



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of International Social Research
Cilt: 8 Sayı: 37 Volume: 8 Issue: 37
Nisan 2015 April 2015
www.sosyalarastirmalar.comIssn: 1307-9581

ÖĞRETMENLERİN AİLE İŞLEVLERİ İLE MESLEKİ PERFORMANS DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

THE COMPARISON OF FAMILY FUNCTIONS AND OCCUPATIONAL PERFORMANCE LEVELS OF TEACHERS*

Latife KABAKLI ÇİMEN*

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin aile işlevleri ile mesleki performans düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Araştırma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinde eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans öğrenimi gören öğretmenlerle gerçekleştirilmiş nicel bir çalışmadır. Veri toplamada "Aile Değerlendirme Ölçeği", "Meslek Performans Ölçeği" ve demografik bilgileri elde etmek için anket kullanılmıştır. Öğretmenlerin aile değerlendirme alt ölçeklerinden olan iletişim, roller, duygusal tepki verme, gereken ilgiyi gösterme, davranış kontrolü, problem çözme ve genel işlevler ile öğretmenlerin mesleki performansları arasındaki ilişki düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin demografik nitelikleri, çalışma durumları, aile ilişkileri, çocuk sayıları, çocuk bakımı ile ilgili bilgileri gibi konularda ortak noktalar da belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada elde edilen tüm veriler, SPSS 16.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İletişim, Roller, Duygusal Tepki Verme, Gereken İlgiyi Gösterme, Davranış Kontrolü, Problem Çözme ve Genel İşlevler" değişkenleri ile öğretmenlerin iş performansları anlamlı ilişkiler göstermektedir. Davranış Kontrolü ve Problem Çözmenin" iş performans düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Aile işlevleri, Öğretmen Performansı.

Abstract

The objective of the present study is to compare teachers' family functions and their occupational performance levels. It is a quantitative research that was conducted with the teachers who were candidates of master degree in Educational Administration and Supervision department in İstanbul Sabahattin Zaim University. "Family Assessment Device", "Occupational Performance Scale" and a questionnaire to obtain demographic information were utilized for gathering data. The relationships among communication, roles, emotional reactions, showing interest, behaviora control, problem solving and general functions, which were of teachers' subscales of FamilyAssessment Device and teachers' occupational performance levels were aimed to be determined. Some common grounds were detected among teachers' demographical qualities, working conditions, family relations, number of children and their knowledge of childcare. All gathered data was analyzedvia SPSS 16.0 and a significant difference was found among variables such as communication, roles, emotional reactions, showing interest, behavioral control, problem solving, general functions and teachers' occupational performance levels. It was also seen that while behavioral control and problem solving abilities are crucial variables for performance levels of the teachers; other variables have no significant difference.

Keywords: Teacher, Family Functions, Teacher's Performance

Giriş

Aile ve iş, insan hayatındaki en önemli iki merkezi alan olarak değerlendirilmektedir (Blair- Loy, 2003; Jacobs ve Gerson, 2004; Kanter, 2006; Moen, 1992; Brinkerhoff, 1984; Goldsmith, 1989). Aile kişinin ilk sosyalleşmesini gerçekleştirdiği, hayatının temel ilgi ve ihtiyaçlarını tamamladığı ve sürdürdüğü en önemli toplumsal kurumlardan biridir. Meslek veya çalışma hayatı da bireyin ekonomik ve diğer hayati

* Yrd. Doç. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

* YICER Yıldız International Conference on Educational Research and Social Studies, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, 1-3 Eylül. 2014'te, sözel bildiri olarak sunulmuştur.

ihtiyaçlarını karşılama konusunda önemli yer tutan ikinci alandır. Aile ve işe ilişkin roller, hayatın en kapsamlı ve uzun vadede eş zamanlı sahip olunan rolleridir (Whitely ve England, 1977). Aile ve meslek, bireyin hayatının iki önemli alanını oluştursa da, kişinin hayatı temelde bir bütündür ve tektir. İş ve aile rolleri kişinin hayatında iç içe geçmiş halde bulunur ve sürekli etkileşim halindedir. Birisindeki olumlu ya da olumsuz durum diğerini kolaylıkla etkileyebilmekte iken aile ve iş rollerinin talepleri, zaman zaman çatışmakta, çalışanların iş performanslarına yansiyabilmektedir

İnsan, aile ve toplum ile etkileşim içinde yaşar. Toplumu oluşturan en küçük birim olan aile; belli işlevleri yerine getirmek üzere bir araya gelmiş, aralarında karşılıklı bağlantı ve etkileşim olan elemanlar kümesi olarak tanımlanabilir. Aile, içinde bulunduğu toplumun sosyo-kültürel refah düzeyini; dolayısı ile hayat kalitesini etkileyen önemli bir role sahiptir. Aileyi oluşturan her üyenin bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan sağlıklı olması toplumun gelişimine olumlu katkılar sunacaktır. Bu bağlamda aile yapısı ve aile yapısının işlevsel olması, ülkelerin gelecekleri için büyük önem taşımaktadır.

Toplumun en küçük birimi olan aile, insan hayatında çok önemli bir yeri olan ve aynı anda pek çok farklı işlevi olan bir kurumdur. Aile işlevleri kavramı, aileyi oluşturan bireyler arasındaki ilişkilerin niteliğini ve bunun aile üyelerinin yaşam kalitesine nasıl yansıdığını gösteren bilgilerden oluşmaktadır (Bulut, 1993). Aile biçimleri ve rolleri toplumdan topluma farklılık gösterse de, belirli işlevler tüm toplumlarda geçerlidir. Dewess'e göre (2006) aile işlevleri; çocuğun beslenmesi ve sosyalleşmesinde etkili bir çevre oluşturmak, ekonomik ihtiyaçları karşılamak, aile üyelerine duygusal destek ve güven duygusu sağlamak, aile üyelerine korunaklı bir hayat alanı sağlamak, üyelerin toplumsal hayatta anlamlı ilişkiler kurmasını sağlamak, kültürel mirasın devamını sağlamak, neslin devamını sağlamak ve sosyal olarak tanımlanmış bir kimlik sağlamaktır (Dewess, 2006: 201-202). Ogburn (1963) aile işlevlerini; ekonomik ihtiyaçları karşılama, statü sağlama, çocukların eğitimini planlama, din eğitimi verme, boş zaman faaliyetlerini gerçekleştirme, aile üyeleri olarak birbirlerini koruma ve karşılıklı sevgi ortamı oluşturma olarak sıralamaktadır (Ogburn, 1963: 467). Murdock, Lundberg ve Yorburg, ailenin işlevlerini ekonomik, cinsel davranış-üreme ve çocukların bakımı ile sosyalleşmesi başlıkları altında toplamış, Lundberg bunlara ailedeki rol dağılımı ve karşılıklı doyumunu da eklemiştir (Murdock, 1949: 27; Lundberg, 1963: 503; Yorburg, 1983: 135; akt: Bulut, 1993). Ackerman, (1958: 16) ise bütün bu işlevleri biyolojik, sosyal, psikolojik ve ekonomik olmak üzere genel başlıklar altında toplamıştır. Aile işlevleri "bir bütün olarak ailenin devamının sağlanması amacıyla her bir üye için karşılanması gereken ihtiyaçlar", "ailenin ya da bireylerin devamını sağlamak için, aile üyelerinin çeşitli faaliyetleri yerine getirmesi", "aile üyeleri arasındaki bağlılık, katı kurallardan uzaklık ve etkili iletişimden oluşan ortak iletişimin niteliğini" ifade etmektedir. (Ronnau ve Poertner, 1993: 20-23; Bristor, 1995 akt. Rebich, 2011: 20-23; Olson, 2000). Bradshaw (1988) de işlevsel aileyi, üzerinde olgun insanların yetiştiği sağlıklı topraklar olarak tanımlamıştır (akt. Kılıçaslan, 2001).

İşlev, rol ve ilişkiler, ailenin gücünü oluşturan istikrarlı ve devamlılığı gerekli olan duyguları meydana getirir. Aile işlevlerinin kolaylaştırıcı, arabulucu, uyum sağlayıcı ve birbirlerinden farklı yetenek ve potansiyele sahip üyeler için koruyucu bir sistem olarak oluşturduğu söylenebilir.

Aile işlevlerinin sağlıklı veya sağlıklı yönde oluşu üzerinde bazı etmenlerin rol oynayabileceği belirtilmektedir (WHO, 1990; Fişek, 1992; Bulut, 1993; Duyan, 1996; akt. Savi, 2008). Bu etmenler ailenin, demografik ve sosyal nitelikleri; üye sayısı, aile üyelerinin kompozisyonu, üyelerin yaşı, cinsiyeti, öğrenim durumu, kır veya kent kökenli olmaları, ilk evlenme yaşı, yetişkin aile üyelerinin yaptıkları iş olarak sıralanmaktadır. Bulut'a (1993) göre; bireylerin sağlıklı olmaları, yaşadıkları ailenin işlevlerini sağlıklı bir biçimde yerine getirmesi ile mümkündür. Yıldız'a göre, aile dengeli bir biçimde üyeleriyle uyum içinde işlerliğini sürdürdüğünde, ailenin kendisinden beklenen işlevleri yerine getirdiği düşünülebilir (2011: 213).

Bireylerin iş hayatlarında gösterdikleri performans, aile işlevlerinin sağlıklı olarak yerine getirildiğinin bir göstergesi olabilir. Mc Master Aile İşlevleri Modeli, ailenin yapısını anlamak amacıyla birtakım aile işlevleri tanımlamaktadır (Miller ve ark. 2000). Bu işlevler ailenin sürdürdüğü hayatın ve aile üyeleri arasındaki ilişkilerin niteliğinin göstergesidir. Model, ailenin işlevlerini hangi konularda yerine getirip getiremediğini yedi boyutta değerlendirmekte, aile üyeleri arasındaki etkileşimi "sağlıklı " ve "sağlıksız" olarak ayırt edebilecek şekilde tanımlamaktadır.

İşlevlerini Sağlıklı Olarak Yerine Getiren Aile

Problemlerini bir araya gelerek çözebilen, birbirlerine duygusal olarak bağlı ve özgürlüklerini önlemeyecek şekilde ilgili, herkesin kendinden beklediği rolü etkin biçimde yerine getirebildiği, birbirlerinin davranışlarını aşırıya kaçmayacak şekilde kontrol edebilen ve aralarında açık, rahat, dolaysız bir iletişim bulunan aileler, işlevlerini yerine getiren sağlıklı ailelerdir (Epstein ve Bishop, 1983; akt: Bulut,1990:3). Sağlıklı ailede, aile üyelerinin kendi rollerini beklenen düzeyde gerçekleştirmeleri, yeni roller almaktan kaçınmamları, rolünü yerine getirmeyen üyeyi takip ederek, karşılıklı iletişim kurarak sorumlu hale

getirmeleri ve birbirlerinin davranışlarını kontrol etmeleri beklenir (Bulut, 1993). Satir'e (2001) göre sağlıklı ailelerde öz değer yüksektir ve iletişim doğrudan, açık, net, belirgin ve dürüsttür. Ayrıca bu tür ailelerde kurallar esnek, insanca, uygun ve şartlara göre değişken olmakla beraber toplumsal bağ açık, ümit verici olup seçme hakkına dayanmaktadır. Bowen (1965) ise sağlıklı ailede üyelerin hayatlarını değer ve amaçları doğrultusunda yönettiklerini ve başkalarından etkilenmediklerini belirtmektedir. Gladding'e (2006) göre sağlıklı bireyler sıklıkla sağlıklı olan ailelerden gelirler. Problem çözme becerisi yüksek ve sorunlarla baş edebilen bireyler hayatta daha başarılı olmaktadır. Sağlıklı bir aile çevresinde yetişen bireyler bu becerilere daha kolay sahip olabildiklerinden, sağlıklı aile işlevlerine sahip olmaları onlar için bir avantaj olmaktadır (Gladding, 2006)

Ackerman'a göre (1965) sağlıklı ailelerde çiftler evlilik rollerinde uyum içindedirler. Ailede herhangi bir sorun çıktığında eşler sorunun çözümü için uygun çözüm yolları ararlar. Bu ailelerde, eşlerin birbirlerini oldukları gibi kabul ettikleri, birbirlerine saygı duydukları ve ailede meydana gelen değişiklikleri anlayışla karşıladıkları görülür (akt. Kılıçaslan, 2001: 22). Glick ve Kessler sağlıklı ailelerde esnek bir otorite yapısının varlığından söz eder. Bu ailelerde aile üyeleri birbirlerine yakın ve aynı zamanda birbirlerinden bağımsızdırlar. Aile üyeleri birbirlerinin özel ilgilerine saygılıdırlar, birbirlerine önem verirler (akt. Bulut, 1993: 10). Sağlıklı ailelerde sorunlar düğümlenmeden ve sorun yumağına dönüşmeden çözüm yoluna gidilir. Aile üyeleri birbirleriyle açık iletişim kurarlar ve istekler, ihtiyaçlar, beklentiler, kırgınlıklar açık bir şekilde ve saygı çerçevesinde dile getirilir.

İşlevlerini Sağlıklı Olarak Yerine Getiremeyen Aile

İşlevlerini sağlıklı bir beraberlik içinde yerine getiremeyen aileler sağlıklı ailelerdir. Sağlıklı ailelerin en önemli özelliği ise, iletişim işlevinin bozuk, üyeler arası ilişkilerin kopuk ve kurallara bağlı olmasıdır. Belirli roller, kişilerin üzerine zorla yüklenmiştir ve bunları değiştirmek zordur. Üyeleri birbirleriyle az konuşan ve açık bir iletişim içinde olmayan, aileyi ilgilendiren konulara birlikte çözüm aramayan, üyeleri birbirlerine gerçek bir yakınlık duymayan ve olumsuz duygular besleyen aileler sağlıklıdır (Bulut, 1993: 11). Eşlerin birbirinden farklı rol beklentileri içinde olduğu, değişen toplum yapısı veya dış etmenler nedeniyle rol değişimlerine uyum sağlayamadığı, roller açısından sosyal kontrol mekanizmasının işlemediği aileler de sağlıklı ailelerdir. Bu konuda sorunu olan ailelerin işlevlerini yerine getiremediği söylenebilir (Bulut, 1993). Ailenin iç dinamikleri kadar dış dünya ile ilişkileri de önemlidir. Sağlıklı ailenin temelinde birbiri ile anlaşamayan, farklı ego ideallerine sahip olan, aralarında iyi bir iletişim kuramamış olan eşler bulunmaktadır (Bulut, 1993). Böyle ailelerde üyeleri yargılama, denetleme, üstünlük taslama, zıtlık içeren mesajlar verme, fazla kabullenme veya fazla eleştiri yapma gibi davranışlar görülebilir. Bu ailelerde iletişim yetersiz ve eşlerin birbirlerine verdikleri mesajlar gerçek anlamlarından farklı olarak algılanabilir. Özüğurlu (1993), çiftler arasındaki psiko-sosyal anlaşmazlıkların nedenlerini ve oranlarını: eşler arasındaki iletişim yetersizlikleri (%94), rol çatışmaları (%93) yani ailede kimin ne yapacağı konusunda ortaya çıkan anlaşmazlıklar, eşlerin birbirlerine zıt düşen davranışlarda bulunmaları (%90) ve her iki tarafın anne-babaları ve yakın akrabalarının, eşlerin evlilik ilişkilerini olumsuz yönde etkilemesi (%56) olarak belirlemiştir. İşlevsel olmayan bir aile problem ve çatışmaları tolere edememekte, aile bireylerinin yardım isteklerini reddetmekte, bunun sonucunda da aile içinde var olan problemler farklı biçimde sürmektedir.

Sağlıklı ve sağlıklı aileler karşılaştırıldığında aile içerisinde iletişim kurma, sorumluluklarını yerine getirme, rollerin eşit dağılımı ve yakınlık gibi özelliklerin iki aile tipini ayırmada belirleyici olduğu görülmektedir.

Performans ve Öğretmen Performansı

Performans belirlenen şartlara göre bir işin, hizmetin veya bir malın yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi; belirli bir zaman diliminde özel iş etkinliklerini gerçekleştirmek için gösterilen davranış ya da ortaya konulan ürün; herhangi bir işte gösterilen başarı derecesi; işgörenlerin örgütün belirlediği hedeflere ulaşmada yaptıkları işe göre farklı biçimde ve düzeyde buldukları katkı; işgörenin görevini gerçekleştirmek için yaptığı tüm davranışlar; belirlenen şartlara göre bir işin yerine getirilme düzeyi ve çalışanın davranış biçimi olarak tanımlanır (Çevik, 2004; Aydın, 2005; Bilgin, 2004; Barutçugil, 2002; Aytaç, 2003; Başar, 1995: 17; Ertuğrul, 2004: 150).

Performans, işgörenlerin belirli bir zaman diliminde kendilerine verilen vazifeleri yerine getirmek suretiyle elde ettikleri neticelerdir. Elde edilen neticelerin pozitif olması, çalışanların görev ve sorumluluklarını başarıyla gerçekleştirdiklerini ve yüksek performansa sahip olduklarını gösterirken, neticelerin negatif olması ise, işgörenlerin başarı sağlayamadıklarını ve düşük performansa sahip olduklarını göstermektedir. Çalışanlar için yüksek iş performansı, görevi gereği gibi tamamlamak ve işinde yüksek başarı göstermek anlamına gelirken, hem bir gurur, beceri ve tatmin kaynağı hem de daha yüksek gelir, daha iyi bir kariyer ve sosyal itibar gibi bireyler için önem taşıyan birçok iş sonucunun temel şartıdır

(Sonnentag ve Freese, 2002). 21. yüzyılda kişinin aile rolü sorumluluklarının iş performansını etkilemesi ile ailenin iş üzerindeki etkileri önem kazanmaktadır. Bazı bireyler ailelerine önem vererek işlerini aksatma eğiliminde iken, bazıları da işlerine önem vererek aileleri ile ilişkilerini zedeleme eğilimindedir. Çalışanlar, aile rollerini iş yerinin kapısında bırakamazlar. Dolayısıyla, aile rolleriyle ilgili problem ve ihtiyaçlar işe taşınır. Aile işlevlerinin iş sorumlulukları ile karışması bir başka ifadeyle aile sorumluluklarının iş sorumluluklarının önüne geçmesi durumunda kişinin iş performansı etkilenmektedir.

Aile işlevleri, sağlıklı olmayan bireylerin yaşadıkları sadece iş ya da aile alanını içermez; kişinin bütün hayatına yansır. İş hayatında işe devamsızlık, iş performansında azalma ve işten ayrılma isteğinde artma şeklinde görülebilir. Bireylerin medeni durumları, iş performanslarına etki edebilmektedir. Kadınların bekâr oldukları zamanki iş performansları evlilikle beraber özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra azalabilmektedir. Çalışanların iyi giden evlilikleri iş performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler bireyin performansını olumsuz etkilemektedir (Özmutaf, 2007: 49-53). Çalışanların aile problemlerinin performans ve verimlilikleri üzerine etkili olduğu birçok çalışmadan anlaşılmaktadır Frone ve arkadaşları,1997; Karatepe ve Kılıç, 2007; Çelik ve Turunç, 2009: 223; Çarıkcı 2001a, 117; AbuAlRub, 2004: 73-75; Lewis; Cooper 1995, 289- 291; Mathis; Jackson 2000, 9-10; Goodman; Waters 1985, 92-97) En doğrusu ve performans açısından arzu edileni iş ile aile arasında denge kurabilmektir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:71) Hammer vd., (2003); Kossek ve Ozeki, (1999).

Çocukların ve gençlerin duygusal, sosyal ve eğitsel gelişimde oldukça büyük bir role sahip olan öğretmenlik, meslekler arasında önemli bir yere sahiptir. Öğretmenler, eğitim-öğretim ve bununla ilgili yöntem ve yönetsel görevlerde bulunan, davranışları, eğitim ve öğretimin ve bununla ilgili tüm bilimlerin, felsefelerin bulgularına dayanan, değişme ve gelişme için bilgilerin, fikirlerin ve kişiliklerin sevgi, saygı ve serbestçe etkileşimine imkân veren, bunun sağlanmasını amaçlayan teşvik eden demokratik tutum ve uygulamaların olmasına uygulanmasına yardım ve katkı sağlayan önemli bir kişilerdir (Değirmencioğlu ve Küçükahmet, 1999). Öğretmenin değerleri, tutumları, deneyimleri, kısaca davranışları bütünüyle öğrencilerini, toplumu, kendi mesleki geleceğini ve meslektaşlarını etkiler ve doğal olarak onlardan da etkilenerek kişisel ve mesleki varlığını biçimlendirir. Öğretmen bir milletin ruh ve karakter hamuruna şekil veren üretici bir insandır. Öylesine üreticidir ki, bütün bir toplum öğretmenin eseridir denilebilir (Büyükkaragöz, 1998: 1; akt: Özkan, 2005: 166).

Sağlıklı bir toplum ve kalkınmış bir ülke için eğitim sistemine düşen rolün gerçekleştirilebilmesinde en önemli görev öğretmenindir. Çünkü öğretmen öğrenciyi doğrudan işleyen güçtür. İş başarısı yani performansı düşük bir öğretmenin, toplumun geleceğinin şekillenmesinde meydana getireceği olumsuzluk göz önünde alındığında öğretmenin önemi daha da tartışılmaz hale gelmektedir. Spangenberg ve Theron'a göre (1997, akt: Bostancı, Yolcu (2011)) bir örgütün misyonunu sürdürebilmesi iş görülenlerinin gösterdiği performansa bağlıdır. Dolayısıyla Türk Eğitim Sisteminin de misyonunu gerektiği şekilde yerine getirebilmesinde öğretmenlerin yüksek performans göstermesi çok önemlidir. Okul etkililiğinin belirleyici faktörlerinden biri de öğretmen performansındır. Öğretmen performansı öğretmenin işinde gösterdiği başarıdır. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu performansı, bir işi yapan bir bireyin, bir grubun ya da bir kurumun o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neleri sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımı şeklinde tanımlamıştır (2005: 9).

Öğretmenin performansı, genel olarak üç faktör tarafından belirlenmektedir: Bilgi-beceri (öğretmenin kişisel yeterliliği), motivasyon ve iş çevresi (örgütsel destek) (Stronge, Tucker, Hindman, 2004: 8). Bilgi-beceri ya da öğretmen yeterliliği; aile ilişkileri, aile beklentileri, sağlık durumu, çocuk sayısı, yaş, gelir, çalışan performansı gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler öğretmenin demografik özelliklerini (medeni durum, cinsiyet, yaş gibi), yeteneklerini, kişisel özelliklerini kapsar ve bireyin örgüt içinde farklı davranış sergilemesine neden olan niteliklerdir. (Akyol, 2008: 37). Bunlardan ilki bireyin değiştirilemeyen özelliği iken, ikincisi uygun çalışma ortamlarında yönlendirilebilir ve geliştirilebilir. Kişisel özellikler ise bir bütün olarak öğrenme ortamlarına yansır ve bu çerçevede geliştirilen stratejiler; doğru ya da yanlış kararlar ve bunların sonuçları, diğer deneyimler öğretmenin tarzını kişiselleştirmektedir (Öztürk, 2008: 11).

Öğretmenin aile işlevleri okullarda kendisinden beklenen başarı ve performansın gerçekleşmesinde temel unsurlardan biridir. Öğretmenlerin hem ev hem de okuldaki rol ve sorumlulukları öğretmenlerin mesleki performansını etkilemektedir. Bu bağlamda okullarında istenilen kalitenin sağlanması ve öğretmenlerin mesleki performanslarını daha iyi yerine getirebilmesi için aile işlevlerinin etkililik düzeyinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin aile işlevlerinin sağlıklı olması kendi aile yaşantıları kadar iş yaşantılarını ve yetiştirecekleri öğrencilerin gelişimleri açısından önemlidir. Günümüzde öğretmenlerden beklenen, bireyleri sürekli ve hızlı bir şekilde değişim gösteren teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleriyle uğraşmalarıdır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001).

İlgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin aile işlevleri ve bu işlevlerle mesleki performans arasındaki ilişkinin ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma öğretmenlerin aile işlevleri ve bu işlevlerin mesleki performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda var olan durumun bilinmesinin, konuyla ilgili gelecekte yapılacak düzenlemelere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada, öğretmenlerin aile işlevleri ile performans düzeylerinin karşılaştırılması hedeflendiğinden ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu modelde betimlemeler, var olanın belli standartlara uyan ölçülerini bulmaya çalışmaktan çok, birey, nesne vb. durumlar arası ayrımların belirlenebilmesi amacıyla dönüktür. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak, o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun belirlenmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 2003).

Çalışma Grubu

Araştırmanın verileri 2011-2012 eğitim öğretim yılı bahar döneminde İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapan öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırma grubunun İstanbul'un Avrupa ve Anadolu yakasından oluşması nedeniyle genel olarak İstanbul'u temsil ettiği düşünülmektedir.

Araştırma grubundaki öğretmenlere araştırmanın amacı anlatılmış; araştırmanın verileri, araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin ölçme araçlarını cevaplandırılması ile elde edilmiştir.

Araştırma grubunun cinsiyete ve alana göre dağılımlarına Tablo-1'de yer verilmiştir.

Tablo-1. Araştırma Grubuna Giren Öğretmenlerin Alan ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Alan	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek			
	N	%	N	%	N	%
Sınıf Öğretmeni	91	51	64	38	155	45
Branş Öğretmeni	89	49	103	62	192	55
Toplam	180	100	167	100	347	100

Tablo-1'de görüldüğü gibi araştırma grubunun, 155'i sınıf (% 45'i) 192'si branş (% 55'i) olmak üzere 347 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma grubundaki öğretmenlerin 180'i kadın (% 52), 167'si (% 48) erkektir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen bilgi toplama formu ve "Meslek Performans Ölçeği" kullanılmıştır. "Meslek Performans Ölçeği" Öztürk (2008) tarafından geliştirilmiş altı alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliği için yapı geçerliliği çalışması yapılmış madde faktör yükleri incelendiğinde madde geçerliliklerinin .433 ile .804 arasında değiştiği gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre, ölçekte bulunan maddelerin faktör yüklerinin yüzde 40'ın üzerinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin madde madde korelasyonlarının .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbachgüvenilik katsayısı da R=.97 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan "Aile Değerlendirme Ölçeği" Epstein tarafından geliştirilmiş Ölçeğin ülkemize uyarlama çalışması Bulut (1990) tarafından yapılmıştır. Güvenirlik çalışması, iç tutarlılık ve puan değişmezliği açısından incelenmiştir. Alt ölçeklerin Cronbach-alfa katsayıları .38 ile .86 arasında değişmektedir, ölçeğin toplam bir puanı olmadığından, her alt ölçek için test-tekrar test korelasyonu Pearson-Momentler Çarpımı ile hesaplanmıştır. Alt ölçekler için korelasyon katsayıları en düşük .62 ile en yüksek .90 arasında verilmiştir, ölçeğin geçerlik çalışması yapı geçerliliği ve uyum geçerliği ile sınımlanmıştır. Yapı geçerliği boşanma sürecinde olan ve olmayan, ruh hastası üyesi bulunan ve bulunmayan gruplarla araştırılmıştır. Ölçek, grupları manidar düzeyde ayırt etmektedir. Ölçeğin uyum geçerliği Evlilik Yaşam Ölçeği kriter alınıp 25 evli çiftte her iki ölçek uygulanarak yapılmıştır. Genel Fonksiyonlar alt ölçeği ile hesaplanan korelasyon katsayısı .66'dır. Bu bulgular, ölçeğin psikometrik özelliklerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Bulut 1990).

Aile Değerlendirme Ölçeğini oluşturan alt boyutlar: Problem Çözme: Ailenin maddi ve manevi sorunlarını etkili bir şekilde çözebilme becerisini açıklar. İletişim: Aile üyeleri arasında bilgi alış verişini, iletişimin açık olup olmadığını açıklar. Roller: Ailenin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak üyelerinin aile

içindeki konularına göre gerçekleştirmeleri gereken davranış kalıplarını açıklar. Duygusal Tepki Verebilme: Aile bireylerinin karşılaştıkları içsel ve dışsal uyaranlara karşı verdikleri tepkileri açıklar. Gereken İlgiyi Gösterme: Aile bireylerinin karşılıklı ilgi, sevgi ve bakımlarını açıklar. Davranış Kontrolü: Ailenin kendi üyelerinin davranışlarına belli standart kurallar koymasını ve bu noktadaki düzenleme ve disiplini açıklar. Genel Fonksiyonlar: Yukarıda belirtilen altı boyutu da kapsayacak biçimde aile hakkında alınan bilgiyi açıklar (Bulut,1990: 7-13).

Verilerin Çözülmesi

Bu araştırmada elde edilen tüm veriler, SPSS 16.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmenlerin iş performansları ile ilişkili olarak iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için "İlişkisiz T Testi", ikiden fazla ortalama puanları arasındaki farkın anlamlılığı için de "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)" tekniği kullanılmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin aile içi değerlendirmelerinin iş performanslarını yordamada önem sıralamasını yapmak amacıyla, bağımsız değişkenle ilişkili olan iki ya da daha çok bağımsız değişkene dayalı olarak bağımlı değişkenin tahmin edilmesine yönelik bir analiz türü olan "Çoklu Regresyon Analizi" kullanılmıştır.

Bulgular

"Öğretmenlerin aile değerlendirme alt ölçeklerinden olan iletişim, roller, duygusal tepki verme, gereken ilgiyi gösterme, davranış kontrolü, problem çözme ve genel işlevler birlikte öğretmenlerin mesleki performanslarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?" sorusuna cevap bulmak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Çoklu regresyon analizi uygulamaları için, yordayıcı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olması ve puanların normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Bu amaçla standardize edilmiş artık değerler ve yordanan değerler için oluşturulan saçılma diyagramının doğrusal bir ilişki gösterdiği, ayrıca yordanan değerler için oluşturulan histogram ve normal dağılım eğrilerinin de normale yaklaşık bir dağılım gösterdiği gözlenmiştir. Elde edilen sonuçlara Tablo-2'de yer verilmiştir.

Tablo-2 Öğretmenlerin Aile Değerlendirme Alt Ölçeklerinin Mesleki Performansı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	23,696	15,329		3,546	,001		
İletişim	,173	,305	,032	,566	,572	,249	,031
Roller	-,097	,509	-,012	-,190	,849	,183	-,010
Duygusal tepki	,420	,818	,136	,514	,608	,230	,028
Gereken ilgi	,113	,741	,008	,153	,879	,078	,008
Davranış kontrolü	2,491	,697	,303	3,574	,000	,473	,290
Genel işlevler	-,017	,234	-,004	-,074	,941	,250	-,004
Problem çözme	1,824	,434	,440	4,205	,000	,704	,322
R=0.473 R²=0.223 F(7,341)=7.866 P=.000							

Tablo-2'de görüldüğü gibi "İletişim, Roller, Duygusal Tepki Verme, Gereken İlgiyi Gösterme, Davranış Kontrolü, Problem Çözme ve Genel İşlevler" değişkenleri birlikte öğretmenlerin iş performansları ile anlamlı ilişkiler göstermektedir (R=0.473, R²=0.223, p<0.001). Adı geçen yedi değişken birlikte iş performansı düzeyindeki varyansın yaklaşık % 22'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş performansı üzerindeki göreceli önem sırası; Problem Çözme, Davranış Kontrolü, Duygusal Tepki Verme, İletişim, Roller, Gereken İlgiyi Gösterme ve Genel İşlevlerdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece "Davranış Kontrolü ve Problem Çözmenin" iş performans düzeyi üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler önemli bir etkiye sahip değildir.

Öğretmenlerin iş performanslarının cinsiyete, bransa, bir çocuğa sahip olma, başka bir işte çalışma ve eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğine dönük t testi sonuçlarına Tablo-3'te yer verilmiştir.

Tablo-3 Öğretmenlerin Mesleki Performanslarının Cinsiyete, Branşa, Çocuk Sahibi Olma, Gelir Getirici Başka İşte Çalışma ve Eşin Çalışma Durumuna Göre T Testi Sonuçları

Değişkenler		N	$\bar{X}\pm S$	sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	181	87,63±31,60	346	3.44*	.001
	Erkek	167	101,20±41,60			
Branş	Sınıf Öğ.	155	86,38±32,95	345	3.61*	.000
	Branş Öğr.	192	100,70±39,51			
Çocuk	Var	285	95,04±36,98	344	.604	.546
	Yok	61	91,86±38,88			
Başka bir iş	Çalışıyor	40	107,82±45,95	347	2.47**	.014
	Çalışmıyor	309	92,45±35,71			
Eşin Çalışması	Evet	258	92,29±36,12	347	1.75	.084
	Hayır	90	100,18±39,96			

*p<.01 **p<.05

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş performansları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t(346)=3.44, p<.01]. Erkek öğretmenlerin iş performansları (\bar{x} =101.20) kadın öğretmenlere göre (\bar{x} =87.63) daha yüksektir. Öğretmenlerin iş performansları branş durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t(345)=3.61, p<.01]. Buna göre branş öğretmenlerin iş performansı (\bar{x} =100.70) sınıf öğretmenlerine göre (\bar{x} =86.38) daha yüksektir. Öğretmenlerin iş performansları gelir getirici bir başka işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t(347)=2.47, p<.05]. Buna göre gelir getirici başka bir işte çalışan öğretmenlerin iş performansları (\bar{x} =107.82) çalışmayan öğretmenlere göre (\bar{x} =92.45) daha yüksektir.

Öğretmenlerin çocuk sahibi olmaları ve eşin çalışma durumları ile iş performans düzeyleri arasında gözlemlenen farklılıklar anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin iş performanslarının yaş, çocuğuna kimin baktığına, haftada girmiş olduğu ders saatine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğine dönük Anova sonuçlarına Tablo-4'te yer verilmiştir.

Tablo-4. Öğretmenlerin Mesleki Performanslarının Yaş, Girdiği Ders Saati, Çocuğuna Kimin Baktığına Göre Anova Sonuçları

Değişkenler		N	$\bar{X}\pm S$	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f
Yaş	21-28	38	87,02± 39,49	Gruplararası	3472,747	3	1157,58	3.89*
	29-36	135	107,94± 37,59	Gruplariçi	480112,1	345		
	37-43	108	91,29± 37,13				1391,62	
	44 +	68	93,79± 35,72	Toplam	483584,8	348		
Kim Bakıyor	Aile Büyükleri	106	107,42±39,27	Gruplararası	1890,900	3	630,300	2.28**
	Kreş	15	90,93±25,71	Gruplariçi	201368,7	166		
	Ücretli bakıcı	36	89,69±21,04				1213,06	
	Anaokulu	13	95,76± 34,92	Toplam	203259,6	169		
Kaç saat Derse Giriyor	1-15	37	106,32±50,59	Gruplararası	7855,983	4	1963,99	2.35**
	16-20	14	107,71±52,29	Gruplariçi	475728,8	344		
	21-25	70	97,28±25,93				1382,93	
	26-30	167	91,98±38,65	Toplam		348		
	30 +	61	88,85±29,89		483584,8			

*p<.01 **p<.05

Tablo 4'e göre performans testi puanları öğretmenlerin yaş düzeylerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [f(3-345)]=3.89, p<.01]. 29-36 yaşlarında olan öğretmenlerin iş performansları en yüksek düzeyde gözlemlenirken (\bar{x} = 107.94), 21-28 yaşlarında olan öğretmenlerin performans düzeyleri daha düşüktür (\bar{x} = 87.02). Gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş, buna göre 29-36 yaş düzeyinde olan öğretmenlerin iş performansı 21-28 yaşlarında olanlara göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Diğer yaş düzeyleri arasında gözlemlenen farklar anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin iş performans testi puanları çocuklarının kimler tarafından bakıldığına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [f(3-166)]=2.28, p<.05]. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin iş

performans testi sonuçları sırayla; aile büyükleri tarafından ($\bar{x}= 107.42$), anaokulunda ($\bar{x}= 95.76$), kreş ($\bar{x}= 90.93$) ve ücretli bakıcı tarafından ($\bar{x}= 89.69$) bakılmalarına bağlı olarak değişmektedir. Gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş, buna göre çocukların aile büyükleri tarafında bakılması ile ücretli bakıcılar tarafından bakılması arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Diğer bir ifade ile çocukları aile büyükleri tarafında bakılan öğretmenlerin iş performansları daha yüksektir.

Öğretmenlerin performans testi sonuçları girmiş olduğu ders saatlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(4-344)=2.35, p<.05$]. Buna göre öğretmenlerin iş performansı sırasıyla 16-20 ($\bar{x}= 107.71$), 1-15 ($\bar{x}= 106.32$), 21-25 ($\bar{x}= 97.28$), 26-30 ($\bar{x}= 91.98$), 30 üstü ($\bar{x}= 88, 85$) saat derse girmeye göre değişmektedir. Gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş, buna göre 16- 20 ve 1-15 saat derse girenlerin iş performansı 30 ve üstü saat derse giren öğretmenlere göre anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin aile işlevleri ile mesleki performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; öğretmenlerin aile işlevleri; İletişim, Roller, Duygusal Tepki Verme, Gereken İlgiyi Gösterme, Davranış Kontrolü, Problem Çözme ve Genel İşlevler” değişkenleri ile mesleki performansları anlamlı ilişkiler göstermektedir.

Öğretmenlerin aile işlevlerin mesleki performansları üzerindeki görelî önem sırası; Problem Çözme, Davranış Kontrolü, Duygusal Tepki Verme, İletişim, Roller, Gereken İlgiyi Gösterme ve Genel İşlevlerdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece ‘Davranış Kontrolü ve Problem Çözme’ meslek performans düzeyi üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bulut'a (1990) göre duygusal tepki verebilme işlevini yerine getirebilen bir ailede, aile üyeleri mutluluk, neşe gibi ferahlık ifade eden duyguların yanında üzüntü, korku gibi duygularını da sözle ya da davranışlarıyla ifade edebilirler (Bulut, 1990:7-8).

Davranış kontrolü, ailenin üyelerinin davranışlarına standart koyma ve disiplin sağlama biçimidir. Bu modelde psikolojik ve sosyal tehlike karşısındaki davranışlar değerlendirilir. Ayrıca kontrolün esnek, katı, serbest ve düzensiz oluşu ele alınmaktadır. Aynı zamanda kontrolün esnek, katı, serbest ve düzensiz oluşu ile psikolojik ve sosyal tehlike karşısında aile üyelerinin davranışları da değerlendirilmektedir. Aileleri Davranış Kontrolü işlevini sağlıklı olarak yerine getiren öğretmenlerin mesleki performanslarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Yağbasan ve İmik, (2006) Öğretmenlerin Aile İçi İletişimi çalışmasında öğretmen ailelerinin sorunların paylaşıldığı bilinçli bir aile yapısında olduğunu, İnci (2008) Eğitimcilerin aile içi fonksiyonlarının diğer gruplardan daha iyi olduğunu belirlemiştir. Çimen (2014) ‘Öğretmenlerin Aile İşlevlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi’ araştırmasında: öğretmenlerin aile işlevlerinin, “Gereken İlgiyi Gösterme” ve “Davranış Kontrolü” açısından sağlıklı, diğer değişkenlere göre ise sağlıklı olduğunu belirlenmiştir.

Yapılan araştırmalar eğitim düzeyi yükseldikçe(Nazlı, 1997; Bulut, 1993; Gök, 2013), ailenin ortalama geliri arttıkça, (Sertelin, 2003; Güven, 1991:158-163; Duyan, 2000: 24) aile işlevlerinin daha sağlıklı olduğu; ailedeki birey sayısı arttıkça ailenin işlevlerini yerine getirmekte zorlandığı (Alacahan, 2010) belirlenmiştir. Sağlıksız aile işlevlerinin ise intihar girişimi (Palabıyıkoglu, vd.1993; Keitner ve arkadaşları, 1987;Şimşek, 2003),uyum bozukluğu (Kumbasar ve Bulut, 1997), ruhsal hastalıklar (Bulut, 1993) aile içi şiddet (Ağacık, 2007) çocuklarda davranış bozukluklarına (Büküşoğlu vd, 2001), ergenlerde kuraldışı davranışlar (Bulut, 2010), depresyon puanlarının arttığı (Otlu, 2008: 30) belirlenmiştir. Aile işlevlerini sağlıksız algılayan öğrencilerin, akademik başarıları etkilendiği belirlenmiştir (Ryan, Solberg ve Brown, 1996; Özgen, 1999; Abatay, 2001).

Al-Ahmedi Hanan (2009) Suudi Arabistan’da hastanede çalışan hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada iş performansı ile mesleki deneyim, etnik köken, cinsiyet ve medeni durum arasında pozitif ilişki, buna karşın eğitim durumu ile negatif ilişki tespit etmiştir (Hanan, 2009: 40).

Araştırma bulgularına göre erkek öğretmenlerin iş performansları, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Cinsiyetin iş performansı üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Baltacı ve Burgazoğlu: 2014). Opprang ve Abu (1985) kadının yedi temel rolünden bahsetmiş ve bunları annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleri olarak sıralamıştır (Opprang ve Abu, 1985: 7). Cinsiyetin performans üzerindeki etkisiyle ilgili yapılan çalışmalarda çalışan kadının işinden daha çok evine, aile rollerine ve ailesine önem vermesi sonucunda erkeklere oranla örgütsel bağlılık ve performans seviyelerinde azalma olduğu belirlenmiştir (Varma ve Stroh, 2001; Cengiz, 2008: 56; Camcı, 2013: 109; Butler;

Skattebo 2004, 554; Nelson; Quick 1994, 530). Geleneksel cinsiyet rollerine bağılı olarak erkekler için iş sorumluluklarının, kadınlar için ise ailenin öncelikli olduğu bilinmektedir. (Özen ve Uzun, 2005).

Eğitim-Sen'in yaptığı araştırma ev ve aile sorumluluklarının, kadınların iş performansları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Araştırmaya göre; çalışan kadınların % 67'si ev ve aile hayatının gerektirdiği sorumlulukları üstlenmenin, hayatını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Bu kadınların yarısı, kendine zaman ayıramadığını, üçte biri ise, "iyi anne, iyi eş ve iyi öğretmen" olma baskısı altında yaşadığını belirtmektedir. Evli kadınların %55,5'i doğum ve sonrasındaki çocuk bakımı sorumluluklarının, isteki konumunu olumsuz etkilediğini düşünmektedirler. Ev ve aile sorumluluklarının yükünü taşıyan kadınlar, çocuk sahibi olması durumunda, olumsuz çalışma şartlarıyla birlikte hayatlarının kaosa döndüğü düşüncesinde birleşmektedirler (Eğitim-Sen, 2013).

Koyuncu'ya (2011) göre kadın öğretmenler, aile içi görev ve sorumlulukları nedeniyle mesleki gelişimlerine zaman ayıramamaktadır. Ev içi görev ve sorumlulukları nedeniyle okuldaki görev ve sorumlulukları zaman zaman çatışmakta, okul idaresinden izin almak, ders saatlerini ayarlamak, okulda buldukları zaman içerisinde çocuklarına "bakıcı bulma" ya da "bakıcıdan memnun olmama" gibi konularda sorun yaşamaktadır. Başka bir çalışmada, okul idarecileri tarafından belirlenen genel şikâyetler kapsamında, kadın öğretmenlerin özellikle hamilelik dönemlerinde, çocuk doğumundan sonra mesleğinden çok ev hayatının ön plana çıktığı belirtilmiştir (Park, 2004).

Bartol ve Manhardt (1979), kadınların kariyer hedeflerine erkeklerden daha az önem verdiklerini, iş ortamı ve çalışma arkadaşları arası ilişkilere daha çok önem verdiklerini belirtmişlerdir. Erkeklerin maaş ve terfi imkânlarına değer verdiğini; kadınların çalışma saatlerinin iyi geçmesine ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmaya değer verdiklerini belirlemişlerdir (Bartol ve Manhardt (1979); Konrad, Ritchie, Lieb ve Corrigan (2000) akt; Kubat ve Kuruüzüm, 2010). Li, Liu ve Wan (2008), erkeklerin iş değerlerine kadınlardan daha çok önem verdiğini belirlemişlerdir.

Pines'e (1996) göre, (...) erkekler iş hayatlarını mesleki başarı ve mesleki başarısızlık, kişisel başarı ve kişisel başarısızlık boyutunda tanımlayarak sosyalleşirken, kadınlar kişisel başarı ya da başarısızlık boyutlarını daha çok anne veya eş rolleri açısından tanımlayarak sosyalleşmektedir. Mesleki kimlikler erkekler için, eş ve anne olma kimlikleri de kadınlar için daha önemli bulunmaktadır. Özellikle geleneksel açıdan bakıldığında erkekler iş hayatlarına varoluşsal bir anlam duygusu almayı beklerken, kadınlar aynı duyguyu ilişki ve evlilikten almayı beklemektedir. Çoğu kadının hayatlarının en önemli ve anlamlı parçası olarak kariyerlerinden ziyade ilişki ve evliliklerini tanımladıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin performanslarının cinsiyete göre farklılaşmadığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Eskibağ, 2014; Çolak, 2007; Ertan, 2008; Durukan, vd, 2011; Aslan vd, 2011). Yazıcıoğlu'nun (2010) Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması çalışmasında Türk ve Kazak öğretmenleri karşılaştırmış sonuçta Türk öğretmenlerin performanslarının cinsiyete göre değiştiğini, kadın öğretmenlerin performanslarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu Kazak öğretmenlerde ise cinsiyete göre farklılaşma olmadığını belirlemiştir (Yazıcıoğlu, 2010: 259).

Kadınların erkeklere göre daha fazla performans gösterdiğini belirleyen çalışmalar bulunmaktadır (Roth, Purvis ve Bobko 2012; Kaplan, 2007). Karşılaşılan insan ilişkileri sorunları erkek öğretmenlerin performansını kadın öğretmenlerden daha fazla etkilemektedir (Çermik, 2003).

Çalışan kadınlar üzerinde yapılan çalışmalarda kadınların öncelikli sorumluluklarının eş ve anne rolleri olduğu, evin ikinci bir çalışma alanı olduğu, çalışma süreleri dışında kalan bütün zamanlarını ev işi ve çocuk bakımına ayırdıkları anlaşılmaktadır. Kadınların sorumluluk alanlarının geniş olması ve gereken kolaylıkların gösterilmemesinin iş performansı düşüklüğüne sebep olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre branş öğretmenlerin meslek performansı sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Sınıf öğretmenleri birçok sebepten dolayı branş öğretmenliğine geçiş yapmaktadır. Özer. Vd. (2013) sınıf öğretmenliğinden branş öğretmenliğine geçen öğretmenlerinin branş değişikliği sebeplerini tek bir alana yoğunlaşmak, daha büyük yaşlardaki öğrencilerle ilgilenmek, daha iyi okullarda ve daha iyi şartlarda görev yapma imkanı, tayin kolaylığı, çalışma ortamının daha rahat ve kolay olması olarak belirlemişlerdir. Öğretmenler uzun süredir sınıf öğretmenliği yapmaktan dolayı sıkıldıklarını, değişikliğin kendilerine iyi geldiğini ve motivasyonlarının arttığını bu yüzden branş değişikliğinin yararlı olduğunu ifade etmişlerdir.

Sınıf öğretmenlerinin performans ortalamalarının, branş öğretmenlerinden daha fazla olduğunu (Öztürk, 2008; Kahyaoğlu ve Yangın, 2007; Avcı ve Cinoğlu) gösteren çalışmalar da bulunmaktadır.

Araştırma bulgularına göre gelir getirici başka bir işte çalışan öğretmenlerin iş performansları, çalışmayan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Ekonomik İş Birliği ve Gelişme Teşkilâtı (OECD)'nin Bir Bakışta Eğitim Raporu 2012'ye göre; Türkiye'de öğretmenler OECD ortalamasından daha fazla çalışmakta buna karşılık Avrupalı meslektaşlarının yaklaşık dörtte biri kadar maaş almaktadır. Öğretmen maaşlarının 10 yılda ikiye katlanmasına karşın satın alma gücü paritesi OECD ortalamasının altındadır.

Öğretmenlik mesleği ekonomik olarak doyum sağlayacak imkânlar sunmaması, maaşın yetersiz olması, ek ders ücretlerinin yetersiz olması, ikinci bir işte çalışılıyor olması (Özdemir, 1986; Sönmez, 1989; Arslanoğlu, 1992; Becker, 1993; Seferoğlu, 2001; Güven, 2003; Eğitim-Bir Sen, 2004; Sağlam & Sağlam, 2005; Güven, 2007; Eğitim-Sen, 2008; Checchi, 2008; NTV-MSNBC, 2009) öğretmenin ekonomik problemleri arasında sayılmaktadır.

Türk Eğitim-Sen'in, (2012) araştırmasına göre; öğretmenler statülerine göre, bilgi ve becerilerinin karşılığı olan ücreti almadıkları; aldıkları ücretin istedikleri yaşam standardını sağlamadığı; yaptıkları işe denk olmadığı ve beklentilerini karşılamadığı için ek iş yapma durumunda kalmaktadır. Evli olup da tek kişi olarak çalışan öğretmenler ikinci bir iş yapamadıkları için evinde ve çevresinde beceriksizlikle suçlanmaktadır. Araştırmaya göre; ek iş yapan öğretmenlerin yüzde 22.9'u çiftçilik yaptığını, yüzde 21.9'u özel ders verdiğini, yüzde 8.4'ü boya-badana, tamirat gibi işlerde çalıştığını, yüzde 8'i ticaretle uğraştığını, yüzde 5.6'sı dershanede çalıştığını, yüzde 5.2'si pazarcılık yaptığını, yüzde 1.2'si taksicilik yaptığını ifade etmiştir. Öğretmenler işe bağlı olarak yüzde 37'si stres, sinirlilik hali, 18.6'sı kendini değersiz hissetme, yüzde 13.7'si motivasyon ve performans azalması hissetmektedir. Yaşanan ekonomik problemlerin, öğretmenlerin performansını olumsuz etkilemesi beklenirken geçim şartlarını iyileştirmek isteyen öğretmenlere performans artışı şeklinde yansıdığı düşünülebilir.

Erdem (2010) araştırmasında ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin ekonomik problemlerinden dolayı performanslarında yaşadıkları olumsuzluklar hem eğitim-öğretimin amaçlarının gerçekleşme derecesine hem de işten aldığı doyuma yansımaktadır. Öğretmenlerin performanslarını etkileyen ekonomik sorunların ilk üçü sırasıyla "öğretmenlik mesleğinin ekonomik olarak doyum sağlayacak olanaklar sunmaması", "Ek ders ücretlerinin yetersiz olması" ve "Harcanan performansla alınan ücret arasında orantısızlığın olması" dir. Summers ve Hendrix (1991) ücret tatmini arttıkça performansın artmakta olduğu, ücret tatmini azaldıkça iş tatmini ve performans azaldığı belirlenmiştir. Avder (2007) çalışmasında ücretin personel verimliliği üzerinde % 45 tamamen % 43 oranında kısmen etkisi olduğunu, % 12 oranında personel, aldıkları ücretin verimliliğe hiç etkisi olmadığını belirlemiştir. Öztürk (2008) okul dışında başka bir işte çalışılıyor olmasının mesleki performansı yükselttiğini belirlemiştir. Öğretmenlerin toplumdaki statüleri ile hayat şartları uyumlu değildir. Statüsüne uygun yaşamaya çalışan öğretmen, ekonomik problemlerle karşı karşıya kalırken ek iş yaparak problemlerinin üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Bunu da ancak iş performansını arttırarak gerçekleştirmesi mümkündür.

Araştırma bulgularına göre 29-36 yaş düzeyinde olan öğretmenlerin iş performansı 21-28 yaşlarında olanlara göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Bir kurumda çalışan bireyin yaşı performansını etkileyecek unsurlardan biridir. Yelboğa (2006) cinsiyet, yaş ve kıdem değişenleri iş performansı üzerinde etkili olmaktadır. "Yaşın performansa etkisi çeşitli kültürlerin yönetim anlayışına göre değişim göstermektedir. Örneğin ABD'de genç yaşta insanlara şirketlerde hızlı bir biçimde yükselme imkanı tanınabilirken; Japonya'da ise tam tersine belirli bir yaşa kadar üst yönetim kademelerine insanların ulaşması imkansızdır" (Akdemir, 2004: 16).

Avder (2007), 25-40 yaş grubundakilerin en yüksek oranda verimli olduğunu, Ertan (2008) çalışanların yaşları arttıkça iş performanslarının arttığını belirlemiştir. Öztürk (2008) 40 yaş ve üstü öğretmenlerin performanslarının diğerlerinden daha yüksek olduğu, Baykal ve Altuntaş (2014) 25 yaş ve altı grubun performansının diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu belirlemiştir. Reidand Dawson, (2001), ileri yaşın, hemşire iş performansını olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir. Koç, Yazıcıoğlu, Hatipoğlu (2009) öğretmenlerin cinsiyet, yaş dağılımı ve medeni durum değişkenlerinin iş doyumunu ve performans düzeylerini yordamadığı tespit etmişlerdir.

Bulgularımız Dağlı'nın (1998), Kuzey'in (2002), Özpınar'ın (2008) ve Gökçe'nin (2010) bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda da mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin öğretim yapmada veya öğretim materyallerini elde etmede güçlük çektiklerini belirlenmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde genç yaşta bireylerin, yaş ilerlemiş bireylere göre daha dinamik oldukları ve değişime daha çabuk adaptasyon sağladıkları söylenebilir. Ancak özellikle yönetim konularında işe yeni başlayan genç bireylerde tecrübe ve uygulamaya yönelik bilgi eksikliği görülebilmektedir. Mesleğe

yeni başlayan öğretmenler birçok problemle karşılaşabilirler. Öğretmenin deneyimli olması, iyi bir mesleki bilgiye sahip olması, bu problemlerin çözümünde önemli rol oynayabilir.

Araştırma bulgularına göre çocukları aile büyükleri tarafında bakılan öğretmenlerin iş performansları daha yüksektir.

Ülkemizde çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu ekonomik zorunluluklar nedeniyle; aile geçindirmek veya aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışmaktadır. Yaşam standardını yükseltmek veya eğitim gördüğü bir alanda uzman olduğu için çalışanların oranı ise oldukça azdır (Aktaş, 1994). Goodfellow ve Laverty (2003), büyükanne ve babaların, çocuk bakımının en samimi ve en büyük destekleyicileri olduklarını, fakat çok kişinin büyük anne ve babaların bu rol karşısında ne hissettikleri hakkında bilgi sahibi olmadığını vurgulamışlardır.

Pungello ve Kurtz-Costes, (2000) çalışan hamile annelerin % 54'ünün mümkün olsa bebek doğduğunda zamanlarının hepsini bebekleriyle geçirmek istedikleri, % 42'sinin kısmen çalışmak ve sadece % 4'ünün tam zamanlı olarak işe dönmek istediği belirlemiştir. Bir başka çalışmada çocuğa eşin bakması ilk tercih, akrabanın ya da arkadaşın bakması ikinci tercih olarak görülmüştür (Riley ve Glass, 2002).

Türkiye'de kentli bir grup çalışan anne bebek doğduktan sonra kontrolünde olan çevre şartlarını bebeği için seçtiği bakım tarzı nedeniyle değiştirdiğini, % 38'i aile büyüğünün yanlarına yerleştiğini, % 19'u bebeğe bakacak akrabanın yakınına taşındıklarını bildirmiştir (Sayıl, Güre ve Uçanok, 2005). Türkiye'de çalışan kadınların çocuklarının bakım problemi büyük ölçüde geleneksel aile ilişkileri içerisinde anne, kayınvalide, komşu bakıcı gibi araçlarla çözümlenmektedir. Gönüllü ve İçli'ye (2001) göre, çalışan kadınların yüzde 31,3'ü çocuklarına anne/kayınvalide yüzde 1,7 si teyze/hala baktığı genel olarak çocukların % 33 üne akraba çevresinde bakılmakta, % 2,8 i ise anaokuluna gitmektedir.

TNSA, (2008: 194) verilerine göre; Türkiye'de çocuk bakımı genellikle akrabalar tarafından sağlanmaktadır. Anneleri çalışan 6 yaşından küçük çocukların dörtte birine babaanneler, yüzde 11'ine anneanneler ve yüzde 7'sine ise eşler de dahil olmak üzere diğer akrabalar bakmaktadır. Bu durum çocuk bakımında aile içi dayanışmayı yansıtmakta, anneden sonra çocuk bakımını üstlenen çocuğun anneanesi ve babaanesi olmakta iken, hemen devamında bakıcı ile kreş veya anaokulu yer almaktadır (TÜİK Veri Tabanı www.tuik.gov.tr).

Okul öncesi yaş grubundaki çocukların bakımı devlet sorumluluğu olarak ele alınmaktan ziyade aile ve akrabalar ve özellikle de kadınlar tarafından üstlenilen bir yükümlülüktür. Devlet kurumları tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetleri son derece yetersiz iken, özel sektör tarafından sağlanan hizmetler de sosyo-ekonomik anlamda çok sınırlı bir kesimin erişebileceği niteliktedir. Çalışan kadının, doğum sonrası işine dönmek için bebeği bir başkasına emanet etme zorunluluğu karşısında akla gelebilecek ilk seçenek elbette büyükannelerdir. Özellikle bizimki gibi aile bağları kuvvetli toplumlarda anneanne ya da babaanne en güvenilir "emanetçi" olarak düşünülür (Yavuzer, 2005). Büyükanne ve büyükbabaların çocuk bakım tecrübeleri ailelerin çocuk yetiştirme tutumları hakkında bilgi verme açısından büyük önem taşımaktadır. Anne babadan çok yabancı olmayan tanıdık yüzlere geçme çocuğun uyumunu arttıracaktır. Karşılıklı güven ve karşılıklı desteğin sağlanması, akrabalık ilişkileri, bu durumun oluşmasında en büyük etken olarak görülmektedir. Görsel ve yazılı medyaya kreş ve anaokullarında meydana gelen olayların yansımaları, çalışanların çocuklara davranışları, şiddet, kazalar hatta ölümler annelerin güven duygusunu olumsuz etkilemektedir.

Araştırma bulgularına göre haftada 16-20 saat derse giren öğretmenler yüksek performans göstermektedir. Öztürk (2008) Haftalık derse girme süresi ile mesleki performans arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ağır iş yükünün (Reid and Dawson, 2001; Josten vd., 2003), hemşire iş performansını olumsuz yönde etkilediği yönünde bulgular literatürde bulunmaktadır (Top vd, 2010). Ergin (2008) haftalık ders saati 34-39 olan öğretmenlerin; yarışma ortamı içerisine sokulmalarında ve yöneticilerle samimi olması durumunda performanslarının artacağı, yapamayacakları işler için ödüller konulması, duygu ve düşüncelerine saygı gösterilmemesi, sürekli emirler verilmesi, kaygı ve korkularının yöneticiler tarafından bilinmesi ve yöneticilerinin her olay karşısında yasalara başvurması durumlarında performanslarının azalacağı düşüncesinde olduklarını belirlemiştir. Haftalık ders saati 18-33 olan öğretmenlerin ise işlerini düzgün yapmadıkları durumlarda yöneticilerinin uyarması ve yöneticilerinin nesnel davranması durumunda performanslarının artacağı düşündükleri stressiz çalışma ortamı olmaması durumunda ise performanslarının azalacağı düşüncesinde oldukları belirlenmiştir. Haftalık ders saati 18 saatten az olan öğretmenlerin ise yöneticilerinin özel yaşantısını işlerine yansıtmaması durumunda performanslarının artacağını düşündükleri belirlenmiştir (Ergin, 2008: 160).

Öneriler

Öğretmenlerin aile işlevlerin iş performansını etkilediği dolayısıyla aile işlevlerinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi için gereken önlemler alınmalıdır. Özellikle kadınların performansını etkileyen roller konusunda aile içi rol ve sorumluluk paylaşımı gerçekleştirilmelidir.

Öğretmenler var olan ekonomik sıkıntıları nedeniyle kendilerini işe verememektedir. Öğretmenlerin maaşları statülerine göre düzenlenmeli ek ders saatleri azaltılmalıdır. Öğretmenler hiçbir zaman geçim derdi derdiyle boğuşmamalı aileleri ile geçirebilecekleri ve eşlerinin sorumluluklarını azaltacak zaman fırsatı verilmelidir.

Öğretmenlerin çocuk bakımı için ücretsiz mahalle kreş ve anaokulları açılmalı. Çocuk bakan büyükanneler ve onları destekleyen büyükbabalar için eğitim programları düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- ABATAY, Güley (2001). *K.K.T.C'de Yaşayan Gençlerin, Aile Yapısının, Sorunlarını Algılayışları Ve Çözüm Üretmeleri Üzerine Etkisinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- ACKERMAN, Nathan.W (1958). *The Psychodynamics of Family Life*. U.S.A, Basic Books.
- AGACIK, Naz (2007), *Annenin Aile İşlevselliği Algısına Yönelik Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- AKÇAMETE, G; KANER, S; SUCUOĞLU, B (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumunu ve Kişilik*, Nobel Yayınları, Ankara.
- AKDEMİR, Ali (1994). *Yönetici Engeli*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- AKDEMİR, Ali (2004). *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*, Biga İ.İ.B.F. Yay, Çanakkale.
- AKYOL, Burcu (2008). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Uygulamalarının Öğretmen Performansına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ALACAHAN, Osman (2010). "Aile Birliği Oluşturan Faktörler ve İşlevleri", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), s. 289-298.
- ASLAN, Coşkun (2001). *Öğretmenlerin ve Öğretmen adaylarının Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AVCI Yunus E; CİNOĞLU, Mustafa (2007). *Sınıf Öğretmenlerinin Özel Alan Yeterliklerine İlişkin Görüşleri (Kilis İli Örneği)*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2012 Güz (5/3), 108-128.
- AVDER, Erdoğan (2007). *İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler Bir Örnek Çalışma*, Kaynak: www.MuhasebeTR.com.
- BALTACI Adem; BURGAZOĞLU Hüseyin (2014). "Performans Değerlendirmenin Etkinliği Açısından Değerlendirme Amacının ve Cinsiyetin Rolü", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi / 2014 Cilt: IX Sayı: I*, s.163-174.
- BARTOL, K.M.; MANHARDT, P. J (1979). "Sex Differences In Job Outcome Preferences: Trends Among Newly-Hired College Graduates", *Journal of Applied Psychology*, 64,477-482.
- BARUTÇUGİL, İbrahim (2002). *Performans Yönetimi*, 2.Baskı, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- BAYKAL Ülkü Tatar; ALTUNTAŞ Serap Yazıcı (2014). "Hemşirelik Yüksekokulu Mezunlarının Kişisel ve Mesleki Özellikleri ile Performans Düzeylerini Etkileyen Etmenler", *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Sayı / Number: 1 Cilt / Volume: 1, s. 25-36.
- BLAİR-LOY, Mary (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Harvard University Press, Cambridge. USA.
- BOZKURT Bostancı, Aynur; YOLCU, Hüseyin (2011). "İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmen Performansını Değerlendirmede Etik İlkelere Uyuma Düzeyleri", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 8 Sayı: 1 Yıl: 2011, s. 922-940, Sakarya.
- BRİNKERHOFF, Merlin B (1984). *Family and Work: Comparative Convergences*. Westport, Westport, Conn, Greenwood Press.
- BULUT, Işıl (1990). *Aile Değerlendirme Ölçeği El Kitabı*, Özgül Zeliş Matbaası, Ankara.
- BULUT, Işıl (1993). *Ruh Hastalığının Aile İşlevlerine Etkisi*, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları, Ankara.
- BUTLER, Adam B; AMİE Skattebo (1994). "What is Acceptable For Women May Not Be For Men: The Effect of Family Conflicts With Work on Job-Performance Ratings", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 2004, pp. 553-564.
- BÜKÜŞOĞLU, N; AYSAN, F; ERERMİŞ, S (2001). "Okul Fobisi Olan Çocukların Davranışsal Özellikleri, Annelerinin Ruhsal Belirti Düzeyleri ve Aile Fonksiyonlarının İncelenmesi", *Ege Tıp Dergisi*, 40 (2), s. 99 - 104.
- CAMCI, Veli (2013). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CENGİZ, Serhat (2008). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇAKIR, Özlem (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara.
- ÇAMUR, Gülsüm (2000). *Aile İşlevleri ile Ailenin Sosyal, Demografik ve Ekonomik Nitelikleri ve Yaşam Döngüsü Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇERMİK, Aytekin (2003). *Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkileri Sorunları ve Bu Sorunların Performans Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇINAR, Orhan; Hatunoğlu, Aşkın; Hatunoğlu, Yavuz (2009). "Öğretmenlerin Problem Çözme Becerileri", *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), s. 215-226, Erzincan.
- ÇOLAK, Mehmet (2007). *Ortaöğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi (Kocaeli İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇİMEN, Latife (2014). "Öğretmenlerin Aile İşlevlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014 Güz, s.125-154.
- DAĞLI, Abidin (1998). "İlköğretim Denetmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Yeterlikleri", *Cumhuriyetin 75. Yılında İlköğretim. I. Ulusal Sempozyumu*. Ankara: 27-28 Kasım 1998, s. 109-120, Ankara.
- DEMİR, Mehmet Kaan; ARI, Ercan (2013). "Öğretmen Sorunları-Çanakkale İli Örneği", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2, 32(1), S.107-126. Samsun.
- DEWESS, Marty (2006). *Contemporary Social Work Practice*. New York: Mc Graw- Hill Publisher.
- DURUKAN, Serap; DİKMETAŞ, Elif; COŞGUN, Erdal (2011). "Bir Kamu Hastanesinde Tıbbi Sekreterlerin İşgücü Verimliliğine İlişkin Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, S. 433-456, Adana.
- ERDEM, Ali Rıza (2010). "İlköğretim Ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştığı Ekonomik Sorunlar ve Bu Ekonomik Sorunların Performanslarına Etkisi Konusundaki Görüşleri", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), s. 270-287.

- ERGİN, Uğur (2008). *Yetkeci Yönetim Tarzının Öğretmen Performansına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- ERTAN, Hayrettin (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ESKİBAĞ Şadım (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları ile Mesleki Performans Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GLADDİNG, S.T (2006). *Family Therapy History, TheoryAndPractise*(4th. Ed.) Ohio: Pearson. Constructs and Selected Measures. Washington, DC: Child Trends, Inc.
- GOLDSMİTH, E. B (1989). *Work and Family: Theory, Research, and Applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Goodfellow, J.,&Lavery, J (2003). Grandparents Supporting Working Families: Satisfaction and Choice in The Provision Of Care. *Family Matters*, 66, 14-19.
- GÖKÇE, A.T (2010). Alternately Certified Elementary School Teachers İn Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2, 1064-1074. Available online at www.sciencedirect.com
- GÖNÜLLÜ Müzeyyen; İÇLİ Gönül (2001). 'Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri', *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 25, No. 1, s. 81-100.
- JACOBS, J; GERSON, K (2004). *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- HANNAN, A (2009). "Factors Affecting Performance Of Hospital Nurses in Riyadh Region, SaudiArabia", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 22, Issue 1, s. 40-53.
- İŞMEN, A. Esra (2004). Duygusal Zeka ve Aile İşlevleri Arasındaki İlişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (11), s. 56-75.
- İNÇİ, Habibe (2008). *Meslek Gruplarına Göre Aile İçi Fonksiyonların Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Fatih Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı.
- KAHYAOĞLU, Mustafa; YANGIN, Selami (2007). İlköğretim Öğretmen Adaylarının Mesleki Öz Yeterliklerine İlişkin Görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Mart 2007 Cilt:15 No:1, s. 73-84.
- KANTER, Rosabeth M (2006). Beyond The Myth Of Separate Worlds. In: Pitts-Catsoupes M, Kossek EE and Sweet S (eds) *The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, xi-xiii.
- KAPLAN, Mehmet (2007). *Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KEITNER GI; MİLLER İw; FRUZETTİ Ae; EPSTEIN Nb; BISHOP Ds; NORMAN, W.H (1987). Family Functioning and Suicidal Behavior in Psychiatric Inpatients with Majör Depression *Psychiatry*. 50, s. 242-255.
- KESER, Aşkın (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul. KOÇ, Hakan.; YAZICIOĞLU, İrfan.; HATİPOĞLU, Hüseyin (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, s.13-22
- KOYUNCU Öznur (2011). *Kadın Öğretmenlerin Sorunları Ve Toplumsal Cinsiyet (Diyarbakır İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KUBAT, Umut; Kuruözüm, Ayşe (2010). "İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.3 s.487-505, Isparta.
- KUMBASAR, Hakan; Bulut, Işıl (1997). "Uyum Bozukluğu Tanısı Konan Üniversite Öğrencilerinin Aile İşlevlerini Değerlendirme Biçimleri", *Yeni Symposium*, 35 (4): 126-131.
- KUZEY, Mehmet (2002). *Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Sorunları ve Bazı Çözüm Önerileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MİLLER, I.W.; RYAN, C.E.; KEITNER, G.I.; BİSHOP, D.S.; EPSTEIN, N.B (2000). " The McMaster Approach to Families: Theory, Assesment, Treatment and Research". *Journal Of Family Therapy*, 22, s.168-189.
- MOEN, P Phyllis (1992). *Women'sTwo Roles: A Contemporary Dilemma*. New York: Auburn House.
- NAZLI, Serap (1997). *Aile Fonksiyonlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- NELSON, Debra L.; JMAES Campbell Quick (2004). *Organizational Behavior Foundations, Realities, and Challenges*, West Publishing Company.
- OECD (2012) Education at a Glance 2012-Highlights, OECD Publishing http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2012-en
- OGBURN, William. F (1963). *Changinig Functions of The Family, Selected Studies In Marriage and The Family* , Rinehartand Winston Inc. , U.S.A.
- OLSON, David. H (2000). The Circumplex Model of Family Systems. *Journal of Family Therapy*, 22 (2), s.144-167.
- OPPRANG, C. ; K.,Abu (1985). *A Handbook For Data Collection and Analysis On Seven Roles and Statuses Of Women*, Geneva: International Labor Office.
- OTLU, Bahar. M (2008). "Üniversite Öğrencilerinin Depresyon Düzeyleri ve Aile İşlevleri: Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, s.30-35.
- ÖZER, B.; TÜYSÜZ, C., BOZKURT, N.; Özdemir, S (2013). "Branş Değişikliği İle Yan Alanlarına Geçen Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadıkları Bu Değişime İlişkin Görüşleri: Hatay İl Örneği", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 6 Sayı: 15, s. 265-290.
- ÖZGEN, Cem (1999). *Kız Ve Erkek Lise Öğrencilerinin Kimlik Duyguları Ve Aile Algıları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZPINAR, Murat (2008). *Köyde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZTÜRK, Nurten (2008). *Evlü Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Ve Performansa Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PALABYIKOĞLU, R; AZIZOĞLU, S; ÖZAYAR, H; ERCAN, A (1993). "İntihar Girişiminde Bulunanların Aile İşlevlerinin Değerlendirilmesi", *Kriz Dergisi*, 1(2), s.62-67.
- PİNES, Ayala. M (1996). *Couple Burnout: Causesand Cures*. New York/London: Routledge.
- PUNGELLO, Elizabeth P.; KURTZ-COSTES, Beth (2000). "Working Women's Selection of Care for Their Infants: A Prospective Study", *Family Relations*, Vol: 49, No: 3, Pp. 245-255.
- REID, K; Dawson, D (2001). "Comparing Performance On A Simulated 12 Hour Shift Rotation in Young and Older Subjects", *Occupational Environmental Medicine*, Vol. 58, s: 58-62.

- RİLEY, L. A.; GLASS J. L. (2002). "You Can't Always Get What You Want - İnfant Care Preferences and Use Among Employed Mothers", *Journal of Marriage and Family*, 64, 2-15.
- RYAN, N. E.; SOLBERG, V. S; BROWN, S. D (1996). "Family Dysfunction, Parental Attachment, and Career Search Self-Efficacy Among Community College Students", *Journal of Counseling Psychology*, 43, s. 84-89.
- ROTH, Philip L.; PURVÍS, Kristen L.; BOBKO, Philip (2012). "A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies", *Journal of Management*, Vol. 38, 2, p. 719-739.
- SATİR, Virginia (1988). *İnsan Yaratmak: Aile Terapisinin Başyapıtı* (Çev. Selim Yeniçeri), Beyaz Yayınları, İstanbul
- SAYIL, M., GÜRE, A. ve UÇANOK Z. (2005). "Çalışan Ve İlk Kez Anne Olan Kadınların Bebekleriyle İlgili Bakım Tercihleri ve Seçimleri: Betimsel Bir İnceleme", *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 15(3), 60-69.
- SCHUSTER, Jay R; ZİNGHEİM Patrica K (1993). "New Pay Strategies that Work", *Journal Of Compensation and Benefits*, No 6, May-June.
- SAVİ, Firdevs (2008). *12-15 Yaş Arası İlköğretim Öğrencilerinin Davranış Sorunları İle Aile İşlevleri ve Anne-Baba Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- SERTELİN, Çare (2003). *Ebeveyn Tutumlarının Sosyo-Kültürel Yapı ve Aile Fonksiyonları ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SUMMERS, T. P; WILLIAMS H. Hendrix, (1991). "Modelling The Role Of Pay Equity Perceptions: A Field Study", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.64, Issue 2, s.145-157.
- ŞİMŞEK, Elif (2003). *Ergenlerde İntihar Düşüncesinin Yordayıcıları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı (2005). *Orta Öğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları*, Ankara.
- TNSA Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2008 (2009) Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara,
- YAĞBASAN, Mustafa; İMİK, Nural (2006). "Öğretmenlerin Aile İçi İletişimi (Malatya İli Örneği)", *Fırat University Journal of Social Science*, Cilt: 16, Sayı: 2 S. 227-245, Elazığ.
- YELBOĞA, Atilla (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8 Sayı: 2.s. 196-211.
- TOP, Mehmet; GİDER, Ömer; ÜNALAN, Demet (2010). "Hastane Sektöründe İş Performansını Etkileyen Örgütsel Değişkenlerin (Faktörlerin) İncelenmesi: Kayseri Ve Kocaeli İllerindeki Hemşireler Üzerine Bir Alan Araştırması", *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 66, s.71-96.
- TÜRKÜM, A.S; KIZILTAŞ, A; BIYIK, N; YEMENİCİ, B (2005). "Üniversite Öğrencilerinin Aile İşlevlerinin İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 5 (1), s. 229-262.
- Türk Eğitim-Sen'den 'Öğretmenler Günü' anketi 23 Kasım 2012 <http://www.memurlar.net/haber>.
- UYGUN, Selçuk (2012). "Basında Öğretmen Sorunları", *Millî Eğitim Dergisi*, Sayı:41 194, Bahar/2012, s. 72-91.
- WHİTELY, W; ENGLAND, G.W (1977). "Managerial Values as a Reflection of Culture and the Process of Industrialization", *Academy of Management Journal*, 20, 439-453.
- WANXIAN. LI.; XİNMEİ, LIU.; WEİWU, WAN (2008). "Demographic Effects of Work Values and their Management Implications", *Journal of Business Ethics*, 81, s.875-885.
- www.tuik.gov.tr.
- VARMA, ARUP.; STROH, Linda. K (2001). "The Impact of Same-Sex LMX Dyads on Performance Evaluations", *Human Resource Management*, Vol. 40, No. 4, Pp. 309-320.