve “Bartlett Sphericity Testi” sonuçlarına göre; 14 maddenin KMO değeri 0,820 ve “Bartlett Sphericity Testi” sonucu $\chi^2 = 1775,047$ ve $P = 0,000$ ($P < 0,001$) olarak hesaplanmıştır. 0,80’den büyük KMO değerinin iyi düzeyde olduğu kabul edildiği; verilerin açıklayıcı faktör analizi için uygun olduğu belirtilebilir. Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansı açıklama oranı % 61,832 olarak hesaplanmıştır (Tablo4.4).

Maddelerin ortalamaları, ortak faktör varyansları, faktör yük değerleri, özdeğerleri, açıklanan toplam varyans, açıklanan kümülatif varyans ve Cronbach Alfa İç Tutarlılık katsayı değerleri ile ilgili veriler Tablo 4.4’te gösterilmiştir.

Tablo 4.4 Kadın Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimi Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde No	Maddeler	\bar{X}	Ortak Faktör Varyansı (Communalities)	Kariyer Yapma İsteği	Özel Yaşam Önceliği	İş yükü Artışı	Cinsiyetin Dengeli temsili Beklentisi	
M 21	Ne zaman denetim geçirsem denetmen olmaya karşı hevesim artar.	1.853	.577	.747				
M18	Denetmenlerin/yöneticilerin, bizleri denetmen olmaya teşvik etmesini isterim.	2.773	.557	.709				
M22	Denetmen olmayı düşünüyorum.	2.149	.558	.705				
M10	Daha üst bir statüye sahip olmak için denetmen olmayı düşünürüm.	2.495	.586	.691				
M16	Denetmen yetiştirmek amacıyla düzenlenecek eğitim etkinliklerine katılmayı isterim.	2.629	.571	.644				
M2	Denetmenlerin öğretmenlerden daha iyi ekonomik koşullara sahip olması bana cazip geliyor.	2.571	.472	.587				
M20*	Aileme ayıracağım zamanı azaltacağı için denetmen olmayı düşünmüyorum.	3.374	.802		.794			
M19*	Kendime ayıracağım zamanı azaltacağı için denetmen olmayı düşünmüyorum.	3.207	.781		.779			
M14*	Aile sorumluluklarım, denetmenlik gibi çalışma zamanı belli olmayan bir mesleğe yönelmemi engelliyor.	2.990	.607		.762			
M5*	Soruşturma ve inceleme görevleri nedeniyle denetmenlik bana çekici bir meslek olarak görünmüyor.	2.997	.699			.822		
M6*	Denetmen olarak eğitim-öğretim hizmetleri dışındaki görevlerle iş yükümünün artmasını istemem.	3.311	.647			.760		
M3*	Denetmenliği öğretmenliğe göre daha zor bir meslek olarak gördüğüm için denetmen olmayı düşünmüyorum.	2.371	.489			.630		
M9	Kadınlar olarak bizlerin denetim sistemi içerisinde daha çok yer almamız gerektiğini düşünüyorum.	3.876	.641				.794	
M13	Kadın denetmen olarak eğitim sistemine katkı sağlayacağımı düşünüyorum.	3.545	.669				.781	
Özdeğerler								
Açıklanan Toplam Varyans (%)					29.047	17.609	8.102	7.075
Açıklanan Kümülatif Varyans (%)					29.047	46.656	54.758	61.832
Cronbach Alfa					.79	.80	.68	.54
Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: .820					Genel Cronbach Alfa : .63			
Bartlett's Test of Sphericity : 1775.047								
Sig. : .000								
*: Olumsuz ifadeli maddeler								

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi, kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimi ölçeğinin birinci boyutunu “Kariyer Yapma İsteği” oluşturmaktadır. Bu boyut altı maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .587- .747 arasında değişmektedir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı % 29.047'dir. İkinci boyutu “Özel Yaşam Önceliği” oluşturmaktadır. Bu boyut

üç maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .762-.794 arasında değişmektedir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı %17.609'dur. Üçüncü boyutu da üç maddeden oluşan "iş yükü artışı" oluşturmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri .630-.822 arasında değişmektedir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı %8.102'dir.Tablo 4.3'e göre dördüncü boyut "cinsiyetin dengeli temsili beklentisi " boyutu olarak adlandırılmış, iki maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .781-.794 olup, bu boyutun açıkladığı varyans % 7.075'dir. Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi ölçeğinin (Cronbach Alfa) iç tutarlılık katsayısı .63 olarak hesaplanmıştır. Birinci boyutta yer alan maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .79; ikinci boyutta (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık .80; üçüncü boyutta (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık .68; dördüncü boyutta (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık .54'tür. Bu durumda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri ölçeğinde bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla eldeki verilere Lisrel 8.54 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Denetmenlik eğilimi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktör yapısının, modelin, verilerle ne derece uyum gösterdiğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde, modelin ve faktör yapısının geçerliği konusunda verilen kuramsal bilgiler açıklayıcı faktör analizine göre daha sağlıklıdır. Bu nedenle daha güçlü bir analizdir (Şencan, 2005, s.408).

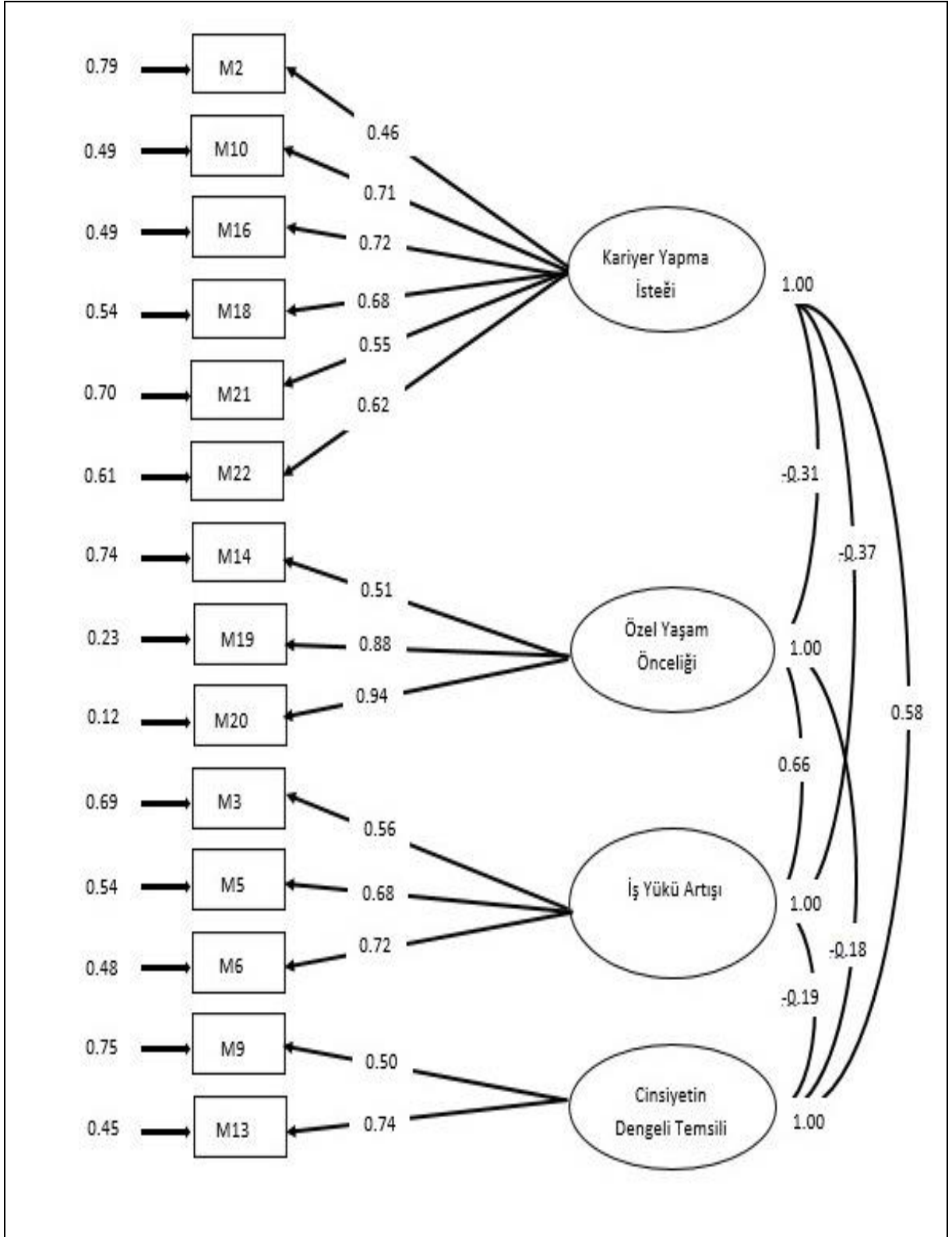
Tablo 4.5 Uyum İndekslerine İlişkin Ölçütler

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Model
Ki-kare	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3sd$	196.74(sd=130)
Ki-kare/sd	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1,51
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$.045
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$.92
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$.90
NFI	$0,95 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$.96
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$.98
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$.046

Kaynak: Akgül, Aziz ve Çevik (2003), Osman. İstatistiksel Analiz Teknikleri : SPSS'te İşletme Uygulamaları, Ankara.

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile uyum indeksleri (χ^2/sd)= 2.41, RMSEA=0,060, GFI=0,94, AGFI=0,91, NFI=0.94, CFI=0,96 ve SRMR= 0,062 olarak hesaplanmıştır. Uyum indeksleri incelendiğinde, değerlerin kabul edilebilir durumda olduğu söylenebilir (Tablo4.5) . Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 4.2'de verilmiştir.

Şekil 4. 2 Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



RMSEA=0,060, GFI=0,94, AGFI=0,91, NFI=0,94, CFI=0,96 ve SRMR= 0,062

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen verilerin analizini yapmak amacıyla SPSS 13.0 programına giriş yapılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenlerden fakülte, medeni durum, eşin işi ve bakmakla yükümlü olunan aile bireyi değişkenlerine yönelik aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla “t Testi” uygulanmıştır. İki den fazla grubun yer aldığı değişkenlerden yaş, kıdem, eğitim durumu, eşin eğitim durumu, ocuk sayısı, denetim deneyiminin değerlendirmesi ve branşa ait ortalamalar arasındaki farkı tespit edebilmek için “ANOVA Testi” kullanılmıştır.

ANOVA analizinde elde edilen farkın kaynağını belirlemek amacıyla Post-Hoc analizlerinden Scheffe testi yapılmıştır.

İş-aile yaşam dengesi boyutları ile denetmenlik eğilimi boyutları arasında ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

SPSS programında yapılan faktör analizinin ardından doğrulamalı faktör analizi için de Lisrel 8.54 programı kullanılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.1.Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Bulgular

İş-Aile Yaşam Dengesi boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.1’de verilmiştir.

Tablo 5.1 Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistik

Boyutlar	\bar{X}	SS
İşin aileye olumsuz etkisi	2.49	0.95
Ailenin işe olumsuz etkisi	1.81	0.83
Aile-iş uyumu	3.90	0.82

Tablo 5.1 incelendiğinde, en yüksek ortalamanın “Aile-İş Uyumu” ($X=3,90$) boyutu için hesaplandığı görülmektedir. En düşük ortalamanın ise “Ailenin-İşe Olumsuz Etkisi” ($X=1.81$) boyutunda ortaya çıktığı gözlenmiştir

Tablo 5.2’de de iş-aile yaşam dengesi boyutlarının ikili karşılaştırmasına yer verilmiştir.

Tablo 5.2 : Boyutlara Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengelerinin Karşılaştırılması

Boyutlar	Ortalamalar Farkı	t	P
İşin Aileye Olumsuz Etkisi- Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	0.68	14.535***	0.000
İşin Aileye Olumsuz Etkisi-Aile İş Uyumu	-1.41	-23.070***	0.000
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi-Aile İş Uyumu	-2.09	-35.890***	0.000

* $P<0,05$ ** $P<0,01$ *** $P<0,001$

Tablo 5.2’de boyutların ikili karşılaştırılması amacıyla yapılan eşleştirilmiş grup t-testi sonuçları ve aritmetik ortalama fark değerleri verilmiştir. Bu amaçla üç karşılaştırma yapılmış ve hesaplanan t değerlerine göre, tüm karşılaştırmalar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

5.2 Seçilmiş Değişkenlere Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengelerine İlişkin Bulgular

Kadın öğretmenlerin mezun oldukları fakülte, medeni durum, eşin işi ve bakmakla yükümlü olunan aile bireyi değişkenlerine göre iş-aile yaşam dengesi algılarını ve algılarında iki grup arasında farklılık olup olmadığını görebilmek için t-testi; yaş, kıdem, eğitim durumu, eşin eğitim durumu, çocuk sayısı, denetim deneyimini değerlendirme ve branş değişkenleri için de ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 5.3 Fakülte Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi

Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Fakülte	n	\bar{X}	SS	Sd	t	P
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1.Eğitim Fakültesi	289	2.49	0.94	387	0.262	0.79
	2.Diğer Fakülteler	100	2.46	0.95			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	1.Eğitim Fakültesi	289	1.79	0.84	387	0.353	0.72
	2.Diğer Fakülteler	100	1.83	0.82			
Aile İş Uyumu	1.Eğitim Fakültesi	289	3.88	0.85	387	0.583	0.56
	2.Diğer Fakülteler	100	3.93	0.73			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.3 incelendiğinde görüleceği gibi, işin aileye olumsuz etkisi boyutunda eğitim fakültesinden, diğer iki boyutta ise diğer fakülteden mezun olan kadın öğretmenlerin aritmetik ortalamaları daha yüksek değerde hesaplanmıştır. Ancak uygulanan t-testi sonuçları işin aileye olumsuz etkisi [t(375) = 0.262; P>0,05], ailenin işe olumsuz etkisi [t(375) = 0.353; P>0,05] aile-iş uyumu [t(375) = 0.583; P>0,05] boyutlarında eğitim fakültesi mezunu ile diğer fakülte mezunlarının aritmetik ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

Kadın öğretmenlerin medeni durum değişkeni bakımından iş-aile yaşam dengesi algılarını ortaya koymak amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 5.4'te verilmiştir.

Tablo 5.4 Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	Sd	t	P
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1.Evli	333	2.49	0.94	389	0.464	0.64
	2.Bekâr	58	2.42	0.96			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	1.Evli	333	1.79	0.80	389	-0.743	0.46
	2.Bekâr	58	1.87	1			
Aile İş Uyumu	1.Evli	333	3.90	0.83	389	0.321	0.75
	2.Bekâr	58	3.86	0.79			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.4 incelendiğinde görüleceği gibi, işin aileye olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutlarında evli kadın öğretmenlerin, ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda da bekâr kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksek değerde hesaplanmıştır. Ancak, kadın öğretmenlerinin iş-aile yaşam dengesi ölçeğinin işin aileye olumsuz etkisi [$t(375) = 0.464$; $P > 0,05$], ailenin işe olumsuz etkisi [$t(375) = 0.743$; $P > 0,05$], aile-iş uyumu [$t(375) = 0.748$; $P > 0,05$] boyutlarındaki denge algılarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 5.5 Eşin İşi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Eşin İşi	n	\bar{X}	SS	Sd	t	P
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1.Eğitim Alanında	96	2.58	1.01	306	1.234	0.22
	2.Diğer Alanlarda	212	2.44	0.88			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	1.Eğitim Alanında	96	1.80	0.84	306	0.313	0.75
	2.Diğer Alanlarda	212	1.77	0.75			
Aile İş Uyumu	1.Eğitim Alanında	96	4.01	0.80	306	1.193	0.23
	2.Diğer Alanlarda	212	3.90	0.80			

* $P < 0,05$ ** $P < 0,01$ *** $P < 0,001$

Tablo 5.5 incelendiğinde üç boyutta da eşinin işi eğitim alanında olan kadın öğretmenlerin aritmetik ortalamaları, eşinin işi diğer alanlarda olan kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam denge algılarında işin aileye olumsuz etkisi [$t(306)=1.234$; $P > 0.05$], ailenin işe olumsuz etkisi [$t(306)=0.313$; $P > 0.05$], aile-iş uyumu [$t(306)=1.193$; $P > 0.05$] boyutlarında eşlerinin eğitim alanında veya eğitim dışında çalışıyor olması durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 5.6 Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Birey Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Aile Bireyi	n	\bar{X}	SS	Sd	t	P
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1.Var	106	2.41	0.85	375	0.956	0.34
	2.Yok	271	2.50	0.97			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	1.Var	106	1.67	0.85	375	2.046*	0.04
	2.Yok	271	1.86	0.82			
Aile İş Uyumu	1.Var	106	3.80	0.88	375	1.432	0.15
	2.Yok	271	3.94	0.80			

* $P < 0,05$ ** $P < 0,01$ *** $P < 0,001$

Tablo 5.6 incelendiğinde, tüm boyutlarda bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri olmayan kadın öğretmenlerin ortalamalarının, bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri var

olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Hesaplanan t-testi sonuçları işin aileye olumsuz etkisi [$t(375) = 0.956$; $P > 0,05$], aile-iş uyumu [$t(375) = 1.432$; $P > 0,05$] boyutlarında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyinin olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Ancak ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda [$t(375) = 2.046$; $P < 0,05$] anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Söz konusu boyuta ilişkin olarak, bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi olmayan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1.86$) aritmetik ortalamaları, bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi bulunan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1.67$) ortalamalarına göre istatistiksel açıdan daha yüksektir.

Tablo 5.7 Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	A.30 yaş ve altı	80	2.47	0.95	2	0.114	0.89	-
	B.31-40 yaş arası	136	2.47	0.97	379			-
	C.41 yaş ve üstü	166	2.51	0.96	381			-
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	A.30 yaş ve altı	80	1.91	0.74	2	2.741	0.06	-
	B.31-40 yaş arası	136	1.88	0.90	379			-
	C.41 yaş ve üstü	166	1.69	0.80	381			-
Aile İş Uyumu	A.30 yaş ve altı	80	3.94	0.79	2	0.976	0.89	-
	B.31-40 yaş üstü	136	3.91	0.85	379			-
	C.41 yaş ve üstü	166	3.93	0.83	381			-

* $P < 0,05$ ** $P < 0,01$ *** $P < 0,001$

Tablo 5.7'ye göre hesaplanan en yüksek ortalama işin aileye olumsuz etkisi boyutunda 41 yaş ve üstü, diğer iki boyutta ise 30 yaş ve altı bulunan kadın öğretmenlerden elde edilmiştir. Ancak işin aileye olumsuz etkisi [$F(2,379) = 0.114$; $P > 0,05$], ailenin işe olumsuz etkisi [$F(2,379) = 2.741$; $P > 0,05$], aile-iş uyumu [$F(2,379) = 0.976$; $P > 0,05$] boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Kıdem değişkeninin kadın öğretmenlerinin iş-aile yaşam dengesi algıları üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla ANOVA yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 5.8'de verilmiştir.

Tablo 5.8 incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi boyutunda 11-20 yıl arası, ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda 10 yıl ve altı, aile-iş uyumu boyutunda ise 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5.8 Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anamlı Fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	A.10 yıl ve altı	131	2.49	0.91	2	3.399*	0.03	B-C
	B.11-20 yıl arası	134	2.61	1.03	383			
	C.21 yıl ve üstü	101	2.29	0.86	385			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	A.10 yıl ve altı	131	1.93	0.75	2	5.478*	0.05	A-C
	B.11-20 yıl arası	134	1.85	0.94	383			
	C.21 yıl ve üstü	101	1.58	0.72	385			
Aile İş Uyumunu	A.10 yıl ve altı	131	3.89	0.83	2	0.258	0.77	-
	B.11-20 yıl arası	134	3.85	0.81	383			
	C.21 yıl ve üstü	101	3.93	0.84	385			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.8'e göre kıdem değişkeni için hesaplanan ANOVA testi sonuçları aile-iş uyumu [$F(2,383) = 0.258$; $P>0,05$] boyutunda anlamlı fark olmadığını göstermiştir. İşin aileye olumsuz etkisi [$F(2,383) = 3.399$; $P<0,05$] ve ailenin işe olumsuz etkisi [$F(2,383) = 5.478$; $P=0,05$] boyutlarında ise kıdem önemli bir değişken olmuştur. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla varyanslar eşit olmadığı için Dunnett's T3 testi yapılmıştır. Hesaplama sonucunda kadın öğretmenlerin kıdem değişkenine göre İşin Aileye Olumsuz Etkisi boyutunda 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler [$F(2,383) = 3.399$; $P>0,05$], ($\bar{X}=2.61$) ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler [$F(2,383) = 2.2911$; $P>0,05$], ($\bar{X}=2.29$) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. Ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda 10 yıl ve altı kıdemi olan kadın öğretmenleri ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenler arasında anlamlı fark hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra 11-20 yıl arası kıdemi olan kadın öğretmenler ile 21 yıl üstü kıdeme sahip kadın öğretmenler arasında da istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. Ayrıca 10 yıl ve altı kıdeme sahip kadın öğretmenler ($\bar{X}=1.93$) ile 11-20 yıl kıdeme sahip kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1.85$), 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlere ($\bar{X}=1.58$) göre işin aileye olumsuz etkisi boyutunda ortalamaları daha yüksektir.

İş-aile yaşam Dengesi boyutlarına kadın öğretmenlerin eğitim durumlarının etkisini ortaya koymak amacıyla ANOVA uygulanmıştır. ANOVA sonucunda ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda eğitim durumu değişkeninin önemli olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 5.9). Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirtmek için Scheffe testi yapılmıştır.

Tablo 5.9 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	A.Lisans Öncesi	53	2.21	0.83	2	2.855	0.06	-
	B.Lisans	321	2.52	0.97	389			
	C.Yüksek Lisans	18	2.68	0.88	391			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	A.Lisans Öncesi	53	1.59	0.84	2	3.55*	0.03	A-C
	B.Lisans	321	1.82	0.81	389			
	C.Yüksek Lisans	18	2.17	1.07	391			
Aile İş Uyumunu	A.Lisans Öncesi	53	3.97	0.80	2	0.455	0.63	-
	B.Lisans	321	3.87	0.83	389			
	C.Yüksek Lisans	18	3.98	0.78	391			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.9 incelendiğinde, tüm boyutlarda yüksek lisans mezunu kadın öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak sadece ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda [$F(2,389) = 3.55$; $P<0,05$], yüksek lisans mezunu kadın öğretmenler ($\bar{X}=2.17$) ile lisans öncesi düzeyinde eğitim alan kadın öğretmenler ($\bar{X}=1.59$) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam denge düzeyleri ve eş eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA sonuçları Tablo 5.10'da verilmiştir.

Tablo 5.10 incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutlarında eş yüksek lisans ve doktora mezunu olan kadın öğretmenlerin, ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda da eş lisans mezunu olan kadın öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek değerde olduğu görülmektedir. Ancak işin aileye olumsuz etkisi [$F(2,330) = 0.846$; $P>0,05$], ailenin işe olumsuz etkisi [$F(2,330) = 0.761$; $P>0,05$], aile-iş uyumu [$F(2,330) = 2.252$; $P>0,05$] boyutlarında denetimle ilgili deneyimlerini değerlendirme değişkenine göre anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Tablo 5.10 Eşin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Eşin Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	A.Lisans Öncesi	70	2.50	0.89	2	0.846	0.43	-
	B.Lisans	231	2.45	0.93	330			
	C.Yüksek Lisans ve Doktora	32	2.68	1.10	332			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	A.Lisans Öncesi	70	1.71	0.73	2	0.761	0.47	-
	B.Lisans	231	1.82	0.82	330			
	C.Yüksek Lisans ve Doktora	32	1.68	0.70	332			
Aile İş Uyumuna	A.Lisans Öncesi	70	3.77	0.92	2	2.252	0.11	-
	B.Lisans	231	3.92	0.81	330			
	C.Yüksek Lisans ve Doktora	32	4.13	0.64	332			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 5.11’de verilmiştir. Uygulanan testin sonucuna göre, aile-iş uyumu boyutunda [F(2,393) = 1312; P>0,05] gruplar arasında istatistiksel anlamda bir farklılık görülmemektedir İşin aileye olumsuz etkisi [F (2,393) = 1.605; P>0,05] boyutunda da gruplar arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Ancak, iş-aile yaşam dengesi ölçeğinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda [F (2,393) = 3.101; P<0,05] gruplar arasında anlamlı farklılık görülmüş ve bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testi yapılmıştır.

Tablo 5.11 incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi boyutunda bir çocuk sahibi olan kadın öğretmenlerin, ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda yanıtı “hiç” olan kadın öğretmenlerin ve aile-iş uyumu boyutunda iki ve daha fazla çocuk sahibi kadın öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak test sonuçlarına göre çocuk sayısına “hiç” olarak yanıt veren kadın öğretmenlerin (\bar{X} =1.99) ortalamalarının iki ve üzeri çocuk sayısı belirten kadın öğretmenlerin (\bar{X} =1.79) ortalamalarından daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak P< 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 5.11 Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	A.Hiç	90	2.38	0.94	2	1.605	0.20	-
	B.Bir	212	2.43	0.97	393			
	C.İki ve Üzeri	184	2.58	0.94	395			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	A.Hiç	90	1.99	0.84	2	3.101*	0.05	A-C
	B.Bir	212	1.70	0.76	393			
	C.İki ve Üzeri	184	1.79	0.86	395			
Aile İş Uyumu	A.Hiç	90	3.84	0.87	2	1.312	0.27	-
	B.Bir	212	3.83	0.88	393			
	C.İki ve Üzeri	184	3.97	0.75	395			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam denge düzeylerinin denetim ile ilgili deneyimlerini değerlendirme değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA sonuçları Tablo 5.12’de verilmiştir.

Tablo 5.12 Denetim Deneyimini Değerlendirme Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Denetim Deneyimi Değerlendirme	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	A.Çoğunlukla Olumlu	128	2.48	0.94	2	0.106	0.89	-
	B.Bazen Olumlu	159	2.44	0.89	340			
	C.Çoğunlukla Olumsuz	56	2.51	0.94	342			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	A.Çoğunlukla Olumlu	128	1.81	0.85	2	0.187	0.83	-
	B.Bazen Olumlu	159	1.77	0.80	340			
	C.Çoğunlukla Olumsuz	56	1.85	0.86	342			
Aile İş Uyumu	A.Çoğunlukla Olumlu	128	3.91	0.86	2	0.195	0.82	-
	B.Bazen Olumlu	159	3.85	0.82	340			
	C.Çoğunlukla Olumsuz	56	3.89	0.78	342			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.12’de verilen test sonuçlarına göre işin aileye olumsuz etkisi ve ailenin işe olumsuz etkisi boyutlarında denetim deneyimlerini “çoğunlukla olumsuz” olarak nitelendiren kadın öğretmenlerin, aile-iş uyumu boyutunda da denetim deneyimlerini “çoğunlukla olumlu” olarak nitelendiren kadın öğretmenlerin aritmetik ortalamaları daha yüksektir. Ancak işin aileye olumsuz etkisi [F(2,340) = 0.106; P>0,05], ailenin işe olumsuz etkisi [F (2,340) =

0.187; $P > 0,05$], aile-iş uyumu [$F(2,340) = 0.195$; $P > 0,05$] boyutlarında denetimle ilgili deneyimlerini değerlendirme değişkenine göre anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

İş-aile yaşam dengesine kadın öğretmenlerin branş durumlarının etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda yalnızca ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda branşın önemli bir değişken olduğu belirlenmiştir. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için de Scheffe testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5.13'te verilmiştir.

Tablo 5.13 Branş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Branş	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	A.Sınıf Öğretmeni	152	2.53	0.95	3	0.950	0.42	-
	B.Sözel Ders Öğretmeni	92	2.41	0.90	3368			
	C.Sayısal Ders Öğretmeni	44	2.28	0.9493	371			
	D.Diğer Branşlar	84	2.43	0.91				
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	A.Sınıf Öğretmeni	152	1.65	0.77	3	3.309*	0.02	A-D
	B.Sözel Ders Öğretmeni	92	1.84	0.78	3368			
	C.Sayısal Ders Öğretmeni	44	1.76	0.67	371			
	D.Diğer Branşlar	84	1.98	0.94				
Aile İş Uyumunu	A.Sınıf Öğretmeni	152	3.95	0.78	3	1.839	0.14	-
	B.Sözel Ders Öğretmeni	92	3.85	0.86	3368			
	C.Sayısal Ders Öğretmeni	44	4.04	0.73	371			
	D.Diğer Branşlar	84	3.74	0.86				

* $P < 0,05$ ** $P < 0,01$ *** $P < 0,001$

Tablo 5.13 incelendiğinde görüleceği gibi, işin aileye olumsuz etkisi boyutunda sınıf öğretmeni olan, ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda diğer branştan olan, aile-iş uyumu boyutunda da sayısal ders öğretmeni olan kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksek değerlerde hesaplanmıştır. Ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda diğer branştan (okul öncesi, müzik, beden eğitimi, özel eğitim, görsel sanatlar, rehberlik ve teknoloji tasarım) olan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1.98$), branşı sınıf öğretmenliği olan kadın öğretmenlere ($\bar{X}=1.65$) göre ortalamalarının daha yüksek olduğu ve ortalama farkının istatistiksel olarak anlamlı bir olduğu görülmektedir.

5.3.Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin Bulgular

Kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimi boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.14'te verilmiştir.

Tablo 5.14 Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimi Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistik

Boyutlar	\bar{X}	SS
Kariyer yapma isteği	2,41	0,99
Özel yaşam önceliği	3,19	1,27
İş yükü artışı	2,89	1,16
Cinsiyetin dengeli temsili beklentisi	3,71	1,09

Tablo 5.14 incelendiğinde, en yüksek ortalamanın cinsiyetin dengeli temsili beklentisi ($\bar{X}=3,71$) boyutu için hesaplandığı görülmektedir. En düşük ortalama ise kariyer yapma isteği ($\bar{X}=2,41$) boyutunda hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre, ikinci sırada özel yaşam önceliği, üçüncü sırada iş yükü artışı boyutları yer almaktadır.

Tablo 5.15'te boyutların ikili karşılaştırılması için yapılan eşleştirilmiş grup t-testi sonuçları verilmiştir. Bu amaçla altı karşılaştırma yapılmış ve hesaplanan t değerlerine göre, tüm karşılaştırmalar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 5.15 Boyutlara Göre, Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Ortalama Farkı	t	P
Kariyer Yapma İsteği-Özel Yaşam Önceliği	-.78	-8,870***	0.000
Kariyer Yapma İsteği-İş Yükü Artışı	-.48	-5,609***	0.000
Kariyer Yapma İsteği-Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	-1.30	-22,125***	0.000
Özel Yaşam Önceliği-İş Yükü Artışı	.30	4,955***	0.000
Özel Yaşam Önceliği-Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	-.52	-5,918***	0.000
İş Yükü Artışı-Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	-.82	-9,652***	0.000

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

5.4. Seçilmiş Değişkenlere Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin Bulgular

Kadın öğretmenlerin mezun oldukları fakülte değişkeni ile denetmenlik eğilimi düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5.16'da verilmiştir.

Tablo 5.16 Fakülte Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Fakülte</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Kariyer Yapma	1.Eğitim Fakültesi	289	2.39	1.01	387	1.049	0.29
İsteği	2.Diğer Fakülteler	100	2.51	0.98			
Özel Yaşam	1.Eğitim Fakültesi	289	3.14	1.27	387	1.096	0.27
Önceliği	2.Diğer Fakülteler	100	3.31	1.27			
İş Yükü Artışı	1.Eğitim Fakültesi	289	2.91	1.16	387	0.705	0.48
	2.Diğer Fakülteler	100	2.82	1.14			
Cinsiyetin	1.Eğitim Fakültesi	289	3.67	1.11	387	1.184	0.24
Dengeli Temsili	2.Diğer Fakülteler	100	3.82	1.04			
Beklentisi							

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.16 incelendiğinde görüleceği gibi, iş yükü artışı dışındaki üç boyutta da diğer fakültelerden mezun olan kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Ancak, hesaplanan t-testi sonuçları kariyer yapma isteği [$t(375) = 1.049$; $P > 0,05$], özel yaşam önceliği [$t(375) = 1.096$; $P > 0,05$], iş yükü artışı [$t(375) = 0.705$; $P > 0,05$] ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi [$t(375) = 1.184$; $P > 0,05$] boyutlarındaki denetmenlik eğilimi düzeyleri, kadın öğretmenlerin mezun oldukları fakültele göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Kadın öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile denetmenlik eğilimleri düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5.17’de verilmiştir.

Tablo 5.17 Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Kariyer Yapma	1.Evli	333	2.37	0.97	389	-1.829	0.07
İsteği	2.Bekâr	58	2.66	1.16			
Özel Yaşam	1.Evli	333	3.22	1.25	389	1.300	0.19
Önceliği	2.Bekâr	58	2.98	1.37			
İş Yükü Artışı	1.Evli	333	2.89	1.13	389	0.061	0.95
	2.Bekâr	58	2.88	1.36			
Cinsiyetin	1.Evli	333	3.66	1.10	389	-2.233*	0.03
Dengeli Temsili	2.Bekâr	58	4.01	1.04			
Beklentisi							

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.17 incelendiğinde görüleceği gibi, kariyer yapma isteği ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutlarında bekâr; özel yaşam önceliği ve iş yükü artışı boyutlarında da

evli olan kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Ancak, kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimi ölçeğindeki kariyer yapma isteği [$t(375) = 1.829; P>0,05$], özel yaşam önceliği [$t(375) = 1.300; P>0,05$], iş yükünün artışı [$t(375) = 0.061; P>0,05$] boyutlarındaki eğilim düzeylerinde medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunda [$t(375) = 2.233; P<0,05$] ise anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu boyutta evli olan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3.66$) ortalamalarından, bekâr olan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=4.01$) ortalamaları istatistiksel açıdan daha yüksek bulunmuştur.

Kadın öğretmenlerin eşlerinin işinin eğitim alanında ya da diğer alanda olma durumu değişkeni ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5.18’de verilmiştir.

Tablo 5.18 Eşin İşi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Eşin İşi	n	\bar{X}	SS	Sd	t	P
Kariyer Yapma	1.Eğitim Alanında	96	2.42	0.99	306	0.785	0.43
İsteği	2.Diğer Alanlarda	212	2.32	0.95			
Özel Yaşam	1.Eğitim Alanında	96	3.21	1.27	306	0.205	0.84
Önceliği	2.Diğer Alanlarda	212	3.25	1.24			
İş Yüğü Artışı	1.Eğitim Alanında	96	2.70	1.14	306	2.028*	0.04
	2.Diğer Alanlarda	212	2.98	1.10			
Cinsiyetin	1.Eğitim Alanında	96	3.63	1.14	306	0.654	0.52
Dengeli Temsili	2.Diğer Alanlarda	212	3.72	1.04			
Beklentisi							

* $P<0,05$ ** $P<0,01$ *** $P<0,001$

Tablo 5.18 incelendiğinde, kariyer yapma isteği boyutu dışında diğer üç boyutta da eşinin işi diğer alanlarda olan kadın öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerinde kariyer yapma isteği [$t(306) = 0.785; P>0,05$], özel yaşam önceliği [$t(306) = 0.205; P>0,05$] ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi [$t(306) = 0.654; P>0,05$] boyutlarında eşlerinin eğitim alanında veya eğitim dışında bir alanda olması istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı yaratmamaktadır. Buna karşın kadın öğretmenlerin iş yükü artışı algılarında eşleri eğitim dışında çalışan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2.98$) ortalamalarının, eşleri eğitim alanında çalışan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2.70$) ortalamalarından daha yüksek olduğu ve iş yükü artışı [$t(306)=2.028, P<0.05$] boyutundaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Kadın öğretmenlerin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi değişkeni bakımından denetmenlik eğilimleri düzeylerini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5.19’da verilmiştir.

Tablo 5.19 Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireyi	n	\bar{X}	SS	Sd	t	P
Kariyer Yapma	1.Var	106	2.30	0.93	375	1.417	0.16
İsteği	2.Yok	271	2.46	1.01			
Özel Yaşam	1.Var	106	3.14	1.33	375	0.456	0.65
Önceliği	2.Yok	271	3.20	1.26			
İş Yükü Artışı	1.Var	106	2.95	1.21	375	0.617	0.54
	2.Yok	271	2.87	1.13			
Cinsiyetin	1.Var	106	3.68	1.23	375	0.373	0.79
Dengeli Temsili	2.Yok	271	3.73	1.03			
Beklentisi							

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.19 incelendiğinde, iş yükü artışı boyutu dışında diğer üç boyutta da bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi olmayan kadın öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, hesaplanan t-testi sonuçları kariyer yapma isteği [$t(375) = 1.417$; $P>0,05$], özel yaşam önceliği [$t(375) = 0.450$; $P>0,05$], iş yükü artışı [$t(375) = 0.617$; $P>0,05$] ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi [$t(375) = 0.373$; $P>0,05$] boyutlarındaki denetmenlik eğiliminin bakmakla yükümlü oldukları aile bireyinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan ANOVA sonuçları Tablo 5.20’de verilmiştir.

Tablo 5.20 incelendiğinde, kariyer yapma isteği ve iş yükü artışı boyutlarında 30 yaş ve altı, özel yaşam önceliği boyutunda 31-40 yaş arası, cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunda da 41 yaş ve üstü kadın öğretmenlerin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5.20 Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Yaş	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
Kariyer Yapma İsteği	A.30 yaş ve altı	80	2.56	1.07	2	1.114	0.33	-
	B.31-40 yaş arası	136	2.42	1.02	379			
	C.41 yaş ve üstü	166	2.36	0.95	381			
Özel Yaşam Önceliği	A.30 yaş ve altı	80	3.28	1.24	2	1.342	0.26	-
	B.31-40 yaş arası	136	3.31	1.27	379			
	C.41 yaş ve üstü	166	3.08	1.29	381			
İş Yükü Artışı	A.30 yaş ve altı	80	3.06	1.15	2	1.144	0.32	-
	B.31-40 yaş arası	136	2.90	1.16	379			
	C.41 yaş ve üstü	166	2.82	1.17	381			
Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	A.30 yaş ve altı	80	3.44	1.11	2	3.383*	0.03	A-C
	B.31-40 yaş arası	136	3.74	1.07	379			
	C.41 yaş ve üstü	166	3.82	1.09	381			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.20'ye göre, kariyer yapma [$F(2,379) = 1.114$; $P>0,05$], özel yaşam önceliği [$F(2,379) = 1.342$; $P>0,05$] ve iş yükü artışı [$F(2,379) = 1.144$; $P>0,05$] boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunda ise gruplar arasında anlamlı [$F(2,379)=3.383$; $P<0,05$] bir farklılık gözlenmektedir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonucuna göre, 41 yaş ve üstü kadın öğretmenler ($\bar{X}=3,82$) ile 30 yaş ve altı kadın öğretmenler ($\bar{X}=3.44$) arasındaki farkın anlamlı ortaya çıkmıştır.

Kıdem değişkeni için hesaplanan ANOVA testi sonuçları Tablo 5.21'de verilmiştir. Tablo 5.21'e göre, kariyer yapma isteği ve iş yükü artışı boyutlarında 10 yıl altı kıdeme sahip öğretmenlerin, özel yaşam önceliği ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutlarında da 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Ayrıca, kariyer yapma isteği [$F(2,383) = 1.265$; $P>0,05$], iş yükü artışı [$F(2,383) = 1.144$; $P>0,05$] ile cinsiyetin dengeli temsili beklentisi [$F(2,383) = 3.383$; $P>0,05$] boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Tablo 5.21'de görüldüğü üzere özel yaşam önceliği boyutunda [$F(2,383) = 4,432$; $P<0,05$] ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe testi uygulanmıştır. Bu testin sonucuna göre; anlamlı farkın 11-20 yıl arası kıdeme sahip kadın öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenler arasında olduğu ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip kadın öğretmenlerin ($=2.33$); 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlere ($=2.87$) göre özel yaşam önceliği ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 5.21 Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Kıdem</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Kariyer Yapma İsteği	A.10 yıl ve altı	131	2.52	1.09	2	1.265	0.28	-
	B.11-20 yıl arası	134	2.38	0.97	383			
	C.21 yıl ve üstü	101	2.32	0.93	385			
Özel Yaşam Önceliği	A.10 yıl ve altı	131	2.29	1.26	2	4.432*	0.01	B-C
	B.11-20 yıl arası	134	2.33	1.27	383			
	C.21 yıl ve üstü	101	2.87	1.29	385			
İş Yükü Artışı	A.10 yıl ve altı	131	2.98	1.19	2	1.455	0.23	-
	B.11-20 yıl arası	134	2.92	1.13	383			
	C.21 yıl ve üstü	101	2.73	1.16	385			
Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	A.10 yıl ve altı	131	3.53	1.12	2	2.471	0.09	-
	B.11-20 yıl arası	134	3.77	1.03	383			
	C.21 yıl ve üstü	101	3.83	1.14	385			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Denetmenlik eğilimlerine kadın öğretmenlerin eğitim durumlarının etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda özel yaşam önceliği boyutunda eğitim durumu grupları arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 5.22’de verilmiştir.

Tablo 5.22’ye göre, kariyer yapma isteği ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutlarında yüksek lisans mezunu, özel yaşam önceliği boyutunda lisans öncesi mezunu, iş yükü artışı boyutunda da lisans mezunu kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksek hesaplanmıştır. Tablo 5.22 incelendiğinde, yalnızca özel yaşam önceliği boyutunda lisans öncesi ve yüksek lisans eğitimi alan kadın öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yüksek lisans eğitimi gören kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3.76$), lisans öncesi eğitim gören kadın öğretmenlere ($\bar{X}=2.88$) göre özel yaşam önceliği ortalamaları daha yüksek düzeydedir.

Tablo 5.22 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
Kariyer Yapma İsteği	A.Lisans Öncesi	53	2.30	0.94	2	1.368	0.26	-
	B.Lisans	321	2.41	0.99	389			
Özel Yaşam Önceliği	C.Yüksek Lisans	18	2.75	1.26	391	3.445*	0.03	A-C
	A.Lisans Öncesi	53	2.88	1.27	2			
	B.Lisans	321	3.22	1.28	389			
İş Yüğü Artışı	C.Yüksek Lisans	18	3.76	1.08	391	2.259	0.11	-
	A.Lisans Öncesi	53	2.58	1.05	2			
	B.Lisans	321	2.94	1.17	389			
Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	C.Yüksek Lisans	18	2.91	1.22	391	0.127	0.88	-
	A.Lisans Öncesi	53	3.66	1.15	2			
	B.Lisans	321	3.72	1.09	389			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerinin eşin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ANOVA testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.23'te verilmiştir.

Tablo 5.23 Eşin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Eşin Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
Kariyer Yapma İsteği	A.Lisans Öncesi	70	2.17	0.89	2	1.806	0.17	-
	B.Lisans	231	2.41	0.97	330			
	C.Yüksek Lisans ve Doktora	32	2.45	0.89	332			
Özel Yaşam Önceliği	A.Lisans Öncesi	70	3.36	1.28	2	1.142	0.32	-
	B.Lisans	231	3.17	1.26	330			
	C.Yüksek Lisans ve Doktora	32	3.45	1.12	332			
İş Yüğü Artışı	A.Lisans Öncesi	70	2.96	1.10	2	0.859	0.42	-
	B.Lisans	231	2.91	1.13	330			
	C.Yüksek Lisans ve Doktora	32	2.66	1.13	332			
Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	A.Lisans Öncesi	70	3.43	1.10	2	2.019	0.13	-
	B.Lisans	231	3.70	1.09	330			
	C.Yüksek Lisans ve Doktora	32	3.83	1.07	332			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.23 incelendiğinde, iş yükü artışı boyutu dışında diğer üç boyutta da eşî yüksek lisans ve/veya doktora mezunu olan kadın öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, kariyer yapma isteği [F (2,330) = 1.806; P>0,05] ; özel yaşam önceliği [F (2,330) = 1.142; P>0,05], iş yükü artışı [F(2,330) = 0.859; P>0,05] ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi [F (2,330) = 2.019; P>0,05] boyutlarında eşin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için ANOVA testi uygulanmış ve test sonuçları Tablo 5.24’te verilmiştir.

Tablo 5.24 Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Çocuk Sayısı	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
Kariyer Yapma İsteği	A.Hiç	90	2.60	1.09	2	2.118	0.12	-
	B.Bir	122	2.33	0.91	393			
	C.İki ve Üzeri	184	2.37	1.00	395			
Özel Yaşam Önceliği	A.Hiç	90	3.06	1.32	2	2.292	0.10	-
	B.Bir	122	3.06	1.26	393			
	C.İki ve Üzeri	184	3.34	1.25	395			
İş Yükü Artışı	A.Hiç	90	3.01	1.23	2	0.872	0.42	-
	B.Bir	122	2.91	1.11	393			
	C.İki ve Üzeri	184	2.82	1.15	395			
Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	A.Hiç	90	3.54	1.15	2	1.453	0.23	-
	B.Bir	122	3.77	0.97	393			
	C.İki ve Üzeri	184	3.75	1.13	395			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.24’e göre, kariyer yapma isteği ve iş yükü artışı boyutlarında çocuk sayısını “hiç” olarak yanıtlayan kadın öğretmenlerin, özel yaşam önceliği boyutlarında iki ve üzeri çocuk sahibi olan ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisinde de bir çocuk sahibi kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Ancak, kariyer yapma isteği [F (2,393) = 2.118.; P>0,05]; özel yaşam önceliği [F (2,393) = 2.292; P>0,05]; iş yükü artışı [F (2,393) = 0.872; P>0,05]; cinsiyetin dengeli temsili beklentisi [F (2,393) = 1.453; P>0,05] boyutlarında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerinin denetim ile ilgili deneyimlerini değerlendirme değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için

ANOVA testi uygulanmıştır. Tablo 5.25'e göre, kariyer yapma isteği ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutlarında denetim deneyimlerini çoğunlukla olumlu olarak değerlendiren, özel yaşam önceliği boyutunda denetim deneyimini çoğunlukla olumsuz olarak değerlendiren, iş yükü artışı boyutunda da denetim deneyimini bazen olumlu olarak değerlendiren kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir

Tablo 5.25 Denetim Deneyimi Değerlendirme Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA sonuçları

Boyut	Denetim Deneyimi Değerlendirme	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
Kariyer	A.Çoğunlukla Olumlu	128	2.55	1.01	2	1.557	0.21	-
Yapma İsteği	B.Bazen Olumlu	159	2.38	0.93	340			
	C.Çoğunlukla Olumsuz	56	2.30	1.19	342			
Özel Yaşam Önceliği	A.Çoğunlukla Olumlu	128	3.17	1.31	2	0.322	0.72	-
	B.Bazen Olumlu	159	3.20	1.22	340			
	C.Çoğunlukla Olumsuz	56	3.34	1.39	342			
İş Yükü Artışı	A.Çoğunlukla Olumlu	128	2.87	1.11	2	0.047	0.95	-
	B.Bazen Olumlu	159	2.91	1.18	340			
	C.Çoğunlukla Olumsuz	56	2.89	1.21	342			
Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	A.Çoğunlukla Olumlu	128	3.95	1.00	2	4.442***	0.01	A-C
	B.Bazen Olumlu	159	3.66	1.10	340			
	C.Çoğunlukla Olumsuz	56	3.49	1.19	342			

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.25 incelendiğinde, kariyer yapma [$F(2,340) = 1.557$; $P>0,05$], özel yaşam önceliği [$F(2,340) = 0.322$; $P>0,05$] ve iş yükü artışı [$F(2,340) = 0.047$; $P>0,05$] boyutlarında denetimle ilgili deneyimlerini değerlendirme değişkenine göre anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunda ise gruplar arasında anlamlı [$F(2,340)=4.442$; $P<0,05$] bir farklılık gözlenmektedir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonucuna göre denetim deneyimi için “çoğunlukla olumlu” değerlendirmesini yapan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3,95$) ortalamalarının, “çoğunlukla olumsuz” değerlendirmesi yapan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3,49$) ortalamalarına göre, cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunda daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir.

Denetmenlik eğilimine kadın öğretmenlerin branş durumlarının etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 5.26'da verilmiştir.

Tablo 5.26 Branş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerinin Denetmenlik Eğilimleri Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Branş	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Anlamlı Fark
Kariyer Yapma İsteği	A.Sınıf Öğretmeni	152	2.28	0.93	2	1.477	0.22	-
	B.Sözel Ders Öğretmeni	92	2.46	1.04	368			
	C.Sayısal Ders Öğretmeni	44	2.60	0.99	371			
	D.Diğer Branşlar	84	2.43	1.05				
Özel Yaşam Önceliği	A.Sınıf Öğretmeni	152	3.12	1.27	2	1.018	0.38	-
	B.Sözel Ders Öğretmeni	92	3.33	1.26	368			
	C.Sayısal Ders Öğretmeni	44	3.15	1.31	371			
	D.Diğer Branşlar	84	3.00	1.29				
İş Yükü Artışı	A.Sınıf Öğretmeni	152	2.83	1.13	2	0.181	0.91	-
	B.Sözel Ders Öğretmeni	92	2.86	1.15	368			
	C.Sayısal Ders Öğretmeni	44	2.97	1.11	371			
	D.Diğer Branşlar	84	2.90	1.22				
Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	A.Sınıf Öğretmeni	152	3.72	1.06	2	0.252	0.86	-
	B.Sözel Ders Öğretmeni	92	3.75	1.16	368			
	C.Sayısal Ders Öğretmeni	44	3.59	1.05	371			
	D.Diğer Branşlar	84	3.74	1.04				

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Tablo 5.26 incelendiğinde, kariyer yapma isteği ve iş yükü artışı boyutlarında sayısal ders öğretmeni, özel yaşam önceliği ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutlarında ise sözel ders öğretmeni olan kadın öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, yapılan analizler sonucunda hiçbir boyutta gruplar arası anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

5.5. Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının İle Denetmenlik Eğilimi Boyutlarına Etkisine İlişkin Bulgular

İş-aile yaşam dengesi boyutları ile kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimleri boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile sınanmıştır.

Tablo 5.27 İş-aile Yaşam Dengesi Boyutları ile Denetmenlik Eğilimleri Boyutları Arasındaki İlişki

<i>Korelasyon</i>	<i>İşin Aileye Olumsuz Etkisi</i>	<i>Ailenin İşe Olumsuz Etkisi</i>	<i>Aile-İş Uyumu</i>	<i>Kariyer Yapma İsteği</i>	<i>Özel Yaşam Önceliği</i>	<i>İş Yükü Artışı</i>	<i>Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi</i>
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1						
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	0.461**	1					
Aile-İş Uyumu	0.070	0.020	1				
Kariyer Yapma İsteği	0.176**	0.224**	-0.016	1			
Özel Yaşam Önceliği	0.271**	0.164**	0.279**	-0.168**	1		
İş Yükü Artışı	0.146**	0.075	0.300**	-0.249**	0.523**	1	
Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi	-0.032	0.001	0.096	0.379**	-0.088	-0.120*	1

Anlamlılık Düzeyi : p* $<$ 0.05, p** $<$ 0.01

Tablo 5. 27'ye göre kariyer yapma isteği ($r=0.176$; $p<0.01$), özel yaşam önceliği ($r=0.271$; $p<0.01$) ve iş yükü artışı ($r=0.146$; $p<0.01$) boyutları ile işin aileye olumsuz etkisi boyutları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Ailenin işe olumsuz etkisi boyutu ile kariyer yapma isteği ($r=0.224$; $p<0.01$) ve özel yaşam önceliği ($r=0.164$; $p<0.01$) boyutları arasında da pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Aile-iş uyumu boyutu ile özel yaşam önceliği ($r=0.279$; $p<0.01$) ve iş yükü artışı ($r=0.300$; $p<0.01$) boyutları arasında da düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişki görülmektedir (Tablo: 5.27).

İş-aile yaşam dengesi boyutlarına göre denetmenlik eğilimi ölçeğinin kariyer yapma isteği boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 5.28'de verilmiştir.

Tablo 5.28 İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimlerinin Kariyer Yapma İsteği Boyutu Üzerindeki Etkisi

<i>Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>	<i>VIF</i>
Sabit	1.895	.268		7.062	.000			
a-İşin Aileye Olumsuz Etkisi	.100	.058	.095	1.718	.087	.176	.086	1.276
b-Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	.217	.068	.180	3.260***	.001	.224	.162	1.270
c-Aile-İş Uyumu	-.032	.060	-.026	-.530	.597	-.016	-.027	1.005
R=.240	R ² =.057							
F=7.967	P=.000							

*p $<$.05 ** p $<$.01 ***p $<$.001

Tablo 5.28’de yordayıcı değişkenlerle bağımlı (kariyer yapma isteği) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi ile kariyer yapma isteği boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r = 0.176$) olduğu; diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun $r = 0.086$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Ailenin işe olumsuz etkisi ile kariyer yapma isteği boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r = 0.224$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r = 0.162$ olarak hesaplanmıştır. Aile-iş uyumu ve kariyer yapma isteği boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde ($r = -0.016$) ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r = -0.027$ olarak hesaplanmıştır.

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutları birlikte, kadın öğretmenlerin kariyer yapma isteği puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($R = 0.240$; $R^2 = 0.057$; $F = 7.967$; $P < 0.01$) vermektedir (Tablo 5.28). İş-aile yaşam dengesi boyutları birlikte, kadın öğretmenlerin kariyer yapma isteği boyutundaki toplam varyansın yüzde 6’sını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin kariyer yapma isteği boyutu üzerindeki görelî önem sırası; ailenin işe olumsuz etkisi, işin aileye olumsuz etkisi ve aile-iş uyumudur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, kariyer yapma isteği boyutu üzerinde sadece ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun önemli (anlamlı) bir yordayıcı değişken olduğu gözlenmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, kariyer yapma isteği boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşığıda verilmiştir:

$$\text{Kariyer Yapma İsteği} = 1.895 + 0.100 \text{ İşin aileye olumsuz etkisi} + 0.217 \text{ Ailenin işe olumsuz etkisi} - 0.032 \text{ Aile-iş uyumu}$$

İş-aile yaşam dengesi boyutlarına göre, denetmenlik eğilimi ölçeğinin özel yaşam önceliği boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 5.29’da verilmiştir.

Tablo 5.29 İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimlerinin Özel Yaşam Önceliği Boyutu Üzerindeki Etkisi

<i>Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>	<i>VIF</i>
Sabit	.699	.326		2.142	.033			
a-İşin Aileye Olumsuz Etkisi	.305	.071	.228	4.320***	.000	.271	.212	1.276
b-Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	.083	.081	.054	1.022	.307	.164	.052	1.270
c-Aile-İş Uyumu	.406	.073	.262	5.596***	.000	.279	.272	1.005
R=.379 F=21.967	R ² =.144 P=.000							

*p < .05 ** p < .01 ***p < .001

Tablo 5.29’da yordayıcı değişkenlerle bağımlı (özel yaşam önceliği) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi ile özel yaşam önceliği boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r = 0.271$) olduğu; diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun $r = 0.212$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Ailenin işe olumsuz etkisi ile özel yaşam önceliği boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r = 0.164$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r = 0.052$ olarak hesaplanmıştır. Aile-iş uyumu ve özel yaşam önceliği boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r = 0.279$) ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r = 0.272$ olarak hesaplanmıştır.

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutları birlikte, kadın öğretmenlerin özel yaşam önceliği puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($R = 0.379$; $R^2 = 0.144$; $F = 21.967$; $P < 0.01$) vermektedir (Tablo 5.29). İş-aile yaşam dengesi boyutları birlikte, kadın öğretmenlerin özel yaşam önceliği boyutundaki toplam varyansın yüzde 14’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin özel yaşam önceliği boyutu üzerindeki görece önem sırası; aile-iş uyumu, işin aileye olumsuz etkisi ve ailenin işe olumsuz etkisidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, özel yaşam önceliği boyutu üzerinde işin aileye olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutlarının önemli (anlamlı) bir yordayıcı değişken olduğu gözlenmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, kariyer yapma isteği boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

$$\text{Özel Yaşam Önceliği} = 0.699 + 0.305 \text{ İşin aileye olumsuz etkisi} + 0.083 \text{ Ailenin işe olumsuz etkisi} + 0.406 \text{ Aile-iş uyumu}$$

İş-aile yaşam dengesi boyutlarına göre, denetmenlik eğilimi ölçeğinin iş yükü artışı boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 5.30'da verilmiştir.

Tablo 5.30 İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimlerinin İş Yükü Artışı Boyutu Üzerindeki Etkisi

<i>Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>	<i>VIF</i>
Sabit	.898	.303		2.963	.033			
a-İşin Aileye Olumsuz Etkisi	.145	.066	.119	2.212	.028	.146	.111	1.276
b-Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	.019	.075	.014	.255	.799	.075	.013	1.270
c-Aile-İş Uyumu	.410	.067	.291	6.081***	.000	.300	.294	1.005
R=.325 F=15.455	R ² =.106 P=.000							

*p < .05 ** p < .01 ***p < .001

Tablo 5.30'da yordayıcı değişkenlerle bağımlı (iş yükü artışı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi ile iş yükü artışı boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r = 0.146$) olduğu; diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun $r = 0.111$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Ailenin işe olumsuz etkisi ile iş yükü artışı boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r = 0.075$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r = 0.013$ olarak hesaplanmıştır. Aile-iş uyumu ve iş yükü artışı boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r = 0.300$) ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r = 0.294$ olarak hesaplanmıştır.

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutları birlikte, kadın öğretmenlerin iş yükü artışı puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($R = 0.325$; $R^2 = 0.106$; $F = 15.455$; $P < 0.01$) vermektedir (Tablo 5.30). İş-aile yaşam dengesi boyutları birlikte, kadın öğretmenlerin iş yükü artışı boyutundaki toplam varyansın yüzde 10'unu açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin iş yükü artışı boyutu üzerindeki görece önem sırası; aile-iş uyumu, işin aileye olumsuz etkisi

ve ailenin işe olumsuz etkisidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, iş yükü artışı boyutu üzerinde işin aileye olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutlarının önemli (anlamlı) bir yordayıcı değişken olduğu gözlenmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, iş yükü artışı boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

$$\text{İş Yükü Artışı} = 0.898 + 0.145 \text{ İşin aileye olumsuz etkisi} + 0.019 \text{ Ailenin işe olumsuz etkisi} + 0.410 \text{ Aile-iş uyumu}$$

İş-aile yaşam dengesi boyutlarına göre, denetmenlik eğilimi ölçeğinin cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 5.31’de verilmiştir.

Tablo 5.31 İş-Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Öğretmenlerin Denetmenliğe Eğilimlerinin Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi Boyutu Üzerindeki Etkisi

<i>Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>	<i>VIF</i>
Sabit	3.284	.301		10.927	.000			
a-İşin Aileye Olumsuz Etkisi	-.055	.065	-.048	-0.852	.395	-.032	-.043	1.276
b-Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	.028	.074	.021	.376	.707	.001	.019	1.270
c-Aile-İş Uyumu	.132	.067	.099	1.973	.049	.096	.099	1.005
R=0105	R ² =.011							
F= 1.469	P=.222							

*p < .05 ** p < .01 ***p < .001

Tablo 5.31’de yordayıcı değişkenlerle bağımlı (cinsiyetin dengeli temsili beklentisi) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi ile cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki (r = -0.032) olduğu; diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun r = -0.043 olarak hesaplandığı görülmektedir. Ailenin işe olumsuz etkisi ile cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde (r = 0.001) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon r = 0.019 olarak hesaplanmıştır. Aile-iş uyumu ve cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde (r = 0.096) ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon r = 0.099 olarak hesaplanmıştır.

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutları birlikte, kadın öğretmenlerin cinsiyetin dengeli temsili beklentisi puanları ile anlamlı bir ilişki ($R= 0.105$; $R^2= 0.011$ $F= 1.469$; $P>0.05$) vermemektedir (Tablo 5.31).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; aile-iş uyumu, işin aileye olumsuz etkisi ve ailenin işe olumsuz etkisidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutu üzerinde aile-iş uyumu boyutunun önemli (anlamlı) bir yordayıcı değişken olduğu gözlenmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

$$\text{Cinsiyetin Dengeli Temsili Beklentisi} = 3.284 - 0.055 \text{ İşin aileye olumsuz etkisi} + 0.028 \text{ Ailenin işe olumsuz etkisi} + 0.132 \text{ Aile-iş uyumu}$$

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir. Ancak, bu çalışmada elde edilen verilerin çalışmaya gönüllülük esasıyla katılmayı kabul eden kadın öğretmenlerle sınırlı olduğu ve tüm kadın öğretmenlere genelleme yapılamayacağı gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Milli Eğitime Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin, iş-aile yaşam dengeleri ile il eğitim denetmeni olma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

6.1.1 Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengelerine İlişkin Sonuçlar

Kadın öğretmenlerin iş ve aile yaşamları arasındaki denge, üç boyutta ele alınmıştır. Bu üç boyuttan en yüksek ortalama aile-iş uyumu, en düşük ise ailenin işe olumsuz etkisinden elde edilmiştir. Aile-iş uyumu ortalaması 3,90 ile beşli ölçekte orta noktanın üzerinde iken, işin aileye olumsuz etkisi ortalaması 2,49 ve ailenin işe olumsuz etkisi ortalaması 1,81 ile orta noktanın altında hesaplanmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar erkeklere göre kadınların iş-aile yaşam çatışmasını daha çok hissettiklerini ortaya koymuştur (Özmete ve Eker, 2012; Keleş Ay 2010). İrkılata (2010) da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden farklı olarak iş aile çatışmasının yönünün aileden işe doğru olduğunu belirtmiştir. Arpacı (2004)'nın çalışması kadın öğretmenlerin evdeki aşırı iş yükü ve sorumluluklarının okuldaki verimliliklerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ayrıca kadın öğretmenler aile ve iş yaşamlarının taleplerini dengelemede sosyal beklentiler nedeniyle karmaşık bir sosyokültürel yapı içinde kalmaktadır. Bu karışıklık içinde sürekli bir alışma, uyum sağlama ve direnme davranışı sergilemektedirler (Erdoğan-Şahin, 2013). Bu çalışmada, kadın öğretmenler üzerinde işin aileye olumsuz etkisinin az, ailenin işe olumsuz etkisinin daha da az olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin aile-iş uyumu ise daha yüksek hesaplanmıştır. Önel'in (2006) araştırması kadınların %80'inin aile görevleri için harcanan zamanın işlerini olumsuz etkilediği düşüncesinde olduğunu; %97.80'i de ailede erkeklerden ev işlerinde daha fazla özveri beklediklerini ortaya koymuştur. Söz konusu çalışmada kadınlar evli olmanın iş yaşamlarını olumsuz etkilediğini ifade ederken, erkeklerin büyük bir oranı ise

evli olmanın iş yaşamlarını olumsuz etkilemediğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere kadınlar açısından iş-aile yaşam dengesinin kurulması, kadınların aile içi sorumluluklarının çokluğu nedeniyle, oldukça zor olmaktadır. Aile-iş uyumunu ortalama üzerinde bir oranda kurmuş olarak görülen kadın öğretmenlerin bu uyumu yakalamada çalışma saatleri belirginliği, tatillerinin diğer meslek gruplarına göre daha çok olması ve zaman zaman işlerini evde de planlayıp yapabilmesi etkili olabilir.

Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinde ölçülen üç boyutta da fakülte, yaş, medeni durum, denetim sürecini değerlendirme, eşin işi, eşin eğitimi değişkenlerine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

Ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda, bakmakla yükümlü oldukları aile bireyi bulunmayan kadın öğretmenlerin, var olan kadın öğretmenlere göre aritmetik ortalaması daha yüksek hesaplanmış ve gruplar arasında anlamlı fark gözlenmiştir. Ailesinde bakmakla yükümlü olduğu bir kişi bulunmayan kadın öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisini daha çok hissettikleri bulgusu şaşırtıcıdır.

Aynı boyutta kadın öğretmenlerin eğitim durumu, kıdem ve branş değişkenlerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Yüksek lisans mezunu kadın öğretmenler ile sınıf öğretmenleri dışındaki branşlardan öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisini daha çok hissettikleri gözlenmiştir. Lisansüstü eğitim alan kadın öğretmenin, aile içinde rol beklentilerini daha fazla fark etmeleri, lisansüstü eğitim sürecinde ailenin olumsuz etkisine maruz kalmış olmaları bu sonucu yaratabilir.

Ayrıca, kıdem değişkeni bakımından 10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar ile 20 yıl üzere kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 11-20 yıl arası kıdeme sahip kadın öğretmenlerin, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlere göre; 10 yıl ve altı kıdeme sahip kadın öğretmenlerin ise 11-20 yıl arası kıdeme sahip kadın öğretmenlere göre ailenin işe olumsuz etkisini daha çok hissettiği söylenebilir. Kıdem düştükçe ailenin işe olumsuz etkisi kadın öğretmenlerce daha çok hissedilmektedir. Bu durumda Dilek ve Yılmaz'ın (2016) belirttikleri gibi kıdemi yüksek olan kadın öğretmenlerin bakıma ihtiyacı olan çocukların sorumluluklarının azalması, kişisel yaşamlarında zamanı doğru kullanmaya alışmaları, ekonomik anlamda belli bir düzeye kavuşmuş olmaları etkili olabilir.

Analiz sonuçlarına göre, çocuk sayısına “hiç” yanıtı veren kadın öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutundaki ortalamalarının iki ve üzeri çocuk sayısı belirten kadın

öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Hiç çocuğu olmayan kadın öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisini daha fazla hissetmeleri önemli bir bulgudur. Bu bulgu, çalışan kadınların çocuk sayısı arttıkça sorumluluklarının ağırlıklı olarak eve kaydığı (Fidan, 2005) ve ailenin işlerini yapmalarına daha çok engel olduğu (Özmete ve Eker, 2012) bulguları ile çelişmesine karşın, söz edilen araştırmalarda çalışan kadınların çocuk bakımlarının büyük oranda aile büyükleri tarafından üstlenildiği bulgusu bu farkı açıklayabilir. Bu durumdaki kadın öğretmenler de aile sorumluluklarını özellikle de çocuk bakımını aile büyükleri ile paylaşarak ailenin işe olumsuz etkisini azaltmış olabilirler.

İşin aileye olumsuz etkisi boyutunda ise kıdem değişkeninde gruplar arası anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Fark incelendiğinde, 11-20 yıl arası kıdeme sahip kadın öğretmenlerin 20 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlere göre işin aileye olumsuz etkisini daha çok hissettikleri görülmektedir. Kadınlar iş nedeniyle aileye zaman ayıramadıkları düşüncesiyle çatışma yaşayabilmektedir (Fidan, 2005; Özmete ve Eker 2012). Bu durumda 20 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlerin zorunlu çalışma yükümlülüğünden muaf olarak çalışma yeri değiştirme zorunluluğunun kalkmasının, çocuk sahibi olanların çocuk bakımının hafiflemesi, iş tecrübesinin oluşumu gibi etkenlerin yanı sıra zamanı etkin kullanmaya alışmalarının etkisi yadsınamaz.

6.1.2 Kadın Öğretmenlerin Denetmenlik Eğilimlerine İlişkin Sonuçlar

Kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimleri dört boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlardan en yüksek ortalama cinsiyetin dengeli temsil, en düşük ise kariyer yapma isteği boyutunda elde edilmiştir. Denetmenlik eğilimi boyutlarında cinsiyetin dengeli temsili beklentisi ve kariyer yapma isteğinde elde edilen yüksek ortalama düzeyi denetmenliğe eğilimi ifade etmektedir. Özel yaşam önceliği ve iş yükü artışı boyutlarında ise denetmenlik eğilimden uzaklaşmayı yansıtan olumsuz maddeler yer almaktadır. Bu nedenle boyutlarda ortalamanın daha düşük düzeyde elde edilmesi, denetmenliğe daha fazla eğilimi göstermektedir.

Sonuç olarak kadın öğretmenler kariyer yapma isteğinden çok cinsiyetin dengeli temsili beklentisi ile denetmenliğe eğilim gösterirken; iş yükü artışından çok özel yaşam önceliği düşüncesiyle denetmenlik eğiliminden uzaklaşmaktadır. Birey, yetiştiği toplumun kendi konumu için belirlemiş olduğu roller ve bu rollere ilişkin görevlerin etkisinde kalmaktadır.

Kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerinin azlığında toplumun sosyokültürel yapısının etkili olduğu söylenebilir (Koroğlu, 2006). Kadınların iş yaşamına dahil olması ailedeki sorumluluklarının paylaşımını değiştirmemektedir. Kadın, çalışmasına karşın ailedeki sorumlulukların büyük bir oranını yerine getirmeye devam etmektedir (Fidan, 2005). Bu nedenle kadın öğretmenlerin özel yaşamlarına öncelik vermesi kariyer isteğinin önüne geçebilmektedir. Kadın öğretmenlerin yöneticilik koltuğunda fazla yer almamasının sebepleri; kadınların yöneticiliğe karşı isteksizliği, yönetici oldukları zaman ailelerini ihmal edeceklerini düşünmeleri ve yöneticiliğin daha fazla iş yükü getirmesidir (Yılmaz, 2013). Araştırmanın sonuçlarını destekleyen bütün bu çalışmalarda da belirtildiği üzere, kadın öğretmenler de toplumun kendileri için belirlediği kalıp davranışlardan etkilenmekte ve bunun dışına çıkmakta zorlanmaktadır. Bu davranışların dışına çıkamadıkları için de kariyer yapmanın iş yüklerini artıracığı kaygısı taşıyor olabilirler.

Kadın öğretmenlerin denetmenlik eğilimlerinin seçilmiş demografik değişkenlere göre sonuçları da şöyledir:

Özmete ve Eker'in (2012) çalışmalarında çocuk sayısının artmasıyla kariyer arasında ters bir ilişki ortaya çıkmasına karşın, bu çalışmada kariyer yapma isteği boyutunda kullanılan medeni durum dahil hiçbir değişken için grup arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fidan (2005), çalışmasında evli olmanın kariyer yapmada olumsuz bir etki yaratmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Fidan'a (2005) göre, günümüzdeki evliliklerde daha eşitlikçi bir anlayış oluşturmuştur; bu durum da evlilik ve kariyer çatışmasını engellemektedir. Bu çalışmada, kadın öğretmenlerin kariyer yapma isteklerini evli olup olmamalarının anlamlı düzeyde etkilemediği gözlenmiştir. Bu gözleme, kadın öğretmenlerin de evliliklerinde eşitlikçi bir anlayışın hâkim olması etkili olabilir.

Altınışik-Özkaya'nın (1988) çalışmasında; erkek ve kadın öğretmenler ile çevresel grupların tümünün, kadın öğretmenlerin okul müdürü olmayı istememesi, toplumsal yapı ve gerekli zaman ayıramamayı kadın öğretmenlerin müdür olmasına engel olarak gördüğü ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra bazı çalışmalarda kadın öğretmenlerin yönetici olmaya karşı pek gönüllü olmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Aksu, 2004; Taş, 2015). Diğer araştırma bulguları ile bu çalışmadaki kariyer yapma isteğinde hiçbir değişkenle anlamlı farklılık bulunmaması tutarlıdır. Kadın öğretmenler, daha önce de belirtildiği üzere cinsiyetin dengeli temsili beklentisini, kariyer isteğinin üstünde tutmakta ve kariyer yapma düşüncesiyle denetmen olmaya pek de istekle yaklaşmamaktadırlar. İçli (1997) "Bir Kadın Mesleği Olarak

Öğretmenlik (Denizli İli Örneği)” adlı araştırmasındaki kadın öğretmenlerin öğretmenliği kadınların yaşam biçimlerine uygun olduğu için tercih ettiklerini bildirmektedir. İçli (1997), kadınların yönetici ve denetleyici konumlarında yer almamaları, kadın öğretmenlerin isteksizliğine bağlamıştır. Bu çalışmada da kariyer yapma isteği ($\bar{X}=2,41$) boyutunda orta noktasının altında elde edilen aritmetik ortalama İçli’nin (1997) araştırmasını destekleyici niteliktedir.

Özel yaşam önceliği boyutunda mezun olunan fakülte, medeni durum, eşin işi, bakmakla yükümlü olunan aile bireyi, yaş, eşin eğitimi, çocuk sayısı, denetim deneyimini değerlendirme ve branş önemli değişkenler değilken; kıdem ve eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu boyutta, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlerin, 11-20 yıl arası kıdeme sahip kadın öğretmenlerden; yüksek lisans mezunu kadın öğretmenlerin de lisans öncesi mezunu kadın öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmiştir. Bu durum, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar ile yüksek lisans mezunu kadın öğretmenlerin özel yaşam önceliği nedeniyle denetmenlikten uzak durdukları düşünülebilir. Kadın öğretmenlerin iş yaşamı içinde uzun yıllar geçirmesi sonucu, özel yaşamlarını ikinci plana attıkları düşüncesi ile bu süreden sonra özel yaşam önceliği istemeleri doğal bir sonuç olarak görülebilir.

İş yükü artışı boyutunda yalnızca eşin işi değişkeninde gruplar arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında, eşi eğitim dışı alanlarda çalışan kadın öğretmenlerin iş yükü artışı düşüncesiyle denetmenlikten uzaklaştığı sonucuna varılabilir. Önel (2006), araştırmasında kamu sektöründe çalışan erkeklerin ev işlerinde ve çocuk bakımında eşlerine daha çok yardım ettiği sonucuna varmıştır. Bu sonuçta, kamu sektöründe çalışan erkeklerin hafta sonu tatillerinin bulunması ve çalışma saatlerinin belli olmasının etkili olabileceği ifade edilmiştir. Araştırmanın sonucuyla tutarlı olan bu verilerden yola çıkarak, eşleri eğitim alanında çalışan kadın öğretmenlerin eşlerinin de hafta sonu, yarıyıl ve yaz tatili avantajı eşlerine daha fazla yardımcı olabildikleri söylenebilir. Bunun sonucu olarak, eşleri eğitim alanında çalışan kadın öğretmenlerin denetmenliğe eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunda medeni durum, yaş ve denetim deneyimini değerlendirme değişkenlerinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Medeni durum değişkeninde, bekâr kadın öğretmenler evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde denetmenlik eğilimi göstermektedir. Köroğlu’nun (2006) çalışmasına göre,

kadın öğretmenler yöneticiliğe taleplerinde kişisel etkenlerin daha etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca hem bekâr hem de evli kadın öğretmenler “Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder” yargısına katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Söz konusu çalışmaya katılan 81 kadın öğretmenden 25’i toplum ve eşleri tarafından kadınların yöneticilik için teşvik edilip cesaretlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışma sonuçlarında da görüldüğü üzere, kadın öğretmenler mesleklerinde yönetim ve denetim kademelerinde de kadın olarak görünür olmak istemektedir. Bu durumda toplumun kalıp yargılarının kırılması gerekliliği ve kadının liderlik özelliklerinin ve isteklerinin desteklenmesi konusunda toplumun desteği ve teşviki beklenmektedir. Yaş değişkenine göre, 41 yaş ve üstü kadın öğretmenlerin 30 yaş ve altı kadın öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır. Kadın öğretmenlerde yaş arttıkça cinsiyetin dengeli temsili beklentisiyle denetmenlik eğilimi de artmaktadır. Denetim deneyimini “çok olumlu” olarak değerlendiren kadın öğretmenler, söz konusu boyutta denetim deneyimini “çok olumsuz” olarak değerlendiren kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde denetmenlik eğilimi göstermektedir.

6.1.3 Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengeleri İle Denetmenliğe Eğilimleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucunda, iş-aile yaşam dengesi boyutlarından ailenin işe olumsuz etkisinin, denetmenlik eğilimi boyutlarından kariyer yapma isteği üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Çelikten (2004), Kayseri devlet okullarında görev yapan kadın okul müdürlerinin sayı olarak az olmasının nedenlerini araştırmış ve kadın okul müdürlerinin kendilerine güvenmeme, çevreden destek görememe ve iş-aile arasında seçim yapamama gibi ikilemlerden dolayı görevlerini pek de isteyerek yapmadıklarını saptamıştır. Önel (2006) de kadının çalışmasının geleneksel rollerini önemli oranda değiştirmedeği ifade etmektedir. Önel (2006), özellikle erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımı gibi konularda kadınlara yardımcı olduğunu, ancak bunları aile içi roller olarak görmediklerini saptamıştır. Köstek (2007), kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önünde ailevi nedenleri erkeklere göre daha çok engel olarak gördüklerini ortaya koymuştur. Tüm bu çalışmalarda belirtildiği gibi, kadın öğretmenler aile içindeki sorumluluklarını kariyer isteklerinin önüne almaktadırlar. Kadın öğretmenlerin bu durumu, toplumun belirlediği geleneksel rol ve görevlerin birey üzerindeki etkisinin bir göstergesi olabilir.

Araştırmada, işin aileye olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutlarının, özel yaşam önceliği ve iş yükü artışı boyutları üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenler

özel yaşamlarına verdikleri öncelik ve denetmenliğin getireceğini düşündükleri iş yükü nedeniyle denetmen olma fikrinden uzaklaşmaktadırlar. Usluer (2000) de gerek kadın gerekse erkek öğretmenlerin ve yöneticilerin, kadın öğretmenlerin yönetici kadrolarında yeterince yer almamalarını, kadınlardaki ev işlerine ve çocuk bakımına yeterince zaman ayıramama endişesine ve kendilerine güven duymamalarına bağladıklarını ortaya koymuştur. Kadın öğretmenler, zor olsa da kurabildikleri iş-aile uyumlarını, çocuklarını ve ailelerini iş yaşamlarındaki ilerlemeye tercih edebilmektedirler.

Cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunda ise, sadece aile-iş uyumu etkili bulunmuştur. Kadınlar iş yaşamları ile aile yaşamlarını dengede tutabildikleri sürece denetmenlikte cinsiyetin dengeli temsili beklentisiyle var olmak istemektedirler.

6.2. Öneriler

Uygulamacılar için öneriler:

1. Kadın öğretmenlerin denetmenliğe eğilimlerinde ikinci sırada yer alan boyut özel yaşam önceliği olmuştur. Öğretmenler daha genç iken ev ve çocuklara ilişkin sorumlulukları nedeniyle denetmenliği düşünmüyor olabilirler. Bu sorumluluklarının azaldığını düşündükleri ileri yaşlarda denetmenliğe yönelebilirler. Oysaki MEB'in Rehberlik ve Denetim Başkanlığı Yönetmeliğinde yaptığı 02.12.2016 (684 sayılı KHK) tarihli değişiklikle denetmen olabilmek için 35 yaş sınırı bulunmaktadır. Denetmenliğe yönelme bakımından 35 yaş erken sayılabilir. Özellikle öğretmenlikten denetmenliğe geçiş için 35 yaşın çok sınırlayıcı olduğu, daha deneyimli ve yeterlileri sistemin dışında bırakacağı düşünülere bu düzenleme yeniden geçirilebilir.
2. Kadın öğretmenlerin denetmenliğe eğilimlerinde en yüksek düzey cinsiyetin dengeli temsili beklentisi boyutunda elde edilmiştir. Bu sonuç dikkate alındığında, denetim alt sisteminde kadınların dengeli temsilini sağlayıcı önlemler alınması düşünülebilir.
3. İş-aile yaşam dengesinin bazı boyutları denetmenlik eğiliminin bazı boyutları üzerinde yordayıcı bir etkiye sahip olduğuna göre, kadın öğretmenlerin denetmenliğe eğilimlerini arttırmak için iş-aile yaşam dengesini sağlayıcı ve koruyucu bir ortama gereklilik vardır.

Araştırmacılar için öneriler:

1. Bu araştırma, Antalya ili merkez ilçeleri ilköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenler ile sınırlıdır. Yapılacak yeni araştırmalarda daha geniş evren ve örneklemeler kullanılabilir.
2. Araştırmaya ortaöğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenler de dahil edilebilir.
3. Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ve denetmenlik eğilimleri farklı değişkenler ile karşılaştırılabilir.
4. Denetmenlerin adınının 24.05.2014 tarihli MEB Rehberlik ve Denetim Başkanlığı yönetmeliği ile il eğitim denetmenleri ile Bakanlık denetçilerinin maarif müfettişi unvanı altında birleştirilmesinin ve yeni rollerindeki değişimin denetmenliğe eğilimi etkileyip etkilemediği araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi, Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı*, 137-152.
- Akarsu, F. (2005). Ülkeler ve Eğitim Sistemleri Karşılaştırma Yazıları. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aksu, M. (2004). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilik eğilimleri: Malatya ili örneği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (5) , 3-16.
- Akyüz, S. (2015). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Altınışik Özkaya, S. (1988). Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arpacı, F.(2004). Ev ile İlgili İşlerden Kaynaklanan Stres: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Ev Ekonomisi Anabilim Dalı, Ankara.
- Aslantürk, Z. ve Amman, T. (2001). Sosyoloji, Kavramlar, Kurumlar, Süreçler, Teoriler. İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri : SPSS'te İşletme Uygulamaları. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ayan, F. (2000). Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). Hayat Dengesi İş, Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı. (1. Baskı) . İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2009). Türk Eğitim Yönetiminde Öncü Kadınlar-I. (e-kitap). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (2007). Çağdaş Eğitim Denetimi. (Beşinci Baskı). Ankara: Hatiboğlu yayınları.
- Babaoğlu, E. (2011). Birkaç kadın denetçiden biri olmanın zorlukları. *Amme İdaresi Dergisi*, 44 (4) , 121-144.
- Babaoğlu, E. (2016). Kadın ve erkek eğitim denetmenlerinin kişisel ve mesleki özellikleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 757-769.
- Ballica, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Barutçugil, İ.(2002). Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başak, S., Kınır, S. ve Yaşar, S. (2013). Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya. Anka Kadın Raporu (13-01). (Birinci Baskı). Ankara: Ames Matbaacılık.
- Başar, H. (2000). Eğitim Denetçisi. (Beşinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Başar, H. (2004). Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı. (Birinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bayer, A. (2013). Değişen toplumsal yapıda aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4 (8), 102-114.
- Baykal, B. (2014). Çalışma saatleri iş–aile çatışması açısından belirleyici midir? Erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (2), 10-23.

- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (12), 106-117.
- Bell, C.S. (1988). Organizational influences on women's experience in the superintendency. *Peabody Journal of Education*, 65 (4), 31-59.
- Björk, L.G. (2000). Introduction: Women in the superintendency-advances in research and theory. *Educational Administration Quarterly*, 36 (1), 5-17.
- Brunner, C.C. (2000). Principles of Power: Women Superintendents & the Riddle of the Heart, Ithaca, NY, USA: State University of New York Press.
- Brown, T.A. (2006). Confirmatory Factor Analysis for Applied Research. New York: The Guilford Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorumu. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Canatan, K. ve Yıldırım, E. (2009). Aile Sosyolojisi. İstanbul: Açılım Kitap.
- Canlı, S., Demirtaş, H. , Bozak, A. Ve Doruk, S. (2013). Eğitim Denetmenliğinde Kadın Olmak: Mesleğe İlişkin Düşünceler ve Sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (4), 543-574.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 365–378
- Clark, S.C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior* 58, 348-365.
- Çağatay, A. (2012). İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara’daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çarıkçı, İ. (2001). İş-Aile Çatışmaları, Etkileşim, Süreci ve Nedenleri: Türkiye'de Banka Çalışanlarında Bir Uygulama. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 24-26 Mayıs, İstanbul.
- Çarıkçı, İ.H. , Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş-aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2 (2) , 53-65.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 , 91-118.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem A Akademi Yayıncılık.
- Demirkasımoğlu, N. (2011). Türk eğitim sisteminde bir alt sistem olan denetim sisteminin seçilmiş bazı ülkelerin denetim sistemleri ile karşılaştırılması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (23) , 25-33.
- Dilek, S.A. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/kafkasegt/article/view/5000189056> adresinden 25 Aralık 2016'da alınmıştır.
- Dobie, D.F. ve Hummel, B. (2001). Successful women superintendents in a gender-biased profession. *Equity & Excellence in Education*, 34 (2) , 22-28.
- Efeoğlu, İ.E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Eker, I. (2011). İş, Aile Ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Eken, H. (2005). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinle Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan Şahin, N. (2013). Kadın Öğretmenlerin Okul İçindeki ve Okul Dışındaki Kimliklerini Algılayış Biçimleri. Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eyce, B. (1994). Konya'da Küçük Sanayide Çalışan Ailelerde Kadının Sosyal Kontrol Gücü. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fırat, Z.M. ve Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi. *Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 146-155.
- Fichter, J. (2009). Sosyoloji Nedir, (Çev: Prof. Dr. Nilgün Çelebi), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fidan, F. (2005). Çalışan kadının sorunu: Çatışan roller, sorumluluklar ve beklentiler gıda sektörü örneği. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 32, 185-201.
- Gerçek, M. , Atay, S.E. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(11), 67-86.
<http://www.kafkas.edu.tr/dosyalar/iibfdergi/file/11/005.pdf> adresinden 23 Aralık 2016'da alınmıştır.
- Giray, M.D. ve Ergin, C. (2006). Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-101.
- Girginer, N. , Cankuş, B. (2008). Tramvay yolcu memnuniyetinin lojistik regresyon analiziyle ölçülmesi: Estram örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi* , 15 (1), 181-193.

- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tahtam R.L. & Black W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. (Fifth Edition). New Jersey: Pearson Education Upper Saddle River.
- İrkılata, N.A. (2010). *İş-Aile Çatışmasının Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma (Antalya)*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- İçli, G.(1997). Bir kadın mesleği olarak öğretmenlik (Denizli ili örneği uygulamalı bir çalışma). *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (4), 139-152.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Keleş Ay, F. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Koray, M. (2013). *Sosyal Politika*. (4.Baskı). Ankara: İmge Kitabevi
- Köroğlu, F.(2006). *Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Talepleri (Bingöl İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Köstek, H. (2007). *Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- MEB (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu.
http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html adresinden 29 Aralık 2016'da alınmıştır.
- MEB (1993). Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği.
http://tkb.meb.gov.tr/mevzuat/tkb_yonetmelik.pdf adresinden 27 Aralık 2016'da alınmıştır.
- MEB (1999). Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği.
<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/55.html> adresinden 30 Aralık 2016'da alınmıştır.
- MEB (2010). Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/06/20100613-2.htm> adresinden 28 Aralık 2016'da alınmıştır.
- MEB (2011). Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (652) http://mevzuat.meb.gov.tr/html/mebtesvegor_0.html adresinden 27 Ocak 2017'de alınmıştır.
- MEB (2012) Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2011-2012. <http://sgb.meb.gov.tr> adresinden 28 Mayıs 2012 tarihinde alınmıştır.
- MEB (2015). Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2015-2016. <http://sgb.meb.gov.tr> adresinden 15 Kasım 2016 tarihinde alınmıştır.
- MEB (2016). Milli Eğitim Bakanlığı İç Denetim Yönergesi.
http://icden.meb.gov.tr//14045353_yonerge_pdf.pdf adresinden 27 Ocak 2017'de alınmıştır.
- Nirun, N. (1994). Sistematik Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür. Ankara: A.K.M. Yayınları.

- Okçuoğlu, Ö. F. (2015). Kadın Öğretmenlerin Eğitim Yöneticisi Olmalarını Engellenen Nedenler (İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ortaylı, İ. (2001). Osmanlı Toplumunda Aile. İstanbul: Pan Yayınları.
- Ozankaya, O. (1991). Toplumbilim. İstanbul: Cem Yayınları.
- Öcal, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Önel, N.(2006). İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Örücü, E. , Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 117-135.
- Özguven, İ. E. (2001). Ailede İletişim ve Yaşam. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özkalp, E. (1993). Sosyolojiye Giriş. (6. Basım) Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller: Kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (1), 19-32.
- Öztürk, N. (2008). Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Ve Performansa Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Öztürk, T. (2007). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sağlam, A. (2013). Türk Eğitim Sisteminin Denetim Yapısı. (Birinci Baskı). Ankara: Maya Akademi.
- Sayın, Ö. (1994). Aile Sosyolojisi. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E..S. ve Çinko, M. (2006). Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şahin, G. (2007). Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, S. ve Akkaş, S. (2015). Eğitim denetmenlerinin mesleklerine ilişkin görüşleri ve denetmenliği seçme nedenleri. *E-International Journal of Educational Research*, 6(2), 69-85.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlik ve Güvenirlik. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şişman, Y. ve Topgül, S. (2013). Polislerin iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanmasına ilişkin görüşleri: Eskişehir il merkezinde görevli polisler üzerine bir araştırma. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 94-101.
- Taymaz, H. (1997). Eğitim Sisteminde Teftiş. Ankara: Takav Matbaası.
- Taymaz, H. (2005). Eğitim Sisteminde Teftiş. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taş, E. (2015). Okul Yöneticiliği Yolunda Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Kariyer Engelleri. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

TBMM (2013). Onuncu Kalkınma Planının (2014 - 2018) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına Sunulduğuna Dair Başbakanlık Tezkeresi İle Plan Ve Bütçe Komisyonu Raporu (3/1238) Sıra Sayı:476 .

TDK (2016). “Aile” Erişim: <http://www.tdk.gov.tr/index.php> adresinden 13 Aralık 2016’da alınmıştır.

Tolan, B. (1990). Geleneksel Aileden Çağdaş Aile Yapısına Doğru , Aile Yazıları 2. (Der: B. Dikeçliğil ve A. Çiğdem). Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.

Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* ,23 (1), 217-221.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-168.

Usluer, L. (2000). Kadın öğretmenlerin yönetici konumlara yükseltilmeme nedenleri konusundaki öğretmen ve yönetici görüşlerinin değerlendirilmesi (Ankara İl Örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yemen, A. Negiz, N. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı, *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 195-214

Yılmaz, O. (2013). Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları (Küçükçekmece İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yörükoğlu, A. (1992). Değişen Toplumda Aile ve Çocuk. İstanbul: Özgür Yayınları.

Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi.

İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19 (2), 301-314.



EK:1

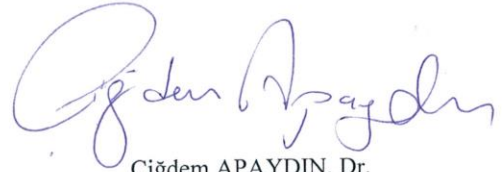
Çiğdem APAYDIN, Dr.
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı
Kampus, 07058, Antalya
E- posta: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr
Ofis tlf: 0 – 242- 310 20 77
Belgegeçer: 0-242-226 19 53

Meryem ESİN
Konyaaltı Lisesi
Uncalı-Konyaaltı
Antalya

Nisan, 03, 2013

Sayın Esin:

İş - Aile Yaşam Dengesi ölçeğimi yüksek lisans tezinizde kullanmak üzere izin istediğiniz için teşekkür ederim. Tarafımdan geliştirilen “İş - Aile Yaşam Dengesi” ölçeğini referans göstermek kaydıyla bilimsel araştırmanızda (yüksek lisans tezinizde) veri toplama aracı olarak kullanmanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Bilimsel araştırmanızda kolaylıklar dilerim. Gereğini bilgilerinize arz ederim. 3.04.2013


Çiğdem APAYDIN, Dr.

EK:2



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890/20/1216756

03/06/2013

Konu: Anket Uygulaması

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Meryem ESİN'in "Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi ile İl Eğitim Denetmeni Olma Eğilimleri Arasındaki İlişki" adlı bilimsel çalışmasını, Antalya İli Merkez İlçelerinde bulunan resmi ilk ve ortaokullarında görev yapan kadın öğretmenlere uygulama isteği ile ilgili 22.05.2013 tarih ve 9386 sayılı yazısı, İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 27.05.2013 tarihinde toplanarak "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca söz konusu, araştırmasını ve veri toplama araçları görüşme formlarını Antalya İli Merkez İlçelerinde bulunan resmi ilk ve ortaokullarında görev alan kadın öğretmenlere "Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi ile İl Eğitim Denetmeni Olma Eğilimleri Arasındaki İlişki" başlığı altında, Okul Müdürlüğünün bilgisi dahilinde, ilgili Genelgeye göre, çalışma takvimi doğrultusunda eğitim-öğretimi aksatmadan yapılması uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 22.12.2011 tarih ve 27024 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
03/06/2013

Osman Nuri GÜLAY
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4b3a-a073-3882-8f7e-afe6 kodu ile yapılabilir.

Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA
E-posta: projeler07@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ali KESER Şb.Md.
Tel: (0 242) 238 60 00
Faks: (0 242) 23861 00

EK:3

Antalya merkez ilçelerde ilk ve ortaokullarında:

1. Aksu: 203
2. Kepez: 830
3. Konyaaltı: 164
5. Muratpaşa: 727
6. Döşemealtı: 136 kadın öğretmenden görev yapmaktadır.

AKSU:

1. Rabia-Mehmet Ülger ilkokulu/ortaokulu: 12
2. Cihadiye ilkokulu/ortaokulu: 15
3. Celal Sönmez ilkokulu/ortaokulu: 14
4. Aksu ilkokulu/ortaokulu: 11

KEPEZ:

1. Ahatlı ilkokulu/ortaokulu: 17
2. Ayşe-Ahmet Atmaca ilkokulu/ortaokulu: 17
3. Cengiz Topel ilkokulu/ortaokulu: 16
4. Ersoy ilkokulu/ortaokulu: 16
5. Mobil ilkokulu/ortaokulu: 18
6. İbrahim Doğaner ilkokulu/ortaokulu: 15
7. Hüseyin Ak ilkokulu/ortaokulu: 15
8. Halil Akyüz ilkokulu/ortaokulu: 15
9. Mareşal Fevzi Çakmak ilkokulu/ortaokulu: 15
10. 100.yıl ilkokulu/ortaokulu: 15
11. Duralliler ilkokulu/ortaokulu: 15
12. Kaan Turan ilkokulu/ortaokulu: 14
13. Ünsal ilkokulu/ortaokulu: 16
14. Mimar Sinan ilkokulu/ortaokulu: 10

KONYAALTI:

1. Konyaaltı ilkokulu/ortaokulu: 21
2. Leyla Kahraman Sevim Ertentil ilkokulu/ortaokulu: 21

MURATPAŞA:

1. Ahmet Bileydi ilkokulu/ortaokulu: 17
2. Fanna Özpinar ilkokulu/ortaokulu: 19
3. Kamile Çömlekçi ilkokulu/ortaokulu: 17
4. Kazım Şanöz ilkokulu/ortaokulu: 18
5. Melahat Faraçlar ilkokulu/ortaokulu: 17
6. Meryem-Mustafa Ege ilkokulu/ortaokulu: 16
7. Vali Saim Çotur ilkokulu/ortaokulu: 19
8. Barbaros ilkokulu/ortaokulu: 15
9. İnönü ilkokulu/ortaokulu: 16
10. Güvenlik ilkokulu/ortaokulu: 14
11. Hacı Hafize Saygan 2 ilkokulu/ortaokulu: 14

DÖŞEMEALTI:

1. Yeşilbayır ilkokulu/ortaokulu: 13
2. Döşemealtı TOKİ ilkokulu/ortaokulu: 13
3. Güngör Gençer ilkokulu/ortaokulu: 12



Sayın Öğretmenim;

Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma yürütülmektedir. Bu amaçla konu ile ilgili görüşlerinize başvurulması düşünülmüştür.

Veri toplama aracı üç bölüme ayrılmıştır. I. Bölümde Apaydın (2011) tarafından iş-aile yaşam dengesi konusunda oluşturulan 17 madde. II. Bölümde araştırmacılar tarafından oluşturulan 24 madde. III. Bölümde ise kimlik bilgilerine ilişkin 12 madde bulunmaktadır. Sizden beklenen her maddeyi dikkatle okuyarak görüşlerinizi yansıtan seçenekleri çarpı (X) işareti ile belirlemenizdir. III. Bölümdeki soruların eksiksiz cevaplanması da istatistiksel karşılaştırmaların yapılabilmesi için çok önemlidir.

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği sizin veri toplama aracındaki her maddeyi içtenlikle cevaplamaya bağlı olacaktır. Her bölüm için boş bir madde bırakmamanız özellikle beklenmektedir. Tereddüt ettiğiniz durumlarda da ilk aklınıza gelen seçeneği işaretleyebilirsiniz. İsim yazılmasına gerek yoktur. Ancak araştırma sonuçlarından haberdar olmak istiyorsanız, anketin üzerine e-postanızı yazdığımız takdirde tezin özeri size iletilecektir.

Katkılarınız ve işbirliğiniz için teşekkür eder saygılar sunarız.

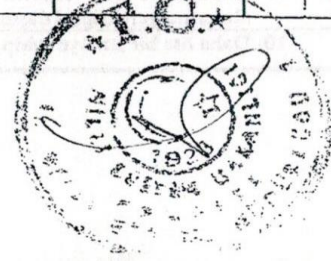
Danışman
Prof. Dr. Mualla Bilgin AKSU
Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
muallaaksu@akdeniz.edu.tr

Meryem ESİN
Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
esinmeryem@windowslive.com

I. BÖLÜM

Bu bölümde iş-aile yaşam arasında nasıl bir denge kurduğunuzu ölçmeyi amaçlayan maddeler yer almaktadır. Sizden beklenen bu maddelere katılma derecenizi ilgili kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
1-İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
2- İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	()	()	()	()	()
3-İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
4-İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	()	()	()	()	()
5-Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	()	()	()	()	()
6-Ailevi sorunların iş performansımı olumsuz etkiliyor.	()	()	()	()	()
7-Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum.	()	()	()	()	()
8-Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	()	()	()	()	()
9-Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh hâlinde olmuyorum.	()	()	()	()	()



MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
10-İşimde öğrendiğim bilgi ve beceriler, ailevi yükümlülüklerimi gerçekleştirilmemi kolaylaştırıyor.	()	()	()	()	()
11-İşimi iyi yapabilmenin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
12-İşteki sorunların aile yaşamında beni hoşgörüsüz yapıyor.	()	()	()	()	()
13-Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh haliyle çalışıyorum.	()	()	()	()	()
14-Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum.	()	()	()	()	()
15-Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	()	()	()	()	()
16-Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	()	()	()	()	()
17-Ailemle birlikte olmayı işim için zaman kaybı olarak görüyorum.	()	()	()	()	()

II. BÖLÜM

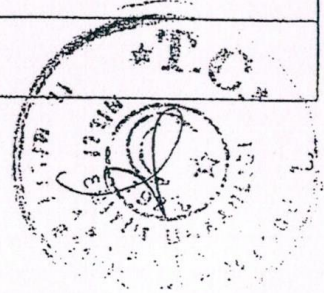
Bu bölümde denetmenliğe eğiliminizi ortaya koyabileceği düşünülen maddeler yer almaktadır. Sizden beklenen bu maddelere katılma derecenizi ilgili kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
1. Denetmenliğin kadınlar için uygun olmadığı söylemini benimsemiyorum.					
2. Denetmenlerin öğretmenlerden daha iyi ekonomik koşullara sahip olması bana cazip geliyor.					
3. Denetmenliği öğretmenliğe göre daha zor bir meslek olarak gördüğüm için denetmen olmayı düşünmüyorum.					
4. Denetmen olarak farklı yerlerde görev yapmak hoşuma gider.					
5. Soruşturma ve inceleme görevleri nedeniyle denetmenlik bana çekici bir meslek olarak görünmüyor.					
6. Denetmen olarak eğitim-öğretim hizmetleri dışındaki görevlerle iş yükümün artmasını istemem.					
7. Kadın bir denetmen gördüğümde içimde onun yerinde olma isteği uyanır.					
8. Denetmenlik benim yapabileceğim bir iş değil.					
9. Kadınlar olarak bizlerin denetim sistemi içerisinde daha çok yer almamız gerektiğini düşünüyorum.					
10. Daha üst bir statüye sahip olmak için denetmen olmayı düşünürüm.					

MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tamam Katılmıyorum
11. Denetmen olarak erkeklerin çoğunlukta olduğu bir ortamda çalışmak istemem.					
12. Denetmen olmak için kurulu düzenini değiştirmeyi düşünmem.					
13. Kadın denetmen olarak eğitim sistemine katkı sağlayacağımı düşünüyorum.					
14. Aile sorumluluklarım, denetmenlik gibi çalışmaya zamanı belli olmayan bir mesleğe yönelmemi engelliyor.					
15. Çok sevdiğim öğrencilerimden ayrılarak denetmen olmayı düşünmüyorum.					
16. Denetmen yetiştirmek amacıyla düzenlenecek eğitim etkinliklerine katılmayı isterim.					
17. Rotasyona bağlı olarak yer değiştirmekten hoşlanmadığım için denetmen olmayı düşünmüyorum.					
18. Denetmenlerin/yöneticilerin, bizi denetmen olmaya teşvik etmesini isterim.					
19. Kendime ayıracağım zamanı azaltacağı için denetmen olmayı düşünmüyorum.					
20. Aileme ayıracağım zamanı azaltacağı için denetmen olmayı düşünmüyorum.					
21. Ne zaman denetim geçirsem denetmen olmaya karşı hevesim artar.					
22. Denetmen olmayı düşünüyorum.					

III. BÖLÜM

1. Yaşınız (Lütfen bitirdiğiniz yıl itibariyle yazınız):	
2. Öğretmen olarak kaç yıldır görev yapmaktasınız?(Lütfen tamamladığınız yıl itibariyle yazınız):	
3. Branşınız (Lütfen yazınız ve eğitimi aldığınız branş olup olmadığını belirtiniz):	
4. Eğitim durumunuz:	<input type="checkbox"/> Ön lisans <input type="checkbox"/> Üç yıllık eğitim enstitüsü <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <input type="checkbox"/> Doktora
5. Mezun olduğunuz fakülte	<input type="checkbox"/> Eğitim fakültesi <input type="checkbox"/> Diğer
6. Medeni durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Ön Lisans
7. Eşinizin (evli iseniz) eğitim durumu:	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <input type="checkbox"/> Doktora
8. Eşinizin (evli iseniz) işi:	
9. Varsa çocuklarınızın sayısı (Lütfen yaşları ile yazınız):	
10. Bakmakla yükümlü olduğunuz aile bireyi	<input type="checkbox"/> Var <input type="checkbox"/> Yok
11. Var ise bakıma ihtiyacı olan bireyi lütfen bir cümleyle tanımlayınız:	



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve SOYADI : Meryem ESİN

Doğum Tarihi ve Yeri : 12.11.1979 / Antalya

Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Nazime Baki Saatçioğlu Anadolu Dış Ticaret Meslek Lisesi

Lisans Diploması : Dokuz Eylül Üniversitesi/ Buca Eğitim Fakültesi/ Türk Dili Ve Edebiyatı Anabilim Dalı/ Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği

Yabancı Dil / Diller : İngilizce

İş Denevimi:

Çalıştığı Kurumlar : Konyaaltı Anadolu Lisesi

Konyaaltı Bahtlı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

E-Mail : esinmeryem@windowslive.com

10.01.2017

Turnitin Doküman Görüntüleyici

YÜCE, Yüksek Lisans Tezi | KADIN ÖĞRETMENLERİN İŞ-AYRILIK YAŞAM DENGESİ

Öğrenci

Öğretmen

Öğretmen

KADIN

MERYEM ESİN TARAFINDAN

turnitin

%19
BENZER

Eşleşmeyi Gözden Geçir

1 www.researchgate.net %3
İnternet kaynağı

2 acikarsiv.ankara.edu.tr %1
İnternet kaynağı

3 dergipark.ulakbim.gov.tr %1
İnternet kaynağı

4 prezi.com %1
İnternet kaynağı

5 www.kafkas.edu.tr %1
İnternet kaynağı

6 www.todaie.edu.tr %1
İnternet kaynağı

7 TEKER, Soner. "KORU... %1
Yayın

8 library.cu.edu.tr %1
İnternet kaynağı

9 adumilas.edu.edu.tr %<1
İnternet kaynağı

10 www.sba.deu.edu.tr %<1
İnternet kaynağı

11 Günbayı, İhan; Dağılı, ... %<1
Yayın

12 jss.gantep.edu.tr %<1
İnternet kaynağı

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİK A
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS 190

KADIN ÖĞRETMENLERİN İŞ-AYRILIK YAŞAM DENGESİ
DENETMENLİK EĞİTİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Meryem ESİN

Antalya, 2017

Meryem Esin

Meryem Esin



SAYFA 2 / 101



<https://www.turnitin.com/id/?m=1&or=767916867&u=10525636616@img.tr&>

Sat-İletim Raporu

1/1