T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

MESLEK LİSERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ SORUNU : İZMİT ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EYÜP AKIN

KOCAELİ 2019

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

MESLEK LİSERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ SORUNU : İZMİT ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EYÜP AKIN

Tez Danışmanı
Dr. Öğretim Üyesi ASLI TAŞDEMİR

KOCAELİ 2019

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET ANA BİLİMDALI

SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

MESLEK LİSERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ SORUNU: İZMİT ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan: Eyüp AKIN

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 08.05.2019-13

Jüri Üyesi: Dr. Öğretim Üyesi Aslı Taşdemir

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Bedrettin Kesgin

Jüri Üyesi Dr. Öğretim Üyesi Hüsnünur Aslantürk

KOCAELİ-2019

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER i
ÖZET iv
ABSTRACT v
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ vi
ŞEKİLLER LİSTESİ vii
TABLOLAR LİSTESİ viii
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM 1
1.İŞ YAŞAM DENGESİ 1
1.1 İŞ-YAŞAM DENGESİ TANIMI VE ÖNEMİ 1
1.2 OECD ÜLKELERİ ARASINDA TÜRKİYE'NİN İŞ YAŞAM DENGESİ. 4
1.3 İŞ YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 5
1.3.1 Çalışma Saatleri, İşin Türü Ve Kariyer 5
1.3.2 Cinsiyet 6
1.3.3 Medeni Durum 7
1.3.4 Çocuk ve yaşlı bakımı 8
1.3.5 Eğitim 9
1.3.6 Sosyal Destek 9
1.3.7 Kişilerarası Çatışma 10
1.3.8 İnsan kaynakları Yönetimi 11
1.3.9 Okul Sosyal Hizmeti 11
1.4 İŞYAŞAM DENGESİNİN ETKİLEYEN TALEPLER 14
1.4.1 İşin Alanındaki Talepler 14
1.4.2 Ailenin talepleri 14
1.4.3 Bireysel talepler 16
1.5 İŞ AİLE YAŞAM DENGESİNİN BOZULMASININ SONUÇLARI 17
1.5.1 İş Aile Yaşam Dengesi Bozulmasının Bireysel Sonuçları 17
1.5.2 İş Aile Yaşam Dengesi Bozulmasının Aile alandaki Sonuçları 19
1.5.3 İş Aile Yaşam Dengesi Bozulmasının iş alandaki Sonuçları 21
İKİNCİ BÖLÜM 24
2. İŞ AİLE YAŞAM DENGESİNİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR 24
2.1 KURAMSAL ÇERÇEVE 24
2.1.1 Rol Kuramı 25
2.1.2 Dengeleme Kuramı 25
2.1.3 Sınır teorisi 26
2.1.4 Kaynakları Koruma Kuramı 27
2.1.5 Araçsallık Yaklaşımı 27
2.1.6 Bölünme yaklaşımı 28
2.1.7 Sistem yaklaşımı 28
2.2 İŞ YAŞAM DENGESİ VE STRES İLİŞKİSİ : 28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 30
3.MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM, AMAÇ VE HEDEFLERİ 30
3.1 MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM 30
3.1.1 Mesleki Eğitimin Genel Amaçları Demokratik bir ortamda gençleri yazama hazırlamada mesleki ve teknik eğitimin esas aldığı üç ana hedef: 31

3.1.2 Mesleki Teknik Eğitimin Bireysel Gereksinimler , ülke ekonomisine katkısı Ve Ulusal Gereksinimler Bakımından Hedefleri 32
3.1.3 Mesleki Teknik Eğitimin Ulusal Gereksinimler Bakımından Hedefleri: 33
3.1.4 Mesleki Eğitimin ile Genel Eğitim İlişkisi 33
3.1.5 Türkiye'deki Meslekî Ve Teknik Liseler 34
3.2 TEKNİK VE MESLEKİ EĞİTİMDE YAŞANAN SORUNLAR 37
3.2.1 Mesleki ve Teknik Eğitime Erişim ve Kapasite Sorunları 39
3.2.2 Mesleki eğitimde akademik başarı 42
3.2.3 Mesleki ve Teknik Eğitim ile İstihdam 43
3.3 MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM SORUNLARI İÇİN ÇÖZÜM ÇALIŞMALARI 46
3.3.1 Meslek Liselerinin Sanayi Odalarına Devri 46
3.3.2 Liselere Geçiş Sınavı ve Bazı Meslek liselerinin Nitelikli Okullar Kategorisine Alınması 47
3.3.3 Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi (MLMM) 48
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 52
4. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ 52
4.1 ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ 52
4.2 ATÖLYE, LABORATUVAR VE MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİ 53
4.3 ATÖLYE, LABORATUVAR VE MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖZELLİKLERİ 54
4.4 ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE MESLEK LİSELERİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN İŞ HAYATINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER 55
4.4.1 Öğrencilerin Sosyo-ekonomik durumları 57
4.4.2 Velinin eğitime katılım düzeyi 59
4.4.3 Öğrencilerin Akademik Başarı Düzeyi 60
4.4.4 Nitelikli Teknik İşgücü Yetiştirilmesi : 63
4.4.5 Okul Terk Oranları : 65
4.5 ÖĞRETMENLERDE İŞ YAŞAM DENGESİ : 66
BEŞİNCİ BÖLÜM 68
5.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ, BULGULAR VE DEĞERLENDİRME 68
5.1 YÖNTEM 68
5.1.1 Araştırmanın Modeli 68
5.1.2 Evren ve Örneklem 68
5.1.3 Veri Toplama Araçları 70
5.1.4 Verilerin Toplanması 70
5.1.5 Verilerin Analizi 71
5.2 BULGULAR VE DEĞERLENDİRME 71
5.2.1 Tanıtıcı Bulgular 71
5.2.2 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler 74
5.2.3 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (T Testi ve Anova Analizi) 81
5.2.4 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş Yaşam Dengelerinin İş – Yaşam Uyumu Boyutuna Göre Karşılaştırılması 82
5.2.5 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş- Yaşam Dengesinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna göre karşılaştırılması 82

5.2.6 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş- Yaşam Dengelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna göre karşılaştırılması 83
5.2.7 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş- Yaşam Dengelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması boyutuna göre karşılaştırılması 83
5.2.8 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş- Yaşam Dengelerinin Eve İş Getirme Boyutuna göre karşılaştırılması 83
SONUÇ 88
ÖNERİLER 89
KAYNAKÇA 91
EKLER 99
EK I: ANKET ÇALIŞMASI: 99
EK II : KİŞİSEL BİLGİLER 100
EK IV : İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ 101
EK V : ANKET İZİN BELGESİ 103
ÖZGEÇMİŞ 104

ÖZET

Okullar arası başarı farklılıkları, okul seçiminde öğrencileri zorlayan önemli bir etkendir. Öğrencilerin, okullara yerleştirilmesi sürecinde, ekonomik durumları, velilerinin eğitime katılımları ve akademik başarıları düşük düzeyde olan öğrencilerin genelde meslek liselerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yoğunlaşmanın, etkilerinin meslek liselerindeki öğretmenlerin iş ve yaşam denge düzeylerini etkileyebileceği problemi, tezin konusunu oluşturmaktadır. Bu etkinin anlaşılabilmesi için araştırmada okul türleri arasında akademik başarı skalasında genelde iki uçta yer alan, İzmit İlçesindeki fen ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam denge düzeyleri karşılaştırılarak incelenmiştir. Nicel araştırma yöntemi kullanılan bu araştırmada, veri toplama aracı olarak Apaydın (2011) tarafından oluşturulmuş iş yaşam dengesi ölçeği ve araştırmacının hazırlamış olduğu anket formu kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda fen ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler, iş yaşam dengelerini büyük ölçüde sağlayabildiklerini düşünmektedirler. Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam denge düzeyleri karşılaştırıldığında ise ölçeğe göre, iş–yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ,yaşamın işten ibaret olması boyutlarında istatistiki düzeyde anlamlı bir fark yaratmamıştır. Sadece ölçeğin eve iş getirme boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bu boyutta meslek lisesi öğretmenleri iş yaşamındaki sorunları zihnen eve taşıdıklarını düşünmektedirler. Öğrencilerinin öğrenmeye direnç göstermeleri ve derse ilgisizliklerinin iş yaşamında stres oluşturduğunu düşünmektedirler.

Meslek lisesi öğretmenleri, iş yaşamındaki sorunlara karşı, okul rehberlik hizmetlerinin kapsamlarının kendilerine destek sağlayıcı açıda genişletilmelerini istemektedirler. Milli eğitim bakanlığının hedeflediği psikolog, sosyolog ve rehberlik ve psikolojik danışman ve okul sosyal hizmet uzmanından oluşturulmuş geniş kapsamlı bir ekip çalışmasının öğretmenlerin bu ihtiyacını karşılayarak iş yaşam denge düzeylerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Meslek lisesi öğretmeni, İş yaşam dengesi, Okullar arası başarı farklılıkları, Okul sosyal hizmet gereksinimi

ABSTRACT

Differences between school success are an important factor for the selection of students. The concentration of students in the school as a result of the school choice, the participation of their parents in education and the low level of academic achievement of the students are generally in vocational high schools. In this study, it is examined by comparing the work life balance levels of teachers working in science high schools and vocational high schools in İzmit district, which are generally academic achievement at two ends in the scale among the school types. In this study, quantitative research method was used, data collection tool was prepared by Apaydın (2011) and work life balance scale and questionnaire form prepared by the researcher were used.

As a result of the research, teachers working in science and vocational high schools think that they can provide work life balances to a great extent. When the work life balance levels of science and vocational high school teachers were compared, it did not make a meaningful difference at the statistical level in the scale of work etme life harmony, neglecting life, taking time out of itself, and being life. Only a significant difference was found in the size of bringing the scale home to work. In this dimension, vocational high school teachers think that they carry mental problems home. Students' resistance to learning and indifference in the course of their work life, think they create stress.

Teachers of vocational high schools want to extend the scope of school guidance services to their problems in terms of supporting them. It is thought that a comprehensive team work consisting of a psychologist, sociologist and guidance and psychological counselor and social worker aimed by the Ministry of National Education can contribute to the balance of work life by meeting this need of teachers.

Key words: Vocational high school teacher, Work life balance, Inter-school and achievement differences, school social work requirement

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ERG : Eğitim Reformu Girişimi

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MLMM : Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi

ÖSYM : Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

PISA : Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı

OECD : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Türkiye'de Eğitim Sistemi…….35
Şekil 2 Tarım, Sanayi, Hizmet ve İnşaat Sektörlerinin Tamamında Meslek Lisesi ve Genel Lise Mezunlarının İstihdam Payı…….45
Şekil 3 Tarım, Sanayi, Hizmet ve İnşaat Sektörlere göre Meslek Lisesi ve Genel Lise Mezunlarının İstihdam Payı (%)…….45
Şekil 4 2018 Liselere Geçiş Sınavı Okul Kontenjanları…….48
Şekil 5 Orta Öğretimde Sosyoekonomik Duruma Göre Program Türlerine Göre Dağılımı……..58
Şekil 6 Program Türüne Göre Dirençli Olma Durumu……..63
Şekil 7 Mesleki Bilgileri Yapmakta Oldukları İş İçin Yeterli Olma Durumu……...64

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 OECD Ülkeleri Arasında Türkiye'nin İş Yaşam Dengesi…….4
Tablo 2 Ortaöğretimde Okul Türlerine Göre Ebeveynlerin Eğitim Düzeyi……...60
Tablo 3 Program Türlerine Göre PISA Öğrenci Performansı……61
Tablo 4 2013 Yılında ÖSYS Okul Türü Ve Öğrenim Durumuna Göre Yüksek Programlara Yerleşme Oranı……..62
Tablo 5 Katılımcıların Demografik Özellikleri……..71
Tablo 6 Fen ve Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengesi Düzeyinin Sosyo-Demografik Faktörlere Göre Karşılaştırılması T testi ve Anova Analizi……...73
Tablo 7 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi İş – Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler……..74
Tablo 8 Anket Değerlendirmesinde Cevaplara Ait Sınır Değerler……74
Tablo 9 Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler……...76
Tablo 10 Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler……77
Tablo 11 Öğretmenlerin İş-yaşam Dengesi Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Betimsel istatistikler……79
Tablo 12 Öğretmenlerin İş-yaşam Dengesinin Eve İş Getirme Görüşleri Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler……80
Tablo 13 Öğretmenlerin İş-yaşam Dengesinin Puanlarının Karşılaştırılması (T Testi ve Anova Analizi)……...81
Tablo 14 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin "Okullarındaki Öğrencilerinin Öğrenme Süreçleri Ve Okul Rehberlik Hizmetleri Kapsamına İlişkin Görüşleri…84

GİRİŞ

İş-yaşam dengesi; çalışma hayatı ve istihdamın yapısında meydana gelen bazı çarpıcı gelişmelerin ve yaşam tatmini, yaşamdan beklentisi, toplumsal cinsiyet ,geleneksel aile yapısının değişime uğraması gibi çeşitli sosyolojik değişkenlerin etkisiyle, her geçen gün daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmektedir (Kağnıcıoğlu, 2013,s.25).Yaşanan bu değişimler iş ve yaşam arasında denge sağlayabilmeyi, neredeyse her toplumun yaşadığı bir sorun haline getirmiştir. Genel olarak bireylerin sahip oldukları zaman, hem iş hem de yaşamdaki yükümlüklerini yerine getirebilecek bir biçimde, dengeli olarak dağıtmaya mecbur olmaları, iş yaşam dengesinin önemini gözler önüne sermektedir (Erdoğan, 2010).

Bireylerin yaşamında, işin öneminin giderek merkezileşmesi, daha uzun ve sıkı çalışma saatleri, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, ailenin varlığının vazgeçilmezliği gibi nedenler, iş ve aile talepleri arasındaki artan rekabeti daha da yoğunlaştırmaktadır (Kapız,2002, s.2). Bireylerin iş-aile-özel hayatlarındaki rekabet eden bu talepler; bireyleri iş ve yaşam hayatları arasında başarılı bir denge kurmaya, hem iş hayatında verimli olabilmek, hem de özel yaşamda mutluluğu ve huzuru yakalayabilmek için mücadele etmeye sevk etmektedir. Değişken şartların da etkisiyle artarak devam eden bu mücadele; bireyi, bireysel ve toplumsal yasam içinde daha iyi koşullara, fırsat ve standartlara ulaşmaya yöneltmektedir. Bu nedenle iş ve aile yaşamlarında mutlu olabilmek ve yasam kalitesini yükselterek iş ve yaşam yasamı dengesini kurabilmek, çalışan her bireyin en önemli hedefleri arasındadır (Erdal, 2015, s.36-42).

İş yaşamındaki güvensiz çalışma koşulları, istikrarsız istihdam, bölünmüş ve öngörülemeyen çalışma takvimi, müşteri taleplerinin karşılanması ve yüksek performans için işverenin baskısı gibi faktörler iş-aile yaşamı arasında denge kurmayı zorlaştırmaktadır. Çalışan bireyler, aile yaşamının taleplerine ayırmaları gereken zamanlarının çoğunu iş yaşamının taleplerini gerçekleştirmek amacı ile kullandığı zaman, aile yaşamının taleplerini (çocuklar, alışveriş, günlük işler vb.) yerine getirmeyi güçleştirmektedir (Özmete ve Eker,2012 s.2). Ailenin talepleri ise, ev ile ilgili uğraşlar, ev temizliği ve çocuk bakımı gibi aileyle bağlantılı

zorunlulukları yerine getirmek için harcanan zaman, bunlara bağlılık derecesi ve bunlarla ilişkili sorumlulukları ifade eder (Choi, 2008, s. 878–895).

İş, daha basit bir ifadeyle ücretli istihdam olarak; yaşam ise iş-dışı aktiviteler olarak tanımlanmaktadır. Denge ise, işte ve evde en düşük düzeyde rol çatışması ile tatmin ve iyi işlevsellik olarak tanımlanmaktadır (Clark, S. C.2000,s. 747-770).

Çalışanlar daha iyi yaşam kalitesine sahip olma arzusu içindedirler. Çalışanlar özellikle son yıllarda gönüllü işler, hobiler ve boş zaman aktiviteleri için zamana ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Buna ek olarak araştırmacılar, çalışanların ailelerine ayırmak üzere daha çok zaman gereksinim duyduklarını ve kariyerleri için, aile ya da kişisel zamanlarını feda etmek isteyen çalışanların gittikçe azaldığını belirtmektedirler (Küçükusta,2007,s. 241-268).

İş yaşam dengesinin sağlanmasında, iş ve aile rolleriyle ilgili üç önemli unsur ; eşit düzeyde zaman ayırma, eşit düzeyde psikolojik bağlılık duyma ve eşit düzeyde tatmin duygusu yaratabilmesidir. Bu üç ayrı alandan (iş, aile, birey) birisi üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve talepler, diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde denge oluşmaktadır. Bu durum üç boyutlu denge olarak da ifade edilmektedir. Bu denge kurulamadığı takdirde iş yaşam dengesinde bozulmalar yaşanmaktadır (Aycan vd., 2007,s.33). İş ve iş dışındaki yaşam dengesinin bozulması sonucunda ise çalışanların motivasyonu, iş tatmini, ise bağlılıkları ve performansları etkilenmektedir. Bu etkinin olumsuz olması durumunda çalışanlar üzerinde bilişsel, duygusal, psikolojik ve davranışsal bozukluklar olabileceği iddia edilmektedir (Tuğsal, 2017,s.1).

Farklı kurumsal ortamlarda çalışan bireylerin iş-aile yaşam denge düzeyleri, çalıştıkları kurumların mesai saatleri, iş yükü, ve mesleklerinin özelliklerine göre etkilenmektedir. Bachlarca vd. (1991,s. 39-53).'nin yaptığı hemşirelerin iş yaşam dengesi ile yapılan çalışmada günlük çalışma saatlerinin fazla olması, gece ve hafta sonları çalışmak durumunda olma, çalışanların aileleriyle ilgili aktivitelerde bulunamamaları, ailesel sorumluluklarını yerine getirememelerine neden olduğu ortaya konmuştur. Mühendisler üzerine yaptıkları araştırmada ise mühendisler için fazla iş yükü ve rol çatışmasının iş-aile uyumsuzluğunun en önemli sebebi olarak

belirlemiş. Çopur (2010) Ankara üniversitesi personel üzerinde yaptığı araştırmada ise cinsiyet ve iş statüsüne göre iş-aile rolleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu belirlemiştir. Çarıkçı (2001.16-19) yaptığı araştırmada bankacılık alanında yönetici olarak çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki yaşadıkları çatışmalarda baskın olan yönün iş yükü olduğunu belirlemiştir.

Öğretmenlik mesleği iş-yaşam dengesinin önemli olduğu mesleklerin başında gelmektedir. Öğretmenlik sadece okul ve sınıf ortamında icra edilen bir meslek değildir. Öğretmenler farklı sınıf gruplarına derse girmekte ve her ders için ön hazırlık yapmaktadırlar. Öğretmenler sadece öğrencilerle değil, öğrencilerin özel durumlarıyla, velileriyle de ilgilenmektedirler. Derse geç gelen, ödevini yapmayan, uyum sorunu yaşayan öğrencilerin velisiyle düzenli olarak görüşmekte, öğrencilerin gelişimlerini izlemektedirler. Öğretmenler, ders dışı zamanlarda sosyal kültürel etkinlikler düzenlemekte, mesai saati dışında, hafta sonlarında veli toplantıları yapmaktadırlar. Evlerine okunması gerekli yazılı kâğıtları ve kontrol edilmesi gerekli ev ödevleri ile dönmektedirler. Toplumun geleceğini şekillendiren öğretmenlerin iş ile yaşam arasındaki dengeyi kurabilmeleri toplumun sağlığı açısından önem taşımaktadır (Dilek, Yılmaz,2016,s.39).

Öğretmenler okulun eğitim fonksiyonunu yerine getirmede, zor bir rol üstlenmektedirler. Sınıfların kalabalık olması, her düzeydeki öğrencilerin gelişim dönemlerinde farklı ihtiyaç ve sorunlar içinde bulunmaları, eğitimden birinci derecede sorumlu olan öğretmenleri çoğu zaman zorlayan bir durumdur. Öğretmenler eğitici formasyonlarının yanı sıra öğrenci ve ailesinin özel problemleriyle ilgilenmek durumunda kalıyorlar. Ancak bunun, eğitim koşullan dikkate alındığında hiç de kolay bir iş olmadığı açıkça görülmektedir. Bu noktada okullarda öğrencilerin psiko-sosyal ihtiyaç ve sorunlarına cevap verecek okul sosyal hizmet uzmanı (pilot bölge uygulaması başlanmıştır) ve rehberlik ve psikolojik danışma uzmanı gibi elemanlar mesleki çalışmalarda bulunmaktadırlar (Duman,2000).

Bu tezin konusu olan meslek lisesi öğretmenlerinin iş yükünü olumsuz etkileyen ve mücadele etmeleri gereken etmenlerden biri, diğer okul türlerine göre öğrencilerin akademik başarı düzeyinin düşük olmasıdır. Bu durum öğretmenler için daha fazla performans ve çaba gerektirir. Mesleki ve teknik eğitim eylem stratejisi

eylem planına göre; meslek ve teknik eğitim üzerinde durulması gereken konuların başında akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin, çoğunlukla genel liseleri tercih ederken orta ya da düşük akademik başarı gösterenlerin ise mesleki ve teknik eğitim lise ve kurumlarına yönelmeleri gelmektedir (MEB,2014,s.22).

Öğretmenin iş yükünü azaltıcı bir diğer etkense velilerin eğitime katılım düzeyleridir. Çocuğun evde oluşan ilk öğrenme yaşantıları, okuldaki öğrenme yaşantılarına destek sağlayabildiği ölçüde, öğretmenin sınıf içi uygulamalardaki başarı şansını artabilecektir. Eğitim-öğretimde başarıya ulaşmak isteyen okul yönetiminin, uygulanacak olan programda öğretmen kadar anne babaları da katılımcı hale getirebilmek için, anne- baba ve öğretmen ilişkisine önem vermeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Akbaşlı ve Kavak,2008,s.1-21). Velilerin; komisyon, görüş belirtme ve yönetime yardımcı olma kategorilerine göre okul yönetimine katılım düzeylerini araştırmak amacıyla yapılan araştırmada; meslek liseleri veli katılımın en düşük olduğu okullar arasında bulunmaktadır (Kartal,2008,s.28).

Meslek liselerinde öne çıkan sorunlarından bir diğeri de diğer okul türlerine göre öğrencilerin sosyoekonomik düzeyleri, gelir ve özellikle maddi yaşam koşullarının düşük olmasının yaşatabileceği sıkıntıları için mücadelede etmeleridir. Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi Raporuna göre ; Türkiye'de ortaöğretimde okullar ve okul türleri arasında sosyoekonomik ayrışma oldukça yoğundur. Öğrencilerin başarı durumu ortaöğretimde okullara ve okul türlerine göre incelendiğinde, ailelerinin sosyoekonomik statüsü önemli etkenlerdendir. Okul türleri arasında sosyoekonomik ayrışma nedenleri ise liselerde okulların türlere bölünmüş olması, okullar arası kalite ve başarı farklılıkları ve merkezi sınav sistemleri gelmektedir. Bu durum sosyoekonomik düzeyleri düşük olan ailelerinin çocuklarının genelde meslek liselerinde yoğunlaşmasına sebep olmaktadır (Köseleci, 2012,S.21).

Dilek ve Yılmaz'ın öğretmenlerin iş yaşam dengesini engelleyen faktörler araştırması; öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri hakkındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını, genel liselere göre meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin iş- aile çatışma düzeyi daha yüksek olduğunu, ortaya koymaktadır. Bunun sebebi olarak akademik olarak, daha az başarılı öğrencilerle

çalışmaları gösterilmekte ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin diğer meslektaşlarına oranla iş doyumu düzeylerinin düşük olabildiği ve ailelerine bu durumu yansıtabildiğini iddia edilmektedir (Dilek ve Yılmaz,2016,S.51).

Erkul ve Dalgıç (2014)' ün meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi çalışmasında ise meslek okullarını seçen öğrencilerin, çoğunlukla akademik başarısı düşük ve derse isteksiz olması ayrıca sınıflar kalabalık olmasının öğretmenlerde isteksizlik, başarısızlık, mesleğinden zevk almama gibi duygular ortaya çıkartmakta ve meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına sebep olabileceğini belirtmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin doğrudan insan yetiştirme ile ilgili olması bu mesleğin en önemli yönlerinden biridir. Bu nedenle öğretmenlerin verimli bir şekilde çalışabilmesi, ülke eğitimine, kendisine, öğrencilerine ve okul örgütüne faydalı olabilmesi açısından iş-yaşam dengelerinin uyumlu olması önemlidir (Güleryüz, 2016,S.3). Hem fiziksel, zihinsel ve duygusal riskler barındıran hem de yüksek performans ve nitelik gerektiren öğretmenlik mesleğinde başarılı bir iş yaşam dengesi sağlanabilmesi için, dengeyi kurmayı zorlayan faktörlerin tespiti ve çözümü çok önemlidir. Çünkü öğretmenlik mesleğinde başarılı bir iş yaşam dengesi eğitimin niteliğini ve öğretmeninin bireysel esenliğini arttırmaktadır.

Araştırmanın amacı ve sorunsalı İzmit İlçesi Meslek Liselerinde eğitim gören öğrencilerle fen liselerinde eğitim gören öğrencilerin akademik başarıları, gelir düzeyleri, ve velilerinin desteği gibi faktörlerin okullara göre farklılaşması; bu okullarda görev yapan öğretmenlerin iş ve yaşam denge düzeylerine etkileyebileceği problemi, tezin konusunu oluşturmaktadır.Bu çalışmada türleri akademik başarı skalasında genelde iki uçta yer alan, fen liselerinde ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam denge düzeyleri incelenecektir. Bu bağlamda araştırmada şu sorulara cevap aranmaktadır.

Öğrencilerin ekonomik durumları, veli destekleri ve akademik başarıları okul türlerine göre bakıldığında diğer okul türlerine göre daha düşük düzeyde olan öğrencilerin meslek liselerinde yoğunlaşması bu liselerde görev yapan öğretmenlerin; iş yaşamlarını ve iş yaşam denge düzeylerini nasıl etkilemektedir? Bu

liselerde görev yapan öğretmenler; iş yaşam dengesini kurmakta fen liselerinde görev yapan öğretmenlere göre dezavantajlı mıdır?

Meslek liselerinde diğer okul türleri göre sosyoekonomik ayrışmanın oldukça yoğun yaşanması, orta ya da düşük akademik başarı gösteren öğrencilerin tercih etmesi, bu liselerde veli katılım düzeyinin daha düşük olması bu okullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam denge düzeylerini nasıl etkilemektedir?

Ekonomik durum, veli desteği ve akademik başarı açısından diğer okul türlerine göre daha yüksek öğrencilerin fen liselerinde yoğunlaşması bu liselerde görev yapan öğretmenlerin; iş yaşam denge düzeylerine katkı sağlamakta mıdır? Bu liselerde görev yapan öğretmenler; iş yaşam dengesini kurmakta meslek liselerindeki öğretmenlere göre daha avantajlı mıdır? Bu farklı okul türlerindeki öğretmenleri iş yaşam denge düzeyleri arasında fark var mıdır? Varsa bu farklılaştırıcı etkenler nelerdir? Hangi faktörler söz konusu farklılaşmayı açıklamaktadır?

Bu çalışmanın amacı okul türlerine göre iş yaşam dengesini kurmakta daha fazla zorlandıkları düşünülen meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerle; iş yaşam dengesini kurmakta avantajlı olduğu düşünülen fen lisesi öğretmenlerinin iş yaşam denge düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Bu dengeyi etkileyebilecek öğrencilerin akademik başarıları, ekonomik düzeyleri, veli desteği ve öğretmenlerin yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, meslekteki kıdemi gibi faktörlerin etkisi araştırılacaktır?

Araştırmada iş-yaşam dengesi ölçeği ve açık uçlu sorulardan oluşan anket formu uygulanacaktır. Kocaeli ili İzmit ilçesindeki endüstri meslek ve fen liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam denge düzeyleri karşılaştırılarak bu düzeyleri etkileyen faktörlerin incelemesi yapılacaktır.

Teknolojik gereksinimler ve uluslararası ekonomik rekabet; mesleki eğitimi önemini gittikçe artırmaktadır. Buna paralel olarak üretkenliği bulunan, mesleki ve teknik bilgi ve becerilere sahip olan nitelikli teknik elemanların yetiştirilmesi de giderek önem kazanmaktadır. Ülkemiz endüstrisinin gereksinim duyduğu alanlarda nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin beklendiği mesleki ve teknik eğitimin; güçlenmesi, bu eğitimde görev alan öğretmenlerin başarılı bir iş yaşam dengesi kurabilmesi;, aile hayatında mutluluğu sağlayabilmesi ve eğitime katkısıyla nitelikli

teknik eleman yetiştirerek ülkemizin gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada endüstri meslek lisesinde görev yapıyor olmam, gözlemlerim ve on yıllık öğretmenlik tecrübelerim bu çalışmaya yönlendirici etkenler olmuştur.

Nicel araştırma yöntemi kullanılan bu araştırmada, veri toplama aracı olarak Apaydın (2011) tarafından oluşturulmuş iş yaşam dengesi ölçeği ve araştırmacının hazırlamış olduğu anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın hedef evrenini İzmit ilçesindeki Fen ve Meslek Lisesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmadaki veriler SPSS 22.0 paket program kullanılarak analiz edilmiştir. Kişisel bilgilerin analizinde frekans ve yüzde değerleri, ortalama değerler kullanılmıştır. Ölçeğin değerlendirilmesinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.İŞ YAŞAM DENGESİ

1.1 İŞ-YAŞAM DENGESİ TANIMI VE ÖNEMİ

İş yaşam dengesi kavramının başlangıcı1930'larda sanayinin gelişmesi ve artan küresel rekabet ve işgücünün yapısının değişimi sonuçlarına dayanmaktadır. II. Dünya Savaşı'ndan önce, W.K.Kellog adındaki bir şirket, üç adet sekiz saatlik vardiya düzeni yerine dört adet altı saatlik vardiya düzeni uygulaması getirerek çalışanlara daha fazla serbest zaman kazandırıp çalışanın motivasyon ve verimliliğinin artmasını sağlamıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014,s.543).

Bireyin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerinin yanında, kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelerek kişiyi tatmin edebildiği noktada iş yaşam dengesi sağlanabilmektedir. Bu üç ayrı alandan (iş, aile, birey) birisi üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve talepler diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde denge oluşmaktadır. Bu durum üç boyutlu denge olarak da ifade edilmektedir (Aycan vd., 2007,s.32-33).Bu araştırmada bu üç alandan iş ve yaşam dengesi boyutunda inceleme yapılacaktır.

Dünyada var olan ekolojik dengenin bozulması, sürdürdüğümüz yaşamımızı olumsuz etkilediği gibi, iş yaşam dengesinin bozulması da bir çok açıdan hayatımızı etkiler. Kurak bir ortamda su kaybını azaltmak için bazı ağaçların yaprakları iğne haline aldığı gibi, iş yaşam dengemizdeki bozulmalar karşısında elimizdeki bilgi, imkan ve kaynaklar gibi davranışsal mekanizmalar, kendiliğinden devreye girerek bu denge sağlanmaya çalışılır (Aycan vd., 2007,s.22). İş-aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumu olarak da ifade edilmektedir. Bireyler toplum içerisinde hangi statüde olurlarsa olsunlar iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabası içindedirler (Kapız,2002,s.140).

İş ve yaşam arasında başarılı bir denge kurmak, hem iş hayatında verimli olabilmek, hem de aile yaşamda mutluluğu ve huzuru yakalamak açısından çok

büyük önem taşır (Elmas,2013,s.4). Çalışan her bireyin; bireysel ve toplumsal yasam içinde daha iyi koşullara, fırsat ve standartlara ulaşma mücadelesi, is ve aile yaşamlarında mutlu olmak ve yasam kalitesini yükselterek iş ve aile yasamı dengesini kurmak en önemli hedefleri arasındadır (Erdal,2015, 36-42).

Greenhaus ve arkadaşları (2003, 510-531) ise iş-yaşam dengesini "bireyin iş ve aile rolleri ile eşit oranda meşgul olup, aynı eşitlikte tatmin olması" olarak tanımlamayı önermektedirler. Bu tanımın olumlu ve olumsuz dengeyi kapsayacak yeterlilikte olduğunu ileri sürerek, dengeyle ilgisi olan rol paylaşımının, zaman ve psikoloji öğelerinin de alt gruplara bölünebileceğini eklemektedirler:

Zaman Dengesi: İş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayırmak,

Bağlılık Dengesi: İş ve aile rollerine eşit düzeyde bağlılık duymak,

Tatmin Dengesi: İş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin sağlamak.

Bu bileşenlerin her biri zaman, ilgi veya tatminin eşit miktarda az veya çok olması, olumlu denge veya olumsuz denge durumlarını yansıtabilir.

Greenhaus ve Beutel (1985,s.76-88), iş-ailesi çatışma ile ilgili üç potansiyel kaynak açıklamıştır

Zaman Esaslı Çatışma, bir rolde harcanan zamanın, diğer rolün gereklerini yerine getirmede oluşturduğu çatışmadır.

Zorlanma Esaslı Çatışma, bir rolün gerçekleştirilmesi sırasında oluşan gerginlik, endişe ve korkunun diğer rolü etkilemesidir.

Davranış Esaslı Çatışma ise, bir roldeki oluşan davranışın (örneğin beklentiler), diğer rolün gereklerini karşılamada zorluklar oluşturmasıdır.

İş yaşam dengesinin kurulmasında, kişinin soruna yönelimi; sorunlara bakış açısını ve kendisinin sorun çözme becerileriyle ilgili kişisel inanç ve tutumlarını ifade eder. Soruna yönelim iki boyut düşünürsek olumlu sorun yöneliminde birey karşılaştığı sorunları kişisel gelişimine katkı sağlayacak fırsatlar olarak görerek sorun çözme becerilerini ortaya koyarken, olumsuz sorun yöneliminde ise sorunları tehdit

olarak algılayarak sorunu çözülemez olarak değerlendirir. Optimisttik bir yaklaşım bile zorluklardan dolayı bu denge sağlanamayabilir. (Aycan vd., 2007,s.30).

Çalışanın iş ve iş dışındaki dengeyi sağlayamamasının yol açabileceği sorunlar; giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Aile harcamalarını karşılamakla yükümlü olan çalışan, gittikçe yetersizlik sarmalında yakın çevresiyle kişisel ve duygusal ilişkilerini ihmal etmekte ve kendisine yaşam enerjisi verecek diğer alanlara zaman ayıramamaktadır. Bu durum çalışanı bazen rutin sağlık işlemlerini bile takip edemez duruma getirebilmektedir (Bostanoğlu,2014,s.1).

İş ve aile arasındaki etkileşimin sonuçları, iş ve yaşam doyumu ile ruhsal sağlık ve mutluluk üzerinde etkili olmakta, işte veya evdeki mutsuzluk stres ve hastalık olarak ifade bulmakta, gerek iş gerekse ev yaşamında sergilenen davranışlar, nihai olarak bireysel performans üzerinde olumlu-olumsuz yönde sonuçlar yaratırken ; işteki ve evdeki diğer bireyleri de etki alanına dahil etmektedir (Çiğdem,2016).

İş ve aile alanlarına ilişkin talep ve kaynaklar, işe ve aileye ilişkin yapısal özelliklerden etkilenmektedir. Örneğin, kariyerli bir mesleğe sahip olma, iş yerinde yönetici desteğinin olup olmaması, ailede her iki ebeveynin de çalışması, küçük çocuk ya da bakım gerektiren bireylerin bulunması, evde yürütülen faaliyetlerde sorumlulukların paylaşımı, eşlerin birbirlerine destek olup olmaması, vb. faktörler iş ve aile rolleri ile ilgili talep ve kaynakların koordine edilmesini ve her iki yaşam alanı arasındaki dengeyi etkilemektedir. İki yaşam alanı arasındaki dengesizlik ise, stresi tetikleyerek, iş ve aile çatışması yaratmakta; bu durum, iş ve aile yaşam kalitesi ile bireysel refahı olumsuz yönde etkilemektedir (Coşkuner ve Şener,2013,s.3).

İş-yaşam dengesi nesnel olarak değerlendirildiğinde günde 10 saatini işe 2 saatini eve ayırabiliyorsa nesnel olarak iş yaşam dengesini kuramamış olarak tanımlanabilir. Aynı durum öznel olarak değerlendirildiğinde ise kişi iş-yaşam dengesinin kurulduğunu iddia edebilir. Örneğin ailenin ekonomik dengesini sağlaması için işine daha fazla vakit ayıran kişi için iş yaşam dengesizliği söz konusu olmayabilir. Kişinin kendisini yanlış değerlendirmede de bulunabilir. Çevresindeki bireylerin iş yaşam dengesi hakkındaki görüşü de daha objektif değerlendirme yapabilir. Tabi ki kişinin öznel algısı kendi hayatı üzerinde daha belirleyici olur. İş-

özel-yaşam taleplerinin kişiyi tatmin edecek oranda olması durumunda dengenin varlığından söz edilebilir (Aycan vd., 2007,s.37).

İş-aile yaşam olgusu, sadece kadınları ilgilendiren bir konu olmanın ötesine taşarak, erkeklerin de gelir getirmenin dışında aile sorumlulukları olduğu ve bu ihtiyaçlarını karşılamak istedikleri görülmektedir. Hem kadınlar için, hem de erkekler için birden fazla rol üstlenmenin, bireyin enerjisini azaltmaktan çok arttırdığı, üstlenilen rollerin problemden çok, hem kadın hem de erkekler için ödüllendirici yaşantılar sunduğu ileri sürülen görüşler araştırmalarla desteklenmektedir (Aycan vd., 2007,s.31).

1.2 OECD ÜLKELERİ ARASINDA TÜRKİYE'NİN İŞ YAŞAM DENGESİ

Tablo 0 OECD Ülkeleri Arasında Türkiye'nin İş Yaşam Dengesi

2017 Yılı Daha İyi Yaşam Endeksi Tablosundan uyarlanmıştır	Yaşam Memnuniyeti	İş Yaşam Dengesi	
		Çok uzun çalışanlar	Kişisel bakıma Ayrılan zaman
1.Almanya	7	4,6	15,55
2.ABD	6,9	11,45	14,44
3.Avustralya	7,3	13,2	14,35
4.Avusturya	7	6,78	14,55
5.Belçika	6,9	4,31	15,77
6.Birleşik Krallık	6,7	12,68	14,92
7.Çek Cumhuriyeti	6,6	5,77	15,06
8.Danimarka	7,5	2,2	15,87
9.Estonya	5,6	2,69	14,9
10. Finlandiya	7,5	3,91	15,17
11. Fransa	6,4	7,76	16,36
12. Hollanda	7,4	0,45	15,9
13. İrlanda	7	4,66	15,28
14. İspanya	6,4	4,55	15,93
15. İsrail	7,2	15,04	13,93
16. İsveç	7,3	1,11	15,18
17. İsviçre	7,5	6,91	15,02
18. İtalya	5,9	3,9	14,89
19. İzlanda	7,5	15,06	14,15
20. Japonya	5,9	21,81	14,85
21. Kanada	7,3	3,73	14,41
22. Kore	5,9	20,84	14,7
23. Letonya	5,9	2,09	13,83
24. Lüksemburg	6,9	3,76	15,15
25. Macaristan	5,3	3,05	15,06

Tablonun Devamı

26. Meksika	6,6	29,48	12,74
27. Norveç	7,5	3,17	15,56
28. Polonya	6	6,68	14,42
29. Portekiz	5,2	8,2	14,89
30. Slovakya	6,1	5,04	15,01
31. Slovenya	5,8	4,46	14,75
32. Şili	6,7	10,06	14,9
33. Türkiye	5,5	33,77	12,59
34. Yeni Zelanda	7,3	15,02	14,87
35. Yunanistan	5,2	7,3	14,67
36. OECD Toplamı	6,5	12,62	14,9

Kaynak: http://www.oecdbetterlifeindex.org/

2017 yılı OECD'ye üye 35 ülke arasında daha iyi yaşam endeksi verileri incelendiğinde, toplam 38 ülke içinde yaşam memnuniyetinde ilk sırada Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Norveç ve İsviçre yer alırken, Güney Afrika son sırada, Türkiye ise 34. sırada yer almaktadır. Türkiye çok uzun saat çalışanlar göstergesinde son sırada yer almaktadır. İş yaşam dengesinde uzun iş saatlerinin kaygı ve stresi artırdığına vurgu yapılmaktadır. İş-hayat dengesinin sağlandığı ülkelerde, çalışanların daha mutlu olduğuna dikkat çekilen araştırmada, uzun iş saatlerinin sağlığı olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir.

Günümüzde pek çok araştırmacı denge kavramını tanımlayarak, ilişkisi olduğu diğer kavramlardan ayırmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte bu tanımlar birbirleriyle tam olarak tutarlı bir şekilde örtüşmemektedirler. Dengenin ölçümü, derecelendirilmesi bir problemdir ve iş-aile dengesinin bireyin mutluluğu üzerindeki etkileri tam olarak kanıtlanamamış veya anlaşılamamıştır (Greenhaus vd.,2003.s. 511).

1.3 İŞ YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.3.1 Çalışma Saatleri, İşin Türü Ve Kariyer

İş taleplerinin başında gelen çalışma saatleri, iş yaşam dengesini etkileyen faktörlerinin en önemlisidir. Son yıllarda giderek artan esnek çalışma uygulamaları, çalışanlara aile ve özel yaşamlarına daha çok vakit ayırabilmelerini sağlamaktadır. Bireylerin üzerlerinde hissettikleri is baskısının azalmasıyla isinden daha fazla zevk

duymasına yarayan esnek çalışma kavramı; is tatminini arttırarak, çalışanın yasam kalitesini ve örgütsel bağlılığını artırmaktadır. Esnek çalışma saatleri uygulamaları, çalışanların iş ve aile arasında denge kurabilmesini sağlamaktadır (Kırel,1999,s.115-136). Çalışma saatleri ve iş yükü üzerinde kontrol sahibi olamayan kişi iş aile dengesizliğini daha yoğun yaşayabilir (Aycan,vd.,2007 s. 57).

İşin türü, Duxbury ve Higgins (2001) tarafından profesyonel ve profesyonel olmayan işler olarak iki gruba ayrılmıştır. Profesyonel işler, mühendislik, insan kaynakları müdürlüğü, muhasebecilik gibi esnek çalışma koşullarına daha kolay uyum sağlayabilecek ve işin yapılmasında daha fazla kişisel kontrol sağlayan işlerdir. Profesyonel olmayan işler ise, resepsiyonistlik, üretim memuru ya da yönetici asistanı gibi, daha az esneklik ve kontrol içeren işlerdir. İşle ilgili esneklik ve kontrol ne kadar fazlaysa iş dışındaki sorumluluklarla başa çıkabilme yeteneği o kadar fazla olmaktadır. Profesyonel ve profesyonel olmayan iş türlerinde çalışanlar, iş-yaşam dengesizliğinden farklı şekilde etkilenmektedirler. Her ne kadar kontrol ve esneklik açısından profesyonellik gerektiren işler daha avantajlı görünse de, kariyer beklentileri, alınan sorumluluk ve sosyal konum gibi unsurlar bireyin iş-yaşam dengesi algılarını ve beklentilerini etkilemektedir (Duxbury ve Higgins (2001,1-80). Ayrıca, tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışma da elde edilen gelir ve zaman açısından farklı algılar oluşturabilmektedir (Küçükusta,2007,s.51).

Bireyin kendisi için iyi bir kariyer planlaması yapabilmesi için öncelikle kendini çok iyi tanıyor olması, yapabilecekleri ve yapamayacaklarının farkında olması gerekmektedir. Bireyin iyi bir kariyer planlaması yapabilmesi, geleceğini güvence altına alması demek olabilir. Birey yeteneklerinin farkındaysa ve doğru bir kariyer seçimi yapmışsa bu ileride kendisine geri dönecektir. İsteyerek isini yapan bireyle istemeyerek yapan bireyin is yasam dengesi birbirinden farklıdır. Bireyin is yaşamında mutlu olması, özel hayatına da olumlu yansıyacaktır. Tam tersi olarak is yaşamındaki isteksizlik ve mutsuzluk, özel hayatına da mutsuzluk getirecektir (Yağcı,2014,s.56).

1.3.2 Cinsiyet

İş yaşam dengesini etkileyen faktörlerden bir diğeri cinsiyettir. İstihdam oranlarındaki artışa rağmen, kadınların ev işi sorumluluk örüntülerinde önemli bir

değişim gerçekleşmemiştir. Yapılan çalışmalar, çalışan kadınların iş-yaşam çatışmasıyla, erkeklere oranlara çok daha fazla yüz yüze geldiğini ortaya koymaktadır (Duxburry,Higgings vd.1999).

Toplumun bireylerden beklediği cinsiyet rolleri, bireylerin kadın ve erkek olarak is yaşamlarında ve özel yaşamlarında farklılıklar meydana getirmekte ve buna göre kadın ve erkeğin iş yasam dengesinin değişmesine sebep olmaktadır. Cinsiyet rolü, hangi mesleğin kadına uygun hangi mesleğin erkeğe uygun olduğunun belirlenmesinde etkili olmaktadır (Örücü vd,2007, s.120).Öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik gibi mesleklerde daha çok kadın çalışanların bulunması, bu mesleklerin kadına ait olan eş ve annelik rollerinin bir uzantısı olarak değerlendirilmektedir (Narin vd, 2006, s. 71).

Çalışma hayatındaki kadınlar, çalışmayan kadınlara nazaran ev işlerine daha az vakit ayırsa da erkeklerle kıyaslandığında arada önemli zaman farkı vardır. Böyle bir durumda kadının kendine ayıracak zamanı kalmadığından zamanla işindeki enerjisi düşecek, stresi artacak, iş yaşamında erkeğe göre rekabet şansı azalacaktır. Böylece kadın, farklı karakteristiğe sahip bir çalışan olarak değerlendirilmekte ve iş piyasasında ikincil işgücü olarak değerlendirilmektedir. (Fidan,2005:187).

1.3.3 Medeni Durum

Medeni durum, kadınların iş hayatında yer almasında önemli bir faktördür. Çoğu kadın evlendikten sonra çalışmamayı tercih etmektedir. Çalışmaya devam edenlerin bir kısmı da çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatından geçici veya temelli olarak çekilmektedir (Koray, 2016).

Yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olmanın kadınların çalışma yaşamını etkilemesiyle ilgili yapılan çalışma sonucunda; 12–19 yaş grubu bekâr kadınlarda işgücüne katılımın yüksek olduğu, 20–24 yaş arasında en yüksek düzeye ulaştığı ve evlilik ile özellikle çocuk doğumuna bağlı olarak 30'lu yaşlarda işgücüne katılımın düştüğü görülmektedir. Kadınların çocuklarını büyüttüğü çocukların okul çağına geldiği dönem olarak algılanan 35–44 yaşları arasında işgücüne katılım oranının bir kez daha yükseldiği ve 50'li yaşlardan itibaren düştüğü görülmektedir (Doğan vd. , 2011: 4).

İş-yaşam çatışmasını yalnızca evli çalışanların yaşadığını söylemek hatalı olacaktır. ABD'de yapılan bir araştırma çocuğu olmayan bekâr çalışanların kurumlarının, iş-yaşam dengesi desteği algısı ile ailesi olan çalışanlarla karşılaştırmıştır. Sonuçta bekâr çalışanların sosyal içerme, iş fırsatları, olanaklara erişim, iş-dışı zamana ve iş beklentilerine yönelik saygı konusunda ailesi olan çalışanlara göre daha az eşitlik algıladığını göstermiştir, bu da iş-yaşam dengesi konusunun tüm çalışanlar için önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Waumsley vd, 2010: 4).

Denge hissinin ; belirli rollerin kültürel beklentilerle ve rol bileşimiyle ilgili olduğu gibi evlilik ve partner ilişkisinde roller arasında bir uyum sağlayabilmek önemlidir. Kadın ve erkek rollerine yönelik beklentiler ve ilişkilerin yapısı kadınlar için iyi anne ve eş, erkekler için iyi baba ve eş olarak gerçekleşmektedir. Kadın eş, anne veya sadece kadın olarak yükümlülük hissetmektedir. Bir kadının çocuk sahibi olması ondan beklentileri artırmaktadır (Milkie ve Peltola ,1999, 479)

1.3.4 Çocuk ve yaşlı bakımı

Bakım ,iş-dışı yaşam alanında en çok zaman gerektiren konulardan birisidir. Bu durum, bireyin iş-yaşam dengesine ulaşma çabalarını da etkilemektedir. Çocuk ve yaşlı bakımı konusunda en fazla sorumluluğu kadın çalışanlar almaktadır. Burada çocuğunun yaşı, iş-yaşam çatışmasını azaltmada önemli rol oynamaktadır. Yaşlı bakımında ise, yaşlının kendine yetebilme derecesi ya da sürekli bir gözetime ihtiyaç duyup duymadığı belirleyici bir unsurdur. Çocuk ve/ya da yaşlı bakımı sorumluluğu olan birey yeterli zamana sahip değilse, endişe, stres ve iş-yaşam çatışması yaşamaktadır (Küçükusta,2007,s.52).

İş-yaşam dengesi konusunda çocuk sahibi olma, çocuğun yaşı ve çocuk sayısı önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çeşitli çalışmalar (ebeveynlerinden özellikle zamanlarını talep eden) küçük çocuk sahibi ebeveynlerin, yaşları daha büyük çocuklara sahip olan ebeveynlere göre daha çok çatışma yaşadığını göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985,s.80). Ailede yaşayan çocuk sayısı da ailenin taleplerini artıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Evde daha fazla çocuk sahibi olmak işe daha az zaman ayırmak ve daha fazla enerji harcamak anlamına gelmektedir (Luk ve Shaffer, 2005,s.493).

1.3.5 Eğitim

Eğitim, bireyin is yasam dengesini kurabilmesinde önemli bir faktördür. Bireyin aldığı eğitim ile orantılı bir iste çalışıyor olması, isin gereklerini aldığı eğitim ile yerine getirip iş için yetersiz kalmaması, motivasyonunu artıracaktır. Alınan eğitim seviyesi, bireyin kariyeri için önemlidir. Bireyin kariyer hedefleri aldığı eğitim ile paralel olarak şekillenir. Birey iyi bir eğitim almışsa isinin gereklerini yerine getirebiliyor ve özel yasamı ile iş yasamı ayrımının farkındaysa bu dengeyi daha kolay kurabilir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s. 338).

Günümüzde eğitimli çalışanların kalifiye olarak adlandırılması, kendilerine yüklenen sorumluluğu da arttırmaktadır. Ortaya çıkabilecek her türlü soruna çözüm bulmalarının ve işlerini en iyi ve hızlı şekilde yapmalarının beklenmesi, bireyin var olan iş stresini daha da arttırmasına yol açabilir. İş hayatındaki mutsuzluğunu özel hayata yansımasına neden olabilir. Bu sebeple daha az eğitimli kişilerin yaptıkları işlerin, daha az sorumluluk ve beklenti getirmesi, kişiye daha az stressiz bir is hayatı sunabilir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s. 338).

1.3.6 Sosyal Destek

Destek, kontrol kavramı ile bağlantılı bir unsurdur. Kontrol, bireyin iş ya da iş dışındaki çevresi üzerinde doğrudan ya da dolaylı olarak bir etki yaratabilmesi düşüncesidir. Olaylar üzerinde kontrol kazanabilme ve olaylarla ilgili rolleri gerçekleştirebilme, iş-yaşam çatışmasını azaltmaktadır. Birey, ne kadar çok destek alırsa, iş-yaşam çatışması o kadar azalacaktır. Destek, sosyo-duygusal ya da kaynak-tabanlı olabilmektedir. Sosyo-duygusal destek, bireyin iş-yaşam dengesizliği ile duygusal olarak başa çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Küçükusta,2007).

Kaynak tabanlı destek ise bireyin desteği diğer kaynaklardan almasıdır. Çalışma arkadaşları, arkadaşlar, eşler, aile vs. çeşitli kaynaklardır. Örgütler de, iş görenleri için destekleyici iş ortamı yaratmaktadır. Özellikle iş-yaşam dengesi çalışmaları kapsamında destekleyici faaliyetler ve bunların iş görenler tarafından algılanması, iş-yaşam dengesi ve çalışanların başarısı açısından önemlidir (Küçükusta,2007).

1.3.7 Kişilerarası Çatışma

Kişilerarası çatışma, aynı örgüt içerisindeki bireylerin bazı sebeplerden dolayı anlaşamamalarından kaynaklı çatışmalardır. Kişilerarası çatışma, çalışanlar arasında statü kaynaklı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bireylerin birbirlerini engellemeleri sonucunda ortaya kavga boyutunda çatışmalar da çıkabilmektedir. İş yerinde üstleriyle geçimsizlik ve çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkiler, kişiliklerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla ya da memurlarla çatışma ya da tartışma, en basit işlerde bile gerginlik yaratır. İşçiler arasındaki geçimsizlikler, müdür, şef, memur arasındaki fikir ve çıkar ayrılıkları kişilerarası çatışma türlerine girmektedir (Eren, 1989, s.459).İş yaşamında esneklik, işletme bakımından işgücünün işletme içerisinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasını ifade ederken; işçi bakımından ise çalışma süresinin, kendisinin ve işyerinin anlaşması sonucunda işçinin koşullarına uygun hale getirilmesidir (TİSK,2002,s. 5).

İş yaşamında esnekliğin sayısal esneklik, zamana göre esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve ulaştırma stratejileri olmak üzere beş boyutu bulunmaktadır. Sayısal esneklik, piyasada değişen ekonomik ve teknolojik şartlar ile talep miktarına göre işgücü miktarı ve niteliğinin değiştirilebilmesidir. Zamana göre esneklik uygulamalarında ise çalışanların iş zamanını diledikleri gibi düzenleyebilme olanağı da oluşmaktadır. Ayrıca iş yaşamında esneklik uygulamaları, işgücünün değişik şekilde kullanılması (fonksiyonel esneklik) ve hizmetin veya üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içindeki başka işçiler tarafından yapılmasını (uzaklaştırma stratejileri) da kapsamaktadır. İş yaşamındaki esnek organizasyon ve üretim biçimleri esnek çalışma modellerini de beraberinde getirmiştir. Esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi çalışma uygulaması ile çalışanlar işyerinde tam zamanlı çalışma yerine yarı zamanlı çalışma yapabileceklerdir. İş yaşamı içerisinde yoğun olarak kullanılan diğer esnek çalışma modellerini de evde çalışma, tele çalışma, esnek vardiya uygulamaları ve ödünç iş ilişkisi vb. olarak sıralamak mümkündür. Bu esnek çalışma modelleri ile bireyler işyerinin dışında da olsa işyeri amaçlarına uygun olarak çalışma imkanı bulurken, sahip oldukları diğer rolleri de kolaylıkla yerine getirebilmektedirler. Esnek çalışma model ya da uygulamalarıyla iş ve kişisel yaşamları arasında denge sağlayabilen bireyin işe ve işyerine bağlılığı artmakta, verimlilik yükselmekte ve devamsızlık

azalmaktadır (Doğrul ve Tekeli,2010,s.14).

1.3.8 İnsan kaynakları Yönetimi

İş-yaşam dengesi kavramı, bireyin iş yaşamı ve kişisel yaşamı arasında oluşan dengenin birey ve dolayısıyla çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini kapsamaktadır. Bu çalışmada bu etkinin iş yaşamı üzerindeki yansımaları ele alınmaktadır. Bu etkileşimde, yönetim yaklaşımları ve buna bağlı olarak insan kaynakları yönetiminin etkisi çalışma yaşamının kalitesi göz önünde bulundurularak incelenmektedir. Yakın bir gelecekte iş görenler, iş seçiminde iş-yaşam dengesini en çok sağlayabileceklerini düşündükleri işleri tercih edeceklerdir.Örneğin, nitelikli işgücünü seçme ve tutundurma sorunu yaşayan konaklama işletmeleri yöneticileri bu kapsamda iş-yaşam dengesi çalışmalarını desteklemek ve geliştirmek durumundadırlar (Küçükusta,2007, s.19).

İş gücü maliyetindeki değişmeler, verimliliğin önem kazanması, yönetim ve üretimdeki hızlı gelişmeler, yabancılaşma, tatminsizlik gibi olguların verimliliğe olan olumsuz etkilerinin giderilmeye çalışılması, insan kaynağının daha fazla değer olarak kabul edilmesine yol açmış, dolayısıyla insan kaynakları yönetiminin işlevlerinin farklılaşmasına neden olmuştur. Daha sonra yapılan çalışmalar doğrultusunda insan kaynakları yönetimi, örgüt yönetiminin stratejik bir öğesi durumuna gelmiştir (Küçükusta,2007,s.32).

1.3.9 Okul Sosyal Hizmeti

Öğretmenlerin iş yaşamında üstlendiği görev ve sorumluluklarını azaltarak kolaylıklar sağlamasını düşünülen okul sosyal hizmeti, öğrencilerin okula uyum sağlamalarına yardım etmekle birlikte, okul, aile ve toplumun güçlerini bu yönde kullanmaları için ise koordine eder. Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin bulundukları gelişim dönemi içindeki aile koşullarını anlama, o dönem içinde yaşadıkları çeşitli sorunların çözümü, ihtiyaç duyulan hizmetlerden yararlanmaları ve böylece eğitim etkinliklerini başarılı bir şekilde sürdürebilecekleri bir duruma gelmelerini sağlama gibi birçok hizmeti yürütmek üzere okullarda yer alan sosyal hizmetin mesleki etkinlik alanlarından birisidir (Duman, 2000).

Okul sosyal hizmeti; bir sosyal hizmet uzmanının sorumluluğunda, çocuğun

üstün yararını temel alan, öncelikli olarak eğitim gören çocuk ve gençler ile ailelerinin karşılaştıkları ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaç ve sorunlarının giderilmesine ve çözümlenmesine yönelik olarak çalışmalar yürütmeyi hedefleyen, bu hedefi gerçekleştirirken de bu ihtiyaç ve sorunlara yönelik olarak okulda ve toplumda bulunan çeşitli kaynaklar ve hizmetler arasında etkili bir işbirliği ve koordinasyon sağlayan, çalışmalarını "ekip çalışması" anlayışıyla yürüten, sosyal hizmetin mesleki bilgi, yöntem, teknik ve becerini mesleğin etik ilkelerini esas alarak mesleki müdahale ve uygulamalarda bulunan bir sosyal hizmet alanıdır. (Duman, 2014).

Öğrencinin okul başarısına ve okul performansına etki eden biopsikososyal faktörler dikkate alınmaktadır. Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin aile içindeki yaşadıkları sorunları, yaşam koşullarından kaynaklı sorunların ve içinde bulundukları gelişim dönemi sorunların çözümü, gereksinim duyulan hizmetlerden yararlanmalarını içermektedir. Ailenin ve öğrencinin eğitim sürecine katılımını sağlamak, öğretmenle ve okulla işbirliğini arttırmak, öğrencinin performansına göre okul başarısının arttırılmasına katkıda bulunmak hedeflenmektedir Öğrencilerin gerekli hizmetleri alarak sorunların çözümlenmesiyle, eğitim etkinliklerini başarıyla sürdürmeleri sağlamaktadır. Bu çalışmalar eğitim ekibi ile ekip anlayışı ile yürütülmektedir. (Özbesler ve Duyan, 2009,s.18-24).

Okul sosyal hizmeti uzmanları, her bir okulun çevresine göre farklı gereksinimleri karşılamak için çalışmalar yapmaktadır. Çünkü sosyal hizmet uzmanları ekolojik bakış açısını kullanmaktadırlar. Sosyal hizmet uzmanları çocukların eğitim ihtiyaçlarının anlaşılması, risk altındaki öğrencilerle ailelerin desteklenmeleri, ailelerin endişelerinin okul çalışanları ile paylaşabilmelerinin güçlendirilmesi, öğrencilerin yaşam koşulları, yaşadıkları mahallelerin koşullarının görüşülmesi, farklı kurumlara yönlendirmeler yapmayı, farklı kurumlara yönlendirilmiş olan öğrencilerin takip edilmesi gibi görevler üstlenmektedir. Ayrıca okul sosyal hizmet uzmanları, sınıf aktiviteleri yürütebilmekte, okul-temelli önleme programları tasarlayabilmekte, öğrencilere bireysel ya da grup danışmanlığı hizmetleri sunabilmektedirler. Ayrıca okul sosyal hizmet uzmanları öğrencilerin gereksinimlerini değerlendirmek ve bu gereksinimleri karşılamaya yönelik stratejiler

geliştirmek için öğretmenler ve diğer okul çalışanları ile iş birliği yapmak, tüm okulu ilgilendiren kriz durumlarında müdahale takımının üyesi olmak, öğrenci davranışı ve akademik ilerlemesi ile ilgili konferanslara katılmak, çok disiplinli değerlendirmenin bir parçası olarak kapsamlı bir gelişim değerlendirmesi ve sosyal inceleme raporu hazırlamak ve çocuğun öğrenmesini engelleyebilecek ya da onun okuldaki davranışlarını etkileyebilecek uyum sağlama davranışlarını, kültürel yapı ve sosyo-ekonomik unsurları değerlendirmek suretiyle öğrencilerin uygun olmayan biçimlerde etiketlenmelerini önlemek amaçlı bazı aktivitelere katılmaktadırlar. Ayrıca okul sosyal hizmet uzmanları, öğrencilere bireysel ya da grup danışmanlığı hizmetleri sunabilirler, okul-temelli önleme programları tasarlayabilirler, uygulayabilir ve değerlendirebilirler ve sınıf aktiviteleri düzenleyebilirler (Dupper, 2013,s.8)

Okul sosyal hizmeti açısından oldukça önemli bir yere sahip olan ailenin eğitime katılımının sağlanması noktasında özellikle sosyo-ekonomik düzeyleri düşük ailelerin, okul temelli ve birey odaklı uygulama yaklaşımlarından yararlanma konusunda yeterince talepkar ve yüksek motivasyon sahibi olamayabileceği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla okul temelli ve bireyci modeller yerine, topluluk temelli ve kolektif odaklı modellerin esas alınması aile katılımının daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinde önemli görülmektedir. Bu nedenle aile katılımı noktasında topluluğu harekete geçirici bir yönelimle ailelere okul içinde ve okulla ilgili uygulamalarda daha fazla görünürlük kazandırmak gerekmektedir. Ailelere belirli miktarlarda ödenen finansal yardımlar, okulda oluşturulacak karar alma mekanizmalarında verilen görevler, gönüllü faaliyetlere katkı sunma gibi teşvik edici uygulamaların dezavantajlı ailelerin okulla olan işbirliğini geliştirmede olumlu çıktılar sağladığı belirtilmektedir (Alameda-Lawson ve diğ. 2010).

Ailelerin eğitime katkılarının mutlaka sağlanması, bu katkının takip edilmesi ve ailelerin eğitilmesi gerekmektedir. Bu nedenle öğrencinin başarılı ve çevresine faydalı olacak şekilde eğitimine devam etmesinin sağlanması, çevresindeki olumsuz durumlardan ve kişilerden nasıl korunacağının anlatılıp destek sağlanabilmesi için sosyal çalışmacı, psikolog ve sosyoloğun beraber çalıştıkları bir okul sosyal hizmeti biriminin okullarda kurulması gerekmektedir. Ancak okul sosyal hizmeti biriminin çalışmalarını sınıf öğretmeni ve rehber öğretmenle birlikte koordineli yürütmesi

gerekmektedir (Gökgöz ve Kesgin,2016). Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin sosyal sorunlarının önlenmesi azaltılması, velilerinin eğitime katılımı, öğrencileri motive etme, gibi desteklerle öğretmenin iş yaşamına olumlu katkılar sağlayarak dolayısıyla öğretmenlerin iş yaşam dengelerini kurulabilmelerinde katkılar sağlayabilir.

1.4 İŞYAŞAM DENGESİNİN ETKİLEYEN TALEPLER

1.4.1 İşin Alanındaki Talepler

İşin taleplerinin, iş-dışı yaşamı olumsuz yönde etkilediği durumlar; uzun, düzensiz ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş seyahati, iş yükü/yoğunluğu, işten kaynaklanan stres, işte yaşanan kişilerarası çatışmalar, kariyer değişiklikleri, idarenin veya örgütün destek sunmamasıdır Greenhaus ve Beutell (1985,s.76-88).

Fazla mesaide harcanan zaman , iş-yaşam dengesinin kurulmasında olumsuz bir etkiye sahiptir. İşe gidiş-gelişe harcanan süre daha yapısal bir niteliğe sahip olabilir, ancak yine de bu harcanan sürenin (örneğin, trafik sıkışıklığı nedeniyle) tahmin edilebilir olduğu anlamına gelmez, bu durum sıklıkla aile üyeleriyle kahvaltı yapmak veya akşam yemeği yemek gibi aile etkinliklerini engeller (Geurts vd. 2008: 230).

Bireylerin iş yaşamında çalıştıkları örgütte iş görevlerinin belirli olmaması, iş yaşamında karşılaştıkları fikir çatışmalarının sonucunda yaşanan sıkıntılar nedeniyle bireylerin motivasyonlarının düşmesi ve bunların sonucunda iş tatminsizliği yaşaması çalışan bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı arasında bir denge kurmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum çalışan bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı arasında bir dengesizliğe sebep olmaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki yaşanan bu dengesizlik hem çalışan bireyleri hem de örgütleri olumsuz etkilemektedir (Türk, Eroğlu & Türk, 2008).

1.4.2 Ailenin talepleri

İş yaşam dengesi hem erkek hem kadın için önemli olsa da kadınları toplumsal cinsiyet açısından değerlendirildiğinde daha çok etkilemektedir. Günümüzde çalışan anne sayısında bir artış söz konusudur. Özellikle çalışan anne sayısındaki bu artış sosyal anlamda önemli bir değişiklik olarak görülmektedir. Bununla birlikte

toplumumuzun kadından beklentisi değişmemiştir. Toplumun kadından beklentisi aile yaşamı ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesi yönündedir ve kadın çalışsa da çalışmasa aile yaşamı ile ilgili sorumlulukları yerine getirmesi gereken birincil kişi olarak görülmektedir (Eker,2011).Aile taleplerinde bireyin evli veya bekar olması talepleri değiştirmektedir. Evli olan bireylerin bekar olanlara göre daha fazla is aile yasamı çatışması yasadıkları bulunmuştur (Herman ve Gyllstrom 1977).

Ailede kadın, duygusal yapısı, insan gelişimindeki psikolojik ve pedagojik vasıfları nedeniyle daha çok aile içinde rol oynarken, erkek fiziki gücü ve mücadeleci yapısı ile ağırlığını daha çok ailenin dış çevresinde kendisini göstermektedir. Kadın aile kurumunu sağlıklı yürütme ve çocuklar da varsa onları yetiştirme hususunda erkekten daha fazla yükü omuzlarında taşımaktadır. Kadının bu yükü, onun aile ve iş rolü arasında çatışma yaşamasına sebep olmakta, bu hal ise eşler arasındaki uyumu etkilemekte, aileleri dağıtmakta hatta tek ebeveynli ailelerin sayısının çoğalmasına neden olmaktadır (Aytaç, 2001,s.23).

Toplumdaki ailelerin genelinde, kadının alanı ev yaşamıyla sınırlanmakta, erkek ise evin geçiminden sorumlu olmaktadır. Bu durum, çalışmak isteyen kadın ile aile bireyleri arasında çatışmalara neden olabilmektedir. Kadının ücret karşılığı çalışmaya başlaması, finansal özgürlüğünü sağlayıp ve toplumsal değerini arttırmasına neden olmaktadır. Ancak, kadının ailedeki rolüne öncelik veren mevcut geleneksel değerler, çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir (Aytaç, 2001: 23). Bu sorunlardan en önemlisi de kadınların büyük çoğunluğunun iş yaşamına katılımlarının kadının ev dışında çalışmasını uygun bulmayan aile fertleri tarafından engellenmesidir. Engelleri aşarak iş yaşamına katılabilen kadınlarsa genellikle bekârlık döneminde çalışmaya başlamakta ancak evlenme yahut çocuk sahibi olma nedeniyle işinden ayrılmaktadır. Hatta bazı kadınlar bir yandan işin yoğunluğu diğer yandan da ev işlerini üstlenmenin getirdiği çifte mesaiyi yaşamaktansa ev hanımı olmayı tercih edebilmektedirler. Kariyer yapmaya devam edenler ise bedelini geç evlenme, çocuk sahibi olamama veya evli iseler boşanmayla ödemektedirler (Mercanlıoğlu,2009,s.49).

1.4.3 Bireysel talepler

Çalışanların değişen değer yargıları dikkat çekmektedir. Örneğin çalışanlar daha iyi yaşam kalitesine sahip olma arzusu içindedirler. Bu durum kişinin bireysel talepleri artırmakta; özellikle son yıllarda çalışanlar gönüllü işler, hobiler ve boş zaman aktiviteleri için de zaman ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Buna ek olarak araştırmacılar ; çalışanların ailelerine ayırmak üzere daha çok zaman gereksinim duyduklarını ve artık daha az çalışanın kariyeri için , aile ya da kişisel zamanını feda etmek istediklerini belirtmektedirler (Küçükusta.2007). Bu kişisel zamanı; spor, sosyal faaliyetler, sosyal sorumluluk projelerine katılım, aile/arkadaş buluşmaları, ilgi alanları, kişisel gelişim, ailenin istekleri ve aile içindeki sorumlulukları gibi bir çok konuda değerlendirile açısından önemlidir. Kadınların serbest zamanı kullanımı erkeklere oranla daha az olmaktadır. Çünkü kadın, iş dışı zamanının çoğunu ev işleri, çocuk, yaşlı bakım gibi sorumluluklara ayırmaktadır. Geriye kalan serbest zamanı ise yorgunluk, enerji tükenmişliği gibi nedenlerle eğlence, hobi, kültürel aktiviteler yerine dinlenmeye ayırmaktadır (Koray, 2016).

Teknolojik gelişmeler kol gücü çalışmayı geri planda bırakmış, dolayısıyla kadınların çalışma hayatında yer almalarını kolaylaştırmıştır. Ayrıca teknolojik gelişmeler kadınların hayatlarında zamanı alan pek çok ev işini kolaylaştırıp zaman ve emek açısından tasarruf etmelerini sağlamıştır. Gerçekten de günümüzde ev işlerini kolaylaştıran pek çok alet her bütçeye uygum olarak bulunmaktadır. Eskiden çok fazla zaman alan çamaşır, bulaşık yıkamak, yapmak, yemek yapmak günümüzde artan teknolojiyle küçük bir dokunuşla gerçekleşmektedir. Bu durum erkeklerin de ev işlerine katkıda bulunmasını kadınların kendilerine daha çok zaman ayırmalarını sağlamıştır (Yorgun, 2010,s.172).

Bireysel özellikler, öznel olan iş yaşam denge algımızı etkileyen en önemli unsurlardan biridir. İş konusunda çok rahat olan hırslı olmayan, sakin çevreye açık ve sosyal yaşamı seven özel hayat ile iş hayatı arasına denge koyabilen B tipi kişiliklere özelliklerine sahip değil de hırslı, sabırlı ve işleriyle çok meşgul olan A tipi kişilik özelliklerine sahipse muhtemelen iş yaşam dengesi sorunu yaşayacaktır. Çünkü A tipi kişilik özellikleri ile iş ve aile dengesizliği arasında pozitif bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Literatürde, iş yaşam dengesi ve kişilik özellikleri arasındaki

ilişkiyi inceleyen çok az çalışma bulunmaktadır(Carslon, 1999).

A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler daha uzun saat çalışırlar, kendilerinden daha fazla beklentileri olur ya da işlerine diğer insanlardan daha fazla önem verirler. Kendilerine stresli bir yaşam yaratarak iş dışı yaşama harcadıkları zaman ve özenin kısıtlı olduğu bir yaşam tarzı sürdürürler. Mükemmeliyetçilik ise kişilerin üzerinde büyük talep yaratan bir diğer kişilik özelliğidir. Bu kişilik özeline sahip kişiler ise her alanda her şeyin en iyisini yapma gibi hedefleri vardır. Hayat dengemizin üç alanını da düşündüğümüzde bu üç alanın her birinde mükemmel olmaya çalışmak (örneğin mükemmel ebeveyn ,mükemmel bir çalışan, mükemmel bir özel yaşam) kişinin kendi kendine yarattığı bir talep ve baskıdır. Mükemmeliyetçi kişiler bu üç alanın taleplerini hiçbir zaman tatminkar bir şeklide karşılayamayacakları düşüncesi içinde olacaklar için hayat dengesizliğinden şikayetçi olacaklardır (Aycan, vd., 2007). Kişinin kendinden yüksek veya geçekçi olmayan beklentileri karşılayamaması sonucunda kişi iş yaşam dengesinde sıkıntılar yaşayarak kendinde memnun olmama ve özgüvenin azalması gibi sorunlara da yol açabilir. Gereğinden fazla görev ve sorumluluk duygusu da kişilerin kendi üzerinde yarattıkları talepten bir diğeridir. Örneğin küçük yaşlardan itibaren kardeşlerine bakmakla sorumlu olan bir kişi bu sosyalleşme ve öğrenme sonunda sorumluluk duygusunu hayatın diğer alanlarını da abartılı bir şekilde yansıtabilir (Aycan, vd., 2007).

1.5 İŞ AİLE YAŞAM DENGESİNİN BOZULMASININ SONUÇLARI

İş aile yaşam dengesinin bozulmasının bireysel, ailevi ve iş alanında olumsuz sonuçlar yaratmaktadır.

1.5.1 İş Aile Yaşam Dengesi Bozulmasının Bireysel Sonuçları

Hayat dengesinin bozulmasının yol açtığı kişisel alandaki sıkıntıların ilki psikolojik sağlıkla ilgilidir. Güncel bir çalışmada aile ve iş dengesizliği yaşayan kişilerin yaşamayanlara göre oranla en az 2 en fazla 30 kat daha fazla psikolojik sıkıntılarla karşılaştığı bulunmuş uzun vadede iş ve aile dengesizliğinin ciddi sağlık problemleriyle ilişkisi gösterilmiştir (Frone,2000,s.888-895). Psikolojik sorunlar, stres, tükenmişlik, depresif duygu durumu, yalnızlık hissi, huzursuzluk, suçluluk duygusu, yaşam doyumunda azalma, panik ,kaygı, sinirlilik ,öfke, kızgınlık ve

sıkışmışlık kapana kısılmış hissi gibi problemleri kapsamaktadır (Aycan,vd.,2007s. 48).

Kişinin yaşamında, iş yaşam dengesinin kurulamaması durumunda yaşamdan alınan doyum azalır; çocuklarla geçirilen zamandan ve ebeveynlikten duyulan tatmin azalır. Depresif duygu durumu, çalışma bağlantılı suçluluk duygusu ve çocukların davranış problemleri artar, evlilik ilişkisi ve hem iş paylaşımı hem de duygusal anlamda eş desteğinde bir azalma görülür (KİGEM, 2016).

Stres, bedenin bir türlü uyarana karşı uyum sağlamak için gösterdiği tepki şeklinde tanımlanır. Stresin belirtileri fiziksel (çarpıntı baş ağrısı bitkinlik, nefes darlığı,) duygusal (huzursuzluk gerginlik sıkıntılı olma, kaygılı olma) zihinsel (örneğin unutkanlık konsantrasyonda azalma zihinsel durgunluk organize olamama gibi) sonuçları olabilir. İş ve aile arasındaki dengesizlik yaşamımızda büyük bir stres kaynağı olarak ortaya çıkar. İş ve aile rolleri kişilerin kimliklerinin vazgeçilmez iki parçası olarak kabul edildiğinden bunların arasındaki dengesizlik stresin yoğun bir şekilde yaşanmasına sebep olabilir (Frone ,2000,s.888-895).

Hayat dengemizin bozulmasının yol açtığı ve stresle bağlantılı olan tükenmişlik hissidir. Kişide gerginlik sinirlilik ve bitkinlik hissi duygular yaratan ve kişinin diğerlerine karşı duyarsız, alaycı ya da katı tutumlar sergilemekle sonuçlanan bir süreç olarak tanımlanır(Igodan &New comb,1986). İş yaşam dengesizliği sonucu oluşan gerginliğin sonuçları davranışsal olarak fazla yemek yeme, sigara alkol kullanımı olurken, psikolojik olarak depresyon, bıkkınlık ve fiziksel olarak, kalp ve mide rahatsızlıkları şeklinde olabilmektedir (Küçükusta, 2007: 245).

Hayat dengemizin bozulmasının yol açtığı sıkıntılardan bir diğeri depresif duygu durumu yalnızlık hissi ve huzursuzluk başlığı altında tanımlanır. Depresif duygu durumu çökkünlük hali ve hayata karşı ilgi ve zevk almada belirgin şekilde azalma olarak tanımlanır. Depresif duygu durumundaki kişiler üzgün olma mutsuz olma yalnızlık hissi gelecekle ilgili umutsuzluk, uykusuzluk, aşarı yemek yeme veya iştahsızlık gibi belirtiler baş gösterebilir (Frone ,Russel &Cooper ,1992).

Hayat dengesizliği sıkıntılarından biride suçluluk duygusudur. İş ve aile dengesizliği bağlamında kişinin toplum tarafından öngörülmüş cinsiyet rollerini

yerine getirmede başarısız olduğunu algıladığında ortaya çıkabilir (Chapman,1987).

Yaşam doyumunda azalma psikolojik sıkıntılarda bir diğeridir.Yaşam doyumu iş ve aile dengesizliğiyle en güçlü ilişkiyi gösteren değişkenlerden biridir. İş ve aile arasındaki dengesizlik kişilerin yaşamlarında değer verdikleri arzu ettikleri faaliyetleri yapamamak yaşam doyumlarında azalmaya neden olabilir (Allen ve diğerleri,2000).

Kaygı, bedensel belirtilerle ortaya çıkan hayattaki deneyimlerin tetiklediği korku hissi olarak tarif edilir. Örneğin iş yoğunluğu sebebiyle geç saatlere kadar çalışan bir kişi "ben evde değilken çocuğuma nasıl bakılıyor" "ben işteyken çocuğumun başına bir şey gelirse" gibi. Çalışmalar iş ve aile dengesizliğinin anksiyeteyle pozitif bir ilişki olduğunu gösteriyor (MacEven &Barling,1994).

Psikosomatik sıkıntılar, hayat dengesinin bozulmasının yol açtığı sıkıntılardan bir diğeridir. Ruhsal nedenler sonucunda ortaya çıkan bedensel bozukluklar olarak ortaya çıkarak kalp damar rahatsızlıkları, mide ve bağırsak rahatsızlıkları ve kas iskelet rahatsızlıkları şekliden gruplandırılır. Hayat dengesinin bozulmasının kişisel alandaki sıkıntıların sonuncusu ise kişinin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatminsizliktir. İş yaşam dengesindeki üç önemli alandan en fazla göz ardı edilendir. Kişi kendi taleplerini karşılamada yetersizlik hissedebilir ve buda kendinden memnuniyetsizlik hissetmesine neden olabilir. Örneğin tıbbi kontrollerini yapmaya bile zaman ayıramayabilir. Eşlerin hafta sonunu kendine ayırması ebeveynleri tarafından ihmal olarak algılanabilir. Yine arkadaşlarına zaman ayıramayan bireylerin arkadaşları tarafından şikayetlerin artması ve olumsuzluklar yaşaması sonucunu doğurabilir (Aycan,vd., 2007).

1.5.2 İş Aile Yaşam Dengesi Bozulmasının Aile alandaki Sonuçları

Ev içi işler, alışveriş , hane halkını korunması, çocukların bakımını, yaşlı veya engelli bakımı gibi yerine getirilmesi gerekli olan görevler ve sorumluluklar aile hayatının talepleri arasında sayılabilir. Bu taleplere harcanan sürenin arttıkça rol aşırı yüklenmesi ve strese aynı zamanda, iş-aile çatışması riski doğurmaktadır (Duxbury ve Higgins,2013 s. 23). Doğurganlık oranlarının düşmesi; iş yaşam dengesinin bozulmasının ailevi alanda yaşattığı sıkıntılardan birisidir. Bu durum nüfusunun

yaşlanması sorunuyla birlikte düşünüldüğünde aktif iş gücü nüfus oranlarını da etkileyecektir (Duxbury ve Higgins,2013 s. 3).

Evlilik doyumunda azalma, hayat dengesinin bozulmasının yol açtığı ailevi sıkıntılardan biridir. Örneği iş yerinde yaşanan iş yoğunluğu ve zaman baskısının neden olduğu iş stresinin evlilik içi şiddeti artırdığı ,eşler arası yakınlığı ve desteği azatlığı ve evliliğin kalitesini düşürdüğünü belirtir (Matthews, conger&Wickama,1996). İş hayatındaki kontrolün azalmasının yani iş yükü ve zaman esnekliğinin olmaması evde eşler arası ilişkiyi olumsuz yönde etkilemektedir (stets,1995).

Hayat dengesinin bozulmasının yol açtığı ailevi sıkıntılardan bir diğeri de çocuklarla ilişkilerde yaşanabilen sıkıntılar, veya çocuklara yansıyarak çocuklarda oluşan davranışsal ,gelişimsel, ilişkisel problemlere sebep olabilir. Örneğin ailesinin taleplerini yerine getiremediği için çalışmaya ara veren veya işinden ayrılmak zorunda kalan bir anne bu nedenle çocuğunu suçlayabilir (Aycan,vd.,2007 s. 58).

Hayat dengesinin bozulmasının yol açtığı diğer bir problemde rol tatmininde azalmadır. Örneğin kariyerinde ilerlemek amacıyla ailesindeki talepleri yeterince karşılayamayan kadın "iyi bir eş değilimdir diye düşünerek" eş rolünden tatminsizlik duyabilir. "İyi bir kadın değilim" diyerek cinsiyet rolünden tatminsizlik duyabilir. Erkeklerinde bu konuda yaşayabileceği bu problemden biride ebeveynlerini ihmal eden kişilerin "hiçbir zaman hayırlı evlat olamayacağım" diye evlat rollerinde tatminsizlik yaşayabilir (Aycan, vd., 2007).

İş, aile ve kişisel alanlar arasındaki dengeyi kuramayanların yaşadığı ve literatürde az işlenen ebeveynlerle, arkadaş. sosyal çevreyle ilişkilerde yaşanan problemlerdir. Örneğin işe ve çalışmaya harcadıkları yoğun saatler sebebiyle zamanını etkili kullanamayan kişiler ebeveynlerini aramayıp onların halini hatırını sormayınca, bu durum ebeveynler tarafından şikayet konusu olarak ilişkilerde sorunlara yol açabilir. Yoğun iş temposu nedeniyle hafta sonunu kendilerine ayırmak istemeleri ebeveynleri tarafında ihmal edilme olarak algılanabilir (Aycan,vd,2007.s 62).

1.5.3 İş Aile Yaşam Dengesi Bozulmasının iş alandaki Sonuçları

İş aile ve kişisel alanlar arasındaki dengeyi kuramayan kişilerin sıkıntılardan ilki işe devamsızlık davranışı ve işi bırakma eğiliminde artıştır. Aile ve kişisel alandaki talepleri zamanında yerine getiremeyen kişiler doğal olarak iş saatlerini kullanmayı tercih edebilir. Örneğin çocuğun okuldan alınması, bir yakınını doktora götürmesi kişisel ihtiyaçların giderilmesi gibi sebeplerle işe geç kalarak ya da mesai saatinde önce erken ayrılarak mesai saatlerini kullanabilir. Yapılan bir araştırmada iş aile arasındaki dengesizliğin devamsızlıkla ilişkisi incelenmiş dengesizliğin işten arken ayrılma üzerine etkisi olmasına rağmen devamsızlıkla ilişkisi bulunulamamıştır (Aycan, vd., 2007).

İşi bırakma eğiliminde ise hayat dengesinin kurulmasında yardımcı olacak kurumsal destek ya da yönetici desteği alamayan çalışanların işi bırakma eğilimleri gösterebilir yada bu desteği alabilecek kurum ve kuruluşlara yönelebilir. Ailevi taleplerin baskısı sonucunda da işi bırakma eğilimine neden olabilir. İş aile ve kişisel alanlar arasındaki dengeyi kuramayan kişilerin sıkıntılardan bir diğeri de çalışanların iş tatmininde ve kuruma bağlılıkta azalmaya ilişkin tutumları oluşturur (Aycan, vd., 2007).

İşinin ve iş dışı yaşamının sorumluluklarını yerine getirmekte güçlük yaşayan kişi, bu dengesizliğe işinin sebep olduğunu düşünerek işe karşı memnuniyetsizlik hissedebilir. Örneğin ders vermekle yorulmaktan dolayı, eşinin sinemaya gitme talebini erteleyen bir öğretmen yaşayabileceği iş tatminini düzeyinde azalmaya sebep olabilir. (Aycan, vd.,2007 s. 67).

İş-aile-yaşam dengesi bozulmasının iş alandaki sonuçlarından biride kuruma bağlılık hissidir. Kuruma bağlılık ise kişinin kuruma karşı gösterdiği bağlılık hissi ve kurumla kendini özleştirme düzeyidir. Kişinin hedef ve değerlerinin kurumla uyumlu olması sonucunda, kuruma karşı oluşan psikolojik bağ şeklinde tanımlanır (Mowday, Porter&Steers,1982).

İş aile ve kişisel alanlar arasındaki dengeyi kuramayan kişilerin iş alanında yaşayabileceği sıkıntılardan bir diğeri de işteki rollerde duyulan tatminde azalmadır. Kişiler, iş hayatında; yönetici, çalışan, iş arkadaşı gibi farklı rollere sahiptirler.

Kişilerin sahip olduğu roller ve bu rollerin getirdiği yükümlülükler ve bunların iş aile dengesiyle ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaz (Aycan, vd., 2007).

Çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeden tatmin olup olmadıkları gösteren değişken iş motivasyonudur. İnsanlar kendilerine ait hedefleri ve istekleri karşılandığı oranda motive olur. Özellikle iş hayatında belli bir deneyim ve kıdeme ulaşmış kişiler özel hayatlarına fırsat veren iş işyerlerinde çalışırken daha çok motive olurlar. Örneğin işteki çalışma saatleri ve işin taleplerinin kişisel yaşamdaki isteklerini yerine getirmede elverişli olması çalışanları motive edici olabilir. (Aycan, vd,.2007.s 69).

İş yaşam dengesizliği motivasyonu arttırıcı etkide bulunabilir. Örneğin iş ve aile alanlarının taleplerini yerine getiremeyen aile alanında sıkıntılar yaşayan kişi işinde dört elle sarılabileceği gibi aile taleplerini (özellikle maddi niteliktekiler) yerine getirmek için daha fazla motivasyon duyabilirler. İş, aile ve kişisel alanlar arasındaki dengeyi kuramayan kişilerin iş alanında yaşayabileceği sıkıntıların sonuncusu takım çalışmasında verimsizlik ve iş performansındaki düşüştür (Aycan, vd., 2007).

Takım çalışmasındaki verimsizlik kişilerin hayatlarında iş yaşam dengesizliği sebebiyle takım çalışması için zaman ayıramamaya, toplantılara katılım sağlayamama veya takım çalışmalarında verimsizliğe neden olabilir. Örneğin çocuğu sürekli hasta olan bir kişinin sürekli takım toplantılara katılamaması bazı kararlardan haberinin olmaması ve kendine düşen görevleri yerine getirememesi diğer takım çalışanlarının motivasyonunun düşmesine sebep olabilir (Aycan, vd., 2007).

Hayat dengesinin bozulmasının iş hayatıyla ilgili yarattığı sıkıntıların bir uzantısı olabilecek bir diğer sonuç ise iş performansında meydana gelen düşüştür. Literatürde iş yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişkiler farkı sonuçlar göstermektedir (Allen vd.,2000). Kuruma bağlılığı, iş tatmini, motivasyonu azalan işte devamsızlığı artan ve işi bırakma eğilim gösteren bir kişinin performansında düşüş yaşaması beklenmelidir. İş yaşam dengesizliği yaşayan bir kişinin işinin gerektiği gibi yapmak özen ve çaba göstermediğinde, iş performansında sıkıntılara

yol açabilir. Yaşantısında dengesizlik yaşayan kişi kendinden beklenen görevleri yapsa bile Kuruma ekstra katkı sağlamaması yöneticileri tarafından iş performansına olumsuz yansıtılabilir. İş ve aile dengesizliği sonucunda iş alanında yaşanan sıkıntılar birbiriyle bağlantılı olup ve birbirlerini tetikleyebilir (Aycan, vd., 2007).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ AİLE YAŞAM DENGESİNİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

2.1 KURAMSAL ÇERÇEVE

İş ve aile yaşamı çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi, Kahn ve diğerleri (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan araştırmaya kadar uzanmaktadır. 1980'li yılların ortalarından itibaren yapılan çalışmalarda, iş ve aile yaşamı çatışması kapsamında çatışmayı yaratan ilişkinin yönü belirlenmeye çalışılmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985,s. 76-88). Frone tarafından geliştirilen modelin daha öncekilerden farklı yanı iş yaşamının aile yaşamını ve aile yaşamının iş yaşamını etkileyerek farklı biçimlerde çatışmanın doğabileceğini ortaya koymasıdır. Bu modele göre, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki ilişki iki yönlüdür. Böylece bireyin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir. İş ve aile yaşamlarının ilişkisinin iki yönlü olması iş ve aile yaşamı çatışmasının sonuçları açısından önemlidir (Frone,2000,s.888,895).

İş-yaşam çalışmaları daha çok sosyologların, sosyal psikologların, aile terapistlerinin, endüstri ve örgüt psikologlarının, insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarıyla ilgilenen akademisyenlerin dikkatini çekmektedir. İnsan kaynakları ve örgütsel davranış açısından, konuya iki farklı açıdan yaklaşım almak mümkündür. Birinci yaklaşım, kurama dayanmayan, daha çok pratiğe yönelik bir yaklaşımdır. Burada, iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, işten ayrılma eğilimi ve performans gibi verimlilik çıktıları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Diğer bir yaklaşım ise, kurama dayalı olan akademik yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, iş-yaşam yapılarının birbiriyle ilişkili mekanizmalara bağlı olduğu, daha çok rol kuramı çatısı altında olan diğer bağlantılı yapılar incelenmektedir (Edwards, ve Rothbard, 2000).

Demografik, ekonomik ve kültürel değişikliklerle, aile içinde cinsiyet rollerinde ortaya çıkan daha eşitlikçi tutumlar, ailede rol dağılımı yansıtan asimetrik

aile modelinden simetrik aileye doğru bir yapısal bir değişimle de desteklenmiştir. İş ve aile yaşamı etkileşiminin bireyler, organizasyonlar ve toplum açısından önemi giderek artmıştır. Bu yapısal ve davranışsal değişimler, iş ve aile alanlarının birbiriyle örtüştüğünü varsayan ve etkileşimin kaçınılmaz olduğunu ileri süren "çakışan alanlar" modeliyle kavramlaştırılmıştır. Bu model aynı zamanda yayılma, çatışma, araçsallık ve arttırma yaklaşımlarının bileşimini de ifade etmektedir (Barnett, 1999, s.146-147).

Yayılma, çatışma, araçsallık ve arttırma kuramları, iş ve aile yaşamı arasında karşılıklı bir etkileşim ve dayanışma olduğu ve bir alanda yaşananların diğer alana yayılarak etkilediği, iki alanda üstlenilen roller arasında her zaman çatışma olmayabileceği, iş ve aile rollerinin uyumu söz konusu olduğunda çatışmanın en aza inebileceği ve etkileşimin olumlu sonuçlarının her iki alandaki fonksiyon aşmayı da olumlu etkileyeceğidir. Bu anlamda yapılan çok sayıdaki araştırma, çakışan alanlar modelini destekleyen güçlü bulgularla sonuçlanmıştır (Kapız, 2002).

2.1.1 Rol Kuramı

Rol kuramı, yukarıda ele alınan yaklaşımlar doğrultusunda, bireyin yaşamı, işinde ve iş yaşamı dışında olmak üzere çeşitli rollerin varlığına dayanmaktadır. Ayrıca, bireyin sahip olduğu rol sayısının artması, roller arası çatışmanın şiddetini artırmaktadır ve eğer herhangi bir rolün gereklilikleri tam olarak yerine getirilmezse, bireyde psikolojik çatışmalara yol açabilmektedir(Kahn vd,. 1964 : 207). Greenhaus ve Beutell (1985,s.76-88) Rol çatışması kuramına dayanarak iş-aile çatışmasının üç temel biçimini tanımlamıştır: Zaman temelli çatışma, gerilim temelli çatışma ve davranış temelli çatışmadır.

2.1.2 Dengeleme Kuramı

Dengeleme yaklaşımına göre, işinden veya özel hayatından gerekli doyumu alamayan birey, diğer alandan doyumu sağlamaya çalışmaktadır. Başka bir deyişle, özel hayatından yeterli doyumu sağlayamayan birey, bu açığı işinden doyum sağlayarak veya işinden beklentilerini karşılayamayan birey ise, özel hayatından alacağı doyumu arttırmak için çaba sarf ederek bu dununu telafi etmeye çalışmaktadır. Buna bağlı olarak iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin

bozulmasına yol açarak çatışma yaşadıkları varsayımına dayanır (Efeoğlu, 2006, s. 12). Kişi, eğer işinden doyum almıyorsa, bunu telafi etmek için iş dışı yaşamında (özel yaşamında), mümkün olduğunca, kendini mutlu edecek uğraşlar içine girmeye çalışacaktır. Örneğin, bu amaçla sosyal yaşantısını zengin kılmaya, spor yapmaya ya da seyahat etmeye çalışabilir. Eğer, işinden doyum alıyorsa, kurama göre iş dışı yaşamında (özel yaşamında) fazla bir uğraş içine girmesi gerekmeyebilir (Yağcı,2014,s,50).

2.1.3 Sınır teorisi

Sınır teorisi, bireylerin iş ve aile alanlarını dengeye ulaştırmaları için bu alanlar arasındaki sınırları açıklamaya çalışmaktadır. Bireyler bir taraftan bu iki alanda kurduğu ilişkilerle iş ve aile alanlarının sınırlarını çizmekte diğer taraftan kendileri bu alanlardan etkilenmektedir. Bu durum, iş yaşam dengesini bir kavram olarak iş ve aile çatışmalarına engel olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda sınırları farklı hedef ve kültüre sahip olan iş-aile alanları arasındaki dengenin tam anlamıyla sağlanmadığında bile memnuniyetin elde edilebileceğini işaret etmektedir (Parlak, 2015,s.108).

Clark (2000,s.756)'a göre sınırlar, alanla ilişkili davranışın başlangıç ve bitiş noktasını tanımlayan hudut çizgileridir. Bu sınırlar, fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üçe ayrılmaktadır. *Fiziksel sınır*, iş yerinin duvarları veya evin duvarları gibi alanla ilişkili davranışın gerçekleşeceği *yeri* tanımlar *Zamansal sınırlar*, çalışma saatleri gibi, işin ne zaman yapılacağı aile sorumluluklarının ne zaman yerine getirileceğini belirler. *Psikolojik sınırlar*, düşünce örüntüleri, davranış örüntüleri ve duyguların bir alan için uygun olduğunu diğeri içinse olmadığını belirleyen, bireyler tarafından yaratılan kurallardır.

Sınır kuramında vurgulanan, iş ve ailenin her birinin farklı gereksinimleri doyuran farklı alanlar olduğu ve bireylerin farklı alanlarda üstlendikleri rollerin ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerin enerjilerini artırdığıdır. Çalışan bireylerin iş ve aile alanları etkileşimin farkında olmaları ve bulundukları alanlardan sosyal destek almaları dengeye ulaşmalarını sağlayabilir (Küçükusta,2007,s.48).

2.1.4 Kaynakları Koruma Kuramı

Bu yaklaşım, bireylerin kaynaklarını niceliksel ve niteliksel olarak korumaya yönelik, doğuştan ya da sonradan kazanılmış arzuları olduğu kavramına dayanmaktadır. Birey, kaynaklarını korumanın yanı sıra, bu kaynakları tehdit edebilecek her türlü tehlikeyi de en aza indirmeye çalışmaktadır (Küçükusta, 2007, s. 46-47).

Grandey ve Cropanzo (1999,s.368), zaman kısıtlı yaklaşımla oluşturdukları araştırma tasarımı geliştirmişler ve Kaynakları Koruma Kuramına dayalı bir model denemişlerdir. Modelde, çalışanların iş ve ev durumlarının, iş ve aile rollerinde oluşturduğu stres, iş-aile çatışması ve aile-is çatışmasına etkisi ele alınmıştır. Çalışmalarında, yas ve çalışılan sürenin, medeni durumun ve çocuk sayısının da stres oluşumunda etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kurama göre, bireyin iş ve iş dışında yasadığı roller arası çatışma gerginliğe yol açabilecektir çünkü birey iş ve özel yaşamında başarılı olmak uğruna, kaynaklarını yitirebilmektedir. Bu, kaynakların gerçek ya da olası kaybı, tatminsizlik, depresyon, endişe, ya da psikolojik gerginliklerin içeren "olumsuz olma durumuna yol açabilmektedir.

2.1.5 Araçsallık Yaklaşımı

Bu kuram bir alandaki aktivitelerin diğer alandaki başarıyı kolaylaştırdığı durumları ifade etmektedir. Araçsallık, bireyin özel yaşamında doyuma ulaşmasını sağlaması için, iş yaşamındaki kendisini geliştirmek amacıyla bilinçli bir karar alması olarak tanımlanabilir (Ballıca, 2010,s.8). Araçsallık yaklaşımı, bireyin bir yaşam alanında başarılı olması diğer yaşam alanında da başarılı ve katılımcı olmasını sağlayabilir Bu yaklaşıma göre "birey için bir yaşam alanı öncelik taşıdığı zaman, bunun anlamı diğer yaşam alanında arzu edilen bir şeyi elde etmek" olacaktır (Zedeck,1990,s.1).

Araçsal çalışanın geleneksel örneği, uzun ve sıkıcı çalışma saatleri pahasına bir ev veya araba alabilmek için kazancını artırmaya çalışan kişidir (Guest, 2002,s. 759).Bir başka örnekte ise evine ayırdığı zamanı araç olarak kullanılması evdeki ailenin beklentilerinin tersine evine okulla ilgili iş getiren bir öğretmen zamanla tepkilere sebep olacaktır. Ailenin ekonomik denge açısından belirli biz zaman

kullanılabilir olsa bile öğretmenlerin ders yükü düşmediği sürece bu yaklaşım zamanla birtakım yıpranmalara sebep olabilir.

2.1.6 Bölünme yaklaşımı

Bölünme kuramına göre bireyin bir alandaki tecrübeleri, mutluluğu, başarısı diğer alandan bağımsızdır, bölünmüştür ve her iki alan hiçbir şekilde etkileşim halinde değildir (Ballıca, 2010,s.8). Günümüzün modern toplumlarında, insanlar çalışma ve çalışma dışı yaşamlarını çok rahatlıkla birbirinden ayırabilmekte ve bu iki yaşam alanı arasında etkileşime izin vermemektedirler. Bu etkileşim bizim kaynaklarınızın gücüyle sınırlıdır (Bostanoğlu, 2014,s.16).

Bireyler tutumlarını ve davranışlarını o anda bulundukları konuma göre ayarlamaktadırlar. Herhangi bir alanda yaşadıkları duygu, düşünce ve davranışları diğer alana geçtiklerinde bastırmaktadırlar. Bu yaklaşım, bir modelden çok, ampirik çalışmalarla desteklenen kuramsal bir olasılık olarak ele alınmaktadır(Guest,2001, 29-31). Bireyler iş ve özel hayatlarını başarılı bir şekilde ayırmakta, iş yaşamının etkisinde kalmadan özel yaşamlarında zaman geçirebilmektedirler. Mekanik bir yaklaşıma sahip olması nedeniyle kuram günümüzde pek ilgi görmemektedir (Kıcır,2015,s.41).

2.1.7 Sistem yaklaşımı

Çevresel sistemler kuramı, iş ve kişisel yaşam alanları ile ilgili olarak daha geniş kapsamlı ilişkilerin oluşturulmasına ve alan belirliliğiyle ilgili tutarsızlık ve zıtlıkların açıklanmasına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşım, iş-yaşam ilişkisine sadece iş ve aile rolleriyle değil, daha geniş açıdan bir yaklaşımın oluşmasına olanak tanımıştır (Küçükusta,2007,s.66). Toplumdaki alt sistemler olan iş ve aile karşılıklı olarak birbirlerini etkiler ve birindeki değişim diğerine de yansır. Sistem yaklaşımıyla ilgili diğer bir husus, sistemin etrafını çevreleyen sınırlardır. Her sosyal sistem çevresiyle etkileşim içindedir. Böylece sosyal sistemler, çevresindekilerle etkileşim halinde olan açık sistemlerdir (Waydanoff 2001,s.14)

2.2 İŞ YAŞAM DENGESİ VE STRES İLİŞKİSİ :

İş ve aile arasındaki dengesizlik yaşamınızda büyük bir stres kaynağı olarak

ortaya çıkar.İş ve aile rolleri kişilerin kimliklerinin vazgeçilmez iki parçası kabul edildiğinde bunların arasındaki dengesizlik stresin yoğun bir şekilde yaşanmasına neden olabilir (Frone,2000,s.888-895).

İş stresi konusunda benimsenen yaklaşım ise, sistem kuramını esasına göre, çalışanın kendisine yöneltilen bir talebi yetenek, beceri, yetki, zaman vb. mevcut yetkinlikleri ve kaynaklarıyla karşılayamadığı durumda iş stresi ortaya çıkar. Taleplerin karşılanamaması çalışanın önemli gördüğü kişisel ve profesyonel yaşamıyla ilgili amaçlarına ulaşmasının önünde engel oluşturduğundan, bu durum çalışanın iş stresi yaşamasına yol açar (Lazarus,1984,s.1-13).

İş stresi çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre, iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş stresi yaşamasına neden olur. Bununla birlikte unutulmamalıdır ki, iş gerekleri ve çalışma şartları ile kişinin kapasitesi durağan değil değişken özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla, iş stresi değişken yapıdadır (Lazarus,1984,s.1-13). Çalışan durumsal olarak daha fazla ya da daha az iş stresi yaşayabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM, AMAÇ VE HEDEFLERİ

3.1 MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

Cumhuriyetle birlikte mesleki ve teknik eğitimde okula dayalı bir yapı ele alınmıştır. 1927 yılında Milli Eğitim Bakanlığı mesleki ve teknik eğitim veren okullarla ilgili görev üstlenmiştir. VII. Beş yıllık Kalkınma Planında, ileri teknoloji geliştirilmesi, üretimi ve kullanımında gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin önemine değinilmiş bu amaçla orta ve yüksek öğretimde mesleki ve teknik eğitime önem verilmesi öngörülmüştür. Meslek yüksek okulları ve mesleki ve teknik orta öğretim kurumları arasında program bütünlüğünü esas alan biri bölümü ve bir birliğin kurulmasıyla nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi yönünde karar alınmıştır (Kazu ve Demirli,2002,s.155-156).

Yaşadığımız yüzyılda teknoloji ve buna bağlı olarak da endüstri, toplum kültürünün ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemek için kullanılan ölçütler arasında önemli bir yeri olan teknoloji, kendisinden faydalanılması için beraberinde nitelikli insan gücünün de bulunması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek gerekli insan gücünün istenen nitelik ve nicelikte yetişme kaygısıyla gerekli eğitim sistemleri oluşturdukları görülmektedir. Çünkü kalkınmayı hedefleyen toplumlarda nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, eğitim sistemi önemli bir görev üstlenmektedir (Kazu ve Demirli,2002).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmelerin etkisi bütün sektörlerde ve hayatın her alanında hissedilmekle birlikte değişimin en çok etkilediği alanların başında eğitim gelmektedir. Hızla değişen bilgi, teknoloji, üretim yöntemleri ile iş hayatındaki gelişmelere paralel olarak dinamik bir yapı sergileyen mesleki ve teknik eğitimin önemi tüm dünyada giderek artmaktadır. Bu dinamik yapı; sürekli kendini yenileyen bir eğitim sistemini, teknolojik altyapı yatırımlarının

güçlendirilmesini, dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesini ve özel sektörle yakın bir iş birliğini gerekli kılmaktadır (MEB,2014,1-8).

Gerekli insan gücünün sağlanması için bireyin katılacağı eğitim sürecinin niteliği önemli bir husus olarak görülmektedir. Bu noktada eğitimin hem toplumsal kalkınmaya katkı sağlayacak hem de sosyal ortamda gereksinim duyulacak bireylerin teknik becerilerini geliştirecek şekilde verilmesi gerekmektedir. Bu sayede hem toplumsal kalkınmadaki ara insan gücü ihtiyacı olan teknik personel hem de bireylerin bir meslek edinmesi sağlanabilecektir. İnsanların sosyal hayatlarında önemli bir yer tutan meslek sahibi olma olgusu ve eğitim aracılığıyla mesleğini en iyi şekilde icra etmesi insanların ve toplumların hayatlarını etkilemektedir. Bu noktadan bakıldığında açıkça görülmektedir ki meslekî ve teknik eğitim insanların ve toplumların hayatında önemli bir yer tutmaktadır (Kazu ve Demirli,2002).

3.1.1 Mesleki Eğitimin Genel Amaçları Demokratik bir ortamda gençleri yazama hazırlamada mesleki ve teknik eğitimin esas aldığı üç ana hedef:

Uygun öğrenme ortamı sağlamak,
Gerekli becerileri geliştirmek.
İstenilen davranışları oluşturmak olarak belirlenebilir.

Esasen, tüm eğitim kurumlarının bu üç temel hedefi gerçekleştirebilecek şekilde örgütlenmeleri ve gençleri bu doğrultuda yetiştirmeleri gerekir. Bu husus, çağdaş toplum yaşamının başta gelen gereksinimlerinden biridir. Bu nedenle:

Mesleki ve teknik eğitimin temel amaçları ile bilgi kazandırma eğitimi ve bireyin bütün olarak geliştirilmesini aynı paralelde yürütmek,

Her öğrenciye mesleki yöneltme ve bazılarına buna ek olarak mesleğe hazırlık programları uygulamak ve mesleki ve teknik eğitimin eğitsel yönünden tüm okul programlarında yararlanmak.

Mesleki ve teknik eğitim amaçlarını iç piyasasındaki işler için hazırlananlara göre düzenlemek gerekmektedir. Bu husus eğitimin işlevsel bir nitelik kazanması ve eğitim görmüş gençlerin yaşama uyum sağlayabilmeleri için zorunludur (Alkan.vb,1998).

Türkiye'nin önünde açılan demografik fırsat penceresinden yararlanmasının önemli koşullarından bir tanesi, işgücüne katılacak gençlerin ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarında insan onuruna yaraşır şekilde istihdam edilebilmeleri için gerekli becerilere sahip olmalarıdır (Köseleci, 2012).

3.1.2 Mesleki Teknik Eğitimin Bireysel Gereksinimler , ülke ekonomisine katkısı Ve Ulusal Gereksinimler Bakımından Hedefleri

Mesleki eğitimin bireysel gereksinimler açısında da hedefleri bulunmaktadır. Bu hedefler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

On üç ve on sekiz yaşları arasındaki ve tam gün öğrenim gören orta öğretim öğrencilerin, okullarını bitirdiklerinde bir işe girebilmeleri ve bu işte ilerleyebilmeleri için gerekli beceri ve davranışları kazandıracak programa ihtiyaçları vardır.

Orta öğretim sonrasında bireylerin yüksek düzeyde mesleklere hazırlanma ve mesleklerinde ilerleme ihtiyaçları vardır.

İlk ve orta öğrenimini tamamlamadan okuldan ayrılmış veya iş hayatına atılmış bireylerin ileri bilgi ve beceri gerektirmeyen işlerden geçerli ve sürekli bir mesleğe hazırlanma olanağı tanıyan programa ihtiyaçları vardır.

Yetişkinlerin oluşturduğu ve çalıştıkları mesleklerde gelişme gereksinimi yaşayan bireylerin bilgi ve becerilerinin yenilenmesi için periyodik olarak meslekî gelişme programlarına katılma ihtiyaçları vardır.

Bedensel, zihinsel, sosyal ve psikolojik özürleri nedeniyle çalışamaz durumdaki ve mesleğini kaybetmiş bireylerin topluma kazandırılmaları için özel durumlarına uygun eğitim programları gerekmektedir. (Alkan.vd,1998).

Temel'e (1996) göre mesleki teknik eğitimin ülke ekonomisine katkısı bakımından hedefleri şunlardır;

İş gücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması,
Üretimde verimlilik ve kalite artışının sağlanması,
İşsizliğin azaltılması,

Daha ucuz ve kaliteli mal ve hizmet üretilmesi,

İç ve dış pazarlarda rekabet gücünün yükseltilmesi,

Kaynakların etkinlik, verimlilik ve rasyonellik esaslarına göre kullanılması,

Çağdaş teknolojinin izlenmesi, yorumlanması,mal ve hizmet üretimine yansıtılması,

Hızlı, istikrarlı ve sağlıklıbir ekonomik kalkınmanı desteklenerek gerçekleştirilmesi şeklinde sıralanabilir.

3.1.3 Mesleki Teknik Eğitimin Ulusal Gereksinimler Bakımından Hedefleri:

Başarılı bir mesleki teknik eğitimin ulusal gereksinimlerin hayata geçirebilmek için çok önemlidir.

Köyden kente göç edenleri gerekli bilgi ve becerilerle donatmak,

Gelişen teknolojiyle birlikte teknik insan gücü ihtiyacını karşılamak,

İşsizlik sorununu çözümlemeye katkı sağlamak,

Doğal kaynakları daha iyi değerlendirmek,

Bireylerin üretim kapasitelerini artırmak,

Tarımdan sanayiye geçişi kolaylaştırmak,

Öğrenimi güçleştiren ekonomik engelleri aşmak,

İşin ekonomik ve sosyal önemini tanıtmak,

El sanatlarının kalitesini yükseltmek. (Alkan.vd,1998).

3.1.4 Mesleki Eğitimin ile Genel Eğitim İlişkisi

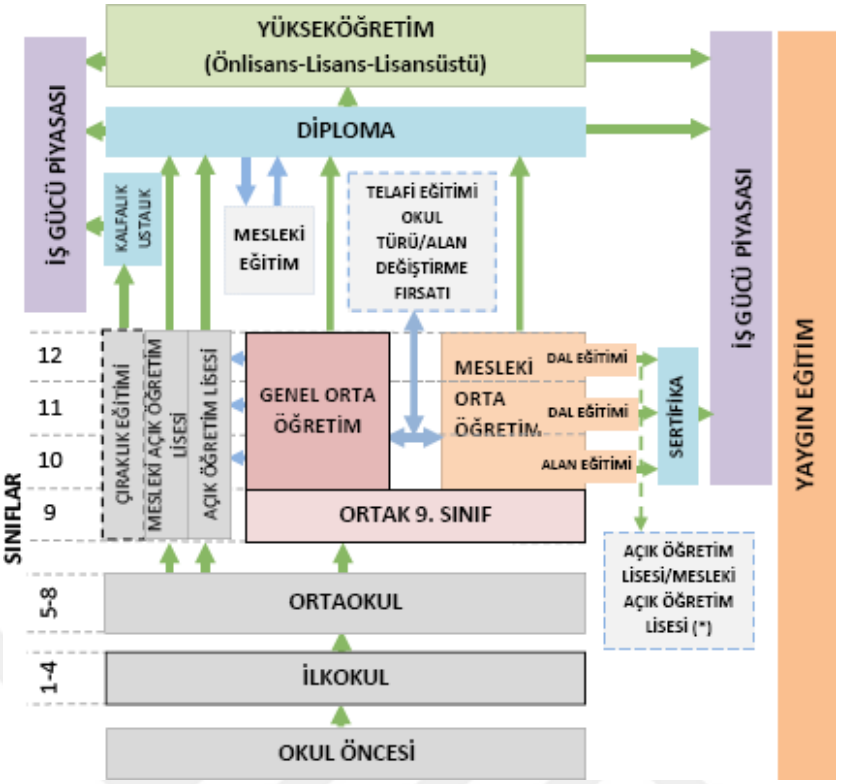
Birçok eğitimciye göre genel eğitim, herhangi bir mesleki eğitime bağlı olmadan başarılı bir yaşam sağlamak için bireyin genel olarak geliştirilmesi sürecidir. Mesleki ve teknik eğitimde ise belirli bir meslek alanı ile ilgili bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazandırılması esastır. Diğer bir deyişle; mesleki ve teknik eğitim üretimi amaç edinir. Teknik eğitimcilere göre ise, bu tür genel amaçlı teknik konular sadece genel kültür yönünden yararlıdır. Öğrenciyi, bir meslek alanında o mesleğin koşullarına hazırlayamamaktadır. Bu görüşe göre, belirli bir alandaki meslek eğitiminde genel nitelikteki mesleki konular yanında özel mesleki konularında yer alması gerekir. Eğitim genel ve mesleki ve teknik olarak iki kategoride düşünülünce mesleki ve teknik eğitimin daha çok belirli bir meslek alanıyla, genel eğitimin de

kültürler ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (Alkan vb, 1998).

3.1.5 Türkiye'deki Meslekî Ve Teknik Liseler

Cumhuriyetle birlikte meslekî ve teknik eğitimde okula dayalı bir yapı ele alınmıştır. 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığı meslekî ve teknik eğitim veren okullarla ilgili görev üstlenmiştir. Okulların ve hizmetlerin gelişmesi sonucu 1933 yılında 2287 sayılı Kanunla Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1935 yılından itibaren 2765 sayılı Kanunla da okulların masrafları tamamen devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Bakanlık Merkez Örgütü Kanunu 1941 yılında 4113 sayılı Kanunla değiştirilerek Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. 1942 yılında başlatılan plânlı çalışmalarla meslekî ve teknik öğretim kurumları günümüze kadar büyük gelişmeler göstermiştir. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, ileri teknoloji geliştirilmesi, üretimi ve kullanımında gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin önemine değinilmiş bu amaçla orta ve yüksek öğretimde meslekî ve teknik eğitime önem verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca meslek yüksek okulları ve meslekî ve teknik orta öğretim kurumları arasında program bütünlüğünü, iş bölümü ve iş birliği kurulmasıyla nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi yönünde karar alınmıştır (Kazu ve Demirli,2002).

Şekil 3-1'de Türkiye'de eğitim sistemi görülmektedir. Mesleki ve teknik liseler dört temel grupta faaliyetlerini sürdürmektedir. Bunlar: Erkek teknik öğretim okullar, kız teknik öğretim okullar, ticaret ve turizm okullar ve din öğretimi okullarıdır.



Şekil 1 Türkiye'de Eğitim Sistemi

Kaynak : Millî Eğitim Bakanlığı, 2014

Erkek teknik öğretim okulları; ülkemiz endüstrisinin gereksinim duyduğu iş alanlarına orta kademe teknik insan gücü yetiştiren ve yüksek öğretime öğrenci hazırlayan kurumlarıdır. Bu kurumlar; Anadolu teknik liseleri, teknik liseler, Anadolu meslek liseleri, endüstri meslek liseleri ve çok programlı liselerden oluşmaktadır (Kazu ve Demirli,2002).

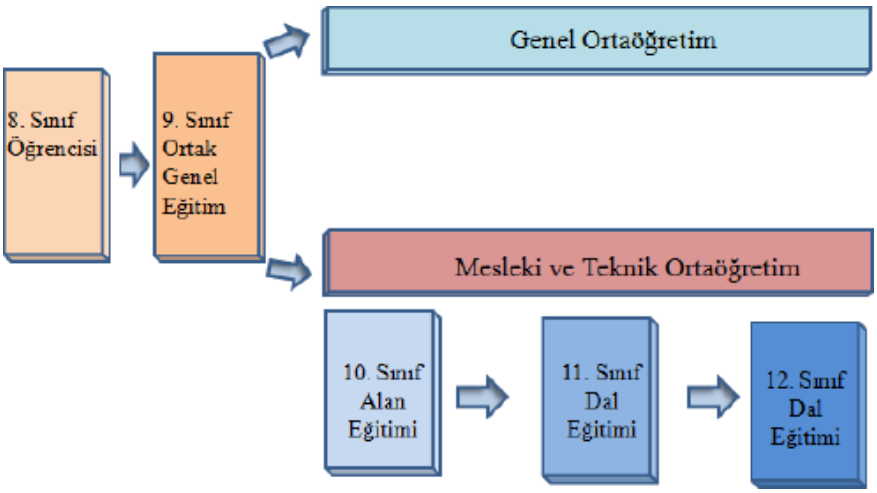
Kız teknik öğretim okulları; ülkemiz endüstrisinin gereksinim duyduğu iş alanlarına orta kademe teknik insan gücü yetiştiren ve yüksek öğretime öğrenci hazırlayan ortaöğretim kurumlarıdır. Kız teknik öğretim okulları; Anadolu kız meslek liseleri, kız meslek liseleri, Anadolu kız teknik liseleri, kız teknik liseleri ve çok programlı liselerden oluşmaktadır (Kazu ve Demirli,2002).

Örgün eğitim kurumlarında mesleki ve teknik eğitimi tamamlayan öğrencilere diploma ve iş yeri açma belgesi verilirken yaygın eğitim kapsamında mesleki eğitimini tamamlayanlara MEB onaylı belge verilmektedir. Mesleki eğitim merkezlerinde ustalık eğitimi alanlar, ustalık belgesi ile iş yeri açabilmektedir.

Ayrıca çeşitli meslek kurslarına katılan bireylerin aldıkları eğitimler, ortaöğretim kurumları yönetmeliği denklik hükümlerine göre ustalık belgesi almalarına yönelik değerlendirilmektedir(MEB,2014,s.25).

Endüstri Meslek Liseleri, ilköğretim üzerine öğretim süresi 4 yıl olan ve öğrencilere, ortaöğretim seviyesinde asgari genel kültür ve uygar bir dünya görüşü sağlanmasında, çeşitli meslek alanlarında endüstrinin ihtiyaç duyduğu mesleki formasyon verilmek suretiyle öğrencileri alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan programların uygulandığı endüstriyel teknik öğretim okullardır (MEB,2014,s.17-21).

Anadolu teknik ve teknik liselerde staj süresi üç yüz saattir. Öğrenci staj fazla üçte birini 11. sınıfın bitiminde, geri kalan kısmını ise 12. yapabilmektedir. Staj uygulamaları hafta sonu, yarıyıl veya yaz tatilinde uygulaması okullarda yüz yüze eğitimle ya da işletmelerde yapılabilir. On ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi verir. On ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi verecek işletmeler bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimde, eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagoji eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilir (MEB,2014,s.21).



Şekil 3 2 Öğrencinin Yönelimi ve Mesleki Eğitim Süreci

Kaynak : Millî Eğitim Bakanlığı, 2014

Meslek lisesi ve teknik liselerin 10. sınıf öğrencileri meslek alanlarında, 11. ve 12. sınıf öğrencileri ise öğrenim gördükleri alanın tercih ettikleri dalında eğitimlerine devam ederler. Şekil 3-2'de Öğrencinin yönelimi ve mesleki eğitim süreci görülmektedir.

Örneğin 10.sınıf Elektrik Bölümü alanında 11 ve 12. Sınıfta pano tasarım ve montaj dalında eğitim verilir.

Ortaöğretimdeki 5 milyon 807 bin 643 öğrencinin, 3 milyon 47 bin 503'ü (yüzde 52,47) genel ortaöğretimde, 2 milyon 82 bin 935'i (yüzde 35,87) mesleki ve teknik orta öğretimde, 677 bin 205'i (yüzde 11,6) Din Öğretimi Genel Müdürlüğü bünyesindeki okullarda eğitim alıyor (http://www.meb.gov.tr/ogrenci-sayisi-17-milyon-588-bine-yukseldi/haber/10675/tr) , Erişim, 17.12.2018).

2015-2016 eğitim ve öğretim dönemi mesleki ve teknik eğitimin ortaöğretim içerisindeki payı %35,87 olduğu görülmektedir.2017-2018 yılında ise meslek liseleri itibar kaybı devam etmekte de genel liselere talep artmaktadır.

3.2 TEKNİK VE MESLEKİ EĞİTİMDE YAŞANAN SORUNLAR

Türkiye ekonomisinin büyüme eğiliminin devam ederek sürdürülebilir, ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi, küresel rekabette yerini alabilmesi, eğitime ayrılan kaynakları daha verimli ve etkin kullanabilmesi için teknik eğitimin önemi dünya da giderek artmaktadır. Türkiye'nin nitelikli insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikalar büyük önem kazanmaktadır. Ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeylerini belirleyen faktörlerin başında mesleki ve teknik eğitim gelmektedir (Kenar,2010).

Türkiye'de bir yandan mesleki ve teknik eğitimi iyileştirmeye dönük önemli adımlar atılırken, öte yandan ortaöğretime erişim ve devam, sunulan eğitimin kalitesi, genel eğitim ve mesleki eğitim ve hatta farklı mesleki eğitim programları arasındaki kalite farkları gençlerimizin eriştikleri öğrenme düzeyi, mesleki eğitim ve işgücü piyasaları arasındaki ilişki ve gençlerimizin çalışma yaşamındaki deneyimleri gibi pek çok alanda önemli sorunlar da göze çarpmaktadır (Köseleci, 2012).

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planına göre; mesleki eğitimi tehdit eden unsurlar şöyle sıralanmıştır.

1. Mesleki ve teknik eğitime yeterince sosyal ve ekonomik değer atfedilmemesi
2. Genç nüfusun çok olması
3. Mesleki rehberlik ve kariyer geliştirme süreçlerinin yetersiz olması
4. Akademik başarısı zayıf öğrencilerin mesleki ve teknik eğitime gelmesi
5. Aile ve öğrencilerin meslek ve iş hayatıyla ilgili yeterince bilgi sahibi olmaması
6. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarına giden öğrencilere karşı toplumda olumsuz algının olması (MEB,2014,s.42).

Mesleki ve teknik eğitimde yaşanan en önemli sorunlardan birisi mesleki eğitimin statü ve itibar sorunudur. Genel olarak tüm ülkelerde akademik bilgi ve eğitim, mesleki ve teknik eğitimden daha itibar görmektedir. Ancak bu itibar sorunu ülkemizde daha yoğun yaşanmaktadır. Öğrenciler meslek okullarını en son tercih olarak değerlendirmektedir. Mesleki sahibi olmak, kariyer geliştirmek ve başarılı olmak için üniversiteler tek adres olarak görülmekte bu da üniversitelere talebi şişirmektedir (Kenar,2010).

Mesleki ve teknik eğitimde yaşanan bir diğer sorun ise meslek lisesi mezunu olmanın piyasa getirisidir. İşgücü piyasası istatistiklerine göre, meslek lisesi mezunlarının, işsizlik oranları, iş bulma şansları, ücret seviyeleri; genel lise mezunlarından biraz daha iyi olsa bile üniversite mezunlarından düşüktür. Kadınlarda üniversite mezunu olmanın meslek lisesi mezunu olmaya göre getirisi erkeklere göre çok daha yüksektir. Bu durum karşısında Türkiye'de ailelerin ve öğrencilerin yoğun üniversite tercihlerinin nedeni son derece anlaşılırdır. Üniversitelere girişin yolu ise genel liselerden geçmektedir (Kenar,2010).

Mesleki ve teknik eğitim ikincil bir eğitim olarak görülmekte, sosyal ve ekonomik değer daha çok genel ortaöğretim ve yükseköğretime atfedilmektedir. Bu algı başarılı öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmesine engel teşkil etmektedir.

Nitelikli teknik ve mesleki eğitimi zayıflatmaktadır. Mesleki eğitimde talep düşüşünün bir diğer nedeni bu eğitim siteminde yaşanan kalite, verimlilik ve etkililikle ilgili sorunlardır. Mesleki eğitim mezunlarının niteliğinden iş dünyası memnun değildir. Mesleki eğitim, günümüz üretim teknolojilerinin ihtiyacı olan nitelikli işgücünü yetiştirememektedir. Mesleki eğitim sırasında verilen teorik eğitim yetersizdir. Mesleki ve teknik eğitim mezunları, istihdam öncesi işletmelerde yeniden eğitilmek durumundadır (Kenar,2010).

3.2.1 Mesleki ve Teknik Eğitime Erişim ve Kapasite Sorunları

MEB'in belirlediği Mesleki ve Teknik Eğitime Erişim ve Kapasite Sorunları vardır. Bu sorunlar şöyle sıralanabilir. Mesleki ve teknik eğitimle ilgili toplumda yeterince farkındalık olduğu söylenemez. Mesleki ve teknik eğitim ikincil bir eğitim olarak görülmekte, sosyal ve ekonomik değer daha çok genel ortaöğretim ve yükseköğretime atfedilmektedir. Bu algı başarılı öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmesine engel teşkil etmektedir (MEB,2014,s.43-46).

İşgücü piyasasının yeterince şeffaf olmaması nedeniyle çalışanlara sunduğu imkânlar konusunda öğrenciler ve aileler yeterli bilgiye sahip değildir. Öğrenenlerin, işgücü piyasası çalışanlarının ve işverenlerin mesleki ve teknik eğitime erişim imkânlarından haberdar olabilecekleri ve bilgi alabilecekleri ortak bir portal bulunmamaktadır (MEB,2014 s.43-46).

1- Eğitim kademeleri ve okul türleri arasında yatay ve dikey hareketliliğin yeterince esnek ve geçirgen olmaması nedeniyle bireyler kazanımlarını bir başka mesleğin becerilerini edinmede fırsat olarak kullanamamaktadır. Eğitim kademeleri ve okul türleri arasında yatay ve dikey hareketliliğin yeterince esnek ve geçirgen olmaması nedeniyle bireyler kazanımlarını bir başka mesleğin becerilerini edinmede fırsat olarak kullanamamaktadır (MEB,2014 s.43-46).

2- Okul sadece örgün eğitim ve öğretimin yapıldığı mekân olarak algılanmakta işverenler ürün geliştirme, işgücü piyasasında çalışanlar ise yeni beceriler kazanma ve mevcut becerilerini geliştirme konusunda okulu hizmet merkezi olarak görmemektedir. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarının araştırma ve laboratuar altyapıları akademik ve endüstriyel Ar-Ge faaliyetleri için

kullanılmamakta ve bu konuda sektör ile yeterince iş birliği yapılmamaktadır (MEB,2014 s.43-46).

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planına göre kapasite sorunları şöyle sıralanmıştır.

1- Küreselleşen ekonomi vasıflı ve nitelikli işgücüne olan ihtiyacı daha da artırmaktadır. Genç nüfusa sahip Türkiye'de gençler arasında işsizlik oranının yüksek olması potansiyel sorunlara işaret etmektedir. Bu sorunların çözümüne yönelik atılacak en önemli adımlardan biri, dünyadaki pek çok örnekte de görüldüğü gibi mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılması ve iş dünyasıyla mesleki ve teknik eğitim arasındaki bağların daha da güçlendirilmesidir.

2- Uluslararası meslek verilerinin üretilebilmesine imkân sağlamak ve ulusal meslek Sınıflamalarını geliştiren veya revize eden ülkelerin bir model oluşturmalarına yardımcı olmak için meslek haritalarının çıkarılması gerekmektedir. Türkiye'de meslek haritaları ile ilgili yeterli çalışma bulunmamaktadır.

3- İş piyasası ihtiyaç analizleri kısa vadeli olarak yapılmaktadır. Piyasada ihtiyaç duyulan mesleklerin hızlı bir şekilde değişmesi ve arz ve talep eşleşmesinin yeterince sağlanamaması mesleki ve teknik eğitimin uzun vadede doğru planlanmasını güçleştirmektedir.

4- Meslek standartları dikkate alındığında bazı mesleklerin diploma programıyla verilmesine gerek olmadığı ve bu mesleklerin sertifika yoluyla kazandırılmasının daha uygun olduğu görülmektedir. Hangi mesleklerin diploma programlarıyla hangilerinin sertifika yoluyla verilmesi gerektiği ile ilgili kesin bir ayrım bulunmamaktadır.

5- Kurumlar ve ülkeler arasındaki farklılıklar mesleki ve teknik eğitime erişimi önlemenin yanı sıra önceden kazanılmış olan bilgi, beceri ve yetkinliklerin etkili kullanımını da engellemektedir. Hayat boyu öğrenme kapsamında kişilerin uluslararası hareketliliğini; serbest, yaygın ve örgün öğrenmelerinin değerlendirilmesini sağlayan sistemlerle ile uyumlu çalışmanın başlatılması ve yaygınlaştırılması için yasal düzenleme bulunmamaktadır.

6- Bireylerin serbest, yaygın ve örgün öğrenme yoluyla kazandıkları bilgi, beceri ve yetkinliklerini belgelendirebilecekleri bir sistem olmasına rağmen bu belgeler başka bir yaygın ve örgün eğitim programına geçmek için kullanılamamaktadırlar.

7- Mesleki ve teknik eğitimde yetişen öğrencilerin uluslararası hareketliliğini ve mesleğiyle ilgili küresel gelişmeleri takip etmelerini sağlayacak yabancı dil eğitimi yeterince verilememektedir.

8- Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin rehberlik servisine yönelik yanlış algılarından dolayı etkili bir mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmeti verilememektedir. Yönetici ve öğretmenler öğrencilere mesleki rehberlik sağlayacak iş dünyasıyla ilgili güncel bilgiye yeterince sahip değildir.

9- Mesleki ve teknik eğitim öğrencileri akademik başarılarına göre yönlendirilmekte yetenek ve ilgileri dikkate alınmamaktadır. Bundan dolayı etkin bir kariyer geliştirme sistemi uygulanamamaktadır.

10- Mesleki Eğitim Kurulu ile il istihdam ve mesleki eğitim kurulları ekonominin ve toplumun orta ve uzun vadedeki işgücü ihtiyaçlarını gözeterek arz ve talep denge politikalarını oluşturmamaktadır.

11- Merkezi sınav sonuçlarına göre öğretmen yerleştirmeleri yapılırken öğretmen adayları genel kültür, genel yetenek ve pedagoji alanlarında sınava girmektedirler. Mesleki ve teknik eğitim alan ve dalları ile ilgili öğretmen yeterlilikleri henüz belirlenmemiştir. Merkezi sınavlarda mesleki alan bilgisi ölçülmemektedir.

12- Mesleki ve teknik eğitim içerisinde özel okulların payı oldukça düşüktür. Ayrıca özel mesleki ve teknik eğitim okullarına verilen teşviklerin etki analizlerini içeren ve bu okullardaki eğitim öğretim faaliyetlerini izleyen ve değerlendiren bir sistem yoktur.

13- Türkiye'nin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayacak küresel rekabette yerini alması ve eğitime harcanan ekonomik kaynakların daha etkili ve verimli kullanılması için eğitim sistemini çıktı kontrollü ve kalite kriterlerine dayalı hale getirecek kalite güvence sistemi bulunmamaktadır(MEB,2014,s.46-47).

3.2.2 Mesleki eğitimde akademik başarı

Ortaokulu bitiren öğrencilerden akademik başarısı yüksek olanlar çoğunlukla genel ortaöğretim okullarını tercih ederken orta ya da düşük akademik başarı gösterenler mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarını tercih etmektedir. ÖSYM verileri incelendiğinde mesleki ve teknik eğitim liselerinin yükseköğretime giriş sınavlarında en düşük başarıya sahip oldukları görülmektedir. 2013 yılında mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrenci ve mezunlarından yükseköğretime giriş sınavlarına başvuru yapan 611.817 öğrencinin % 6'sı dört yıllık lisans programına yerleşmiştir (MEB,2014,s.22).

Uluslararası değerlendirmeler ilköğretim mezunlarının çoğunun sekiz yıllık temel eğitim boyunca Türkçe, matematik ve fen alanlarında temel becerileri kazanamadığını göstermektedir. Aralık 2010'da açıklanan Uluslararası Öğrenci Başarılarını Değerlendirme Programı (PISA) 2015 sonuçlarına göre, son yıllarda yaşanan iyileşmeye rağmen Türkiye'nin ortalama puanları tüm testlerde OECD ortalamasından düşüktür (Köseleci, 2012).

Eski Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz 2015 PISA sonuçları için yaptığı değerlendirmede Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Lise puanlarına referans alındığında PISA sonuçları ülke sıralamalarında 425 puanla önde olduğunu fakat Mesleki ve Teknik, Çok Programlı Anadolu Liselerinin katıldığında ise 392 puanın ülke ortalamasını düşürdüğünü belirtti. Mesleki ve Teknik eğitimin kalitesini iyileştirilmesinin gerektiğini, bu başarıldığında PISA başarı sırlaması ile ilgili ülkemizin sorunumuzun kalmayacağını düşündüğünü belirtti. (https://www.mymemur.com.tr/milli-egitim-bakani-meslek-liseleri-pisada-puanimizi-dusuruyor-83337h.htm) Erişim Tarihi :26.11.2018)

Son yıllarda eğitim alanında yapılan çalışmalara bağlı olarak bina ve derslik sayısında önemli artış sağlanmıştır. 2012-2013 eğitim öğretim yılı için derslik başına düşen öğrenci sayısı; genel ortaöğretimde 28, mesleki ve teknik ortaöğretimde 34'tür. Mesleki ve teknik ortaöğretimde derslik başına düşen ortalama öğrenci sayısı genel ortaöğretimden fazladır. Bu durum, mesleki ve teknik eğitime daha fazla fiziki yatırımın yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (MEB,2014,s.29-30).

3.2.3 Mesleki ve Teknik Eğitim ile İstihdam

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planına göre istihdam sorunları şöyle sıralanmıştır.

1- Bilim ve teknolojideki gelişmelere paralel olarak mesleklerde de gelişmeler meydana gelmektedir. Değişen ve ortaya çıkan yeni meslekler nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacı her geçen gün artırmakta ve çağdaş teknolojileri içeren kaliteli bir mesleki ve teknik eğitimi zorunlu hale getirmektedir. Dünyadaki bilimsel ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş piyasası sürekli olarak değişmektedir. İş piyasasındaki değişmeler bireyin bir işte istihdam edilebilmesi için gereken mesleki nitelikleri de farklılaştırmaktadır. İş için gerekli mesleki niteliklerdeki değişimler mesleki ve teknik eğitime kapsamlı bir şekilde yansıtılmalıdır.

2- İşletmelerde mesleki eğitim ve staj uygulamalarında idare, koordinasyon, kalite değerlendirme vb. faaliyetler MEB tarafından yürütülmekte, sektör temsilcileri (meslek kuruluşları vb.) bu işleyişte etkin rol almamaktadırlar. İşletmede meslek eğitimi ve staj süreleri mesleklerin ihtiyaçlarına göre esnek bir şekilde belirlenmemektedir. Ayrıca işletmelerde verilen meslek eğitimlerinin nitelikleri istenilen düzeyde değildir. Öte yandan işletmelerde mesleki eğitim veya staj yapacak öğrenci sayısını karşılayacak miktarda ve istenen nitelikte iş yeri bulunmamaktadır. İş yeri eğitiminde nelerin bilinebileceği, nelerin yapılabileceği ve hangi yetkinliklerin kazanılacağı konusunda daha fazla geliştirme ve süreçlerin iyileştirilmesine ihtiyaç vardır.

3- Özel politika gerektiren grupların, eğitim ve istihdam bağının kurgulanmasında ve iş piyasasına geçişlerinde yapısal birçok problem bulunmaktadır. Bu gruplara yönelik istihdam fırsatları yeteri kadar oluşturulamamıştır.

4- Mesleki ve teknik eğitim öğrencileri, kursiyerleri ve mezunları; çalışanlar ve öğretmenlerin yenilikçilik, yaratıcılık ve girişimcilik özelliklerinin ve ruhunun geliştirilememesi Türkiye'nin küresel, teknolojik ve ekonomik rekabette gücünü zayıflatmaktadır. Bu durum yeni sektörlerin ve iş alanlarının oluşmasına, makroekonomi bağlamında istihdam fırsatlarının gelişmesine engel teşkil etmektedir.

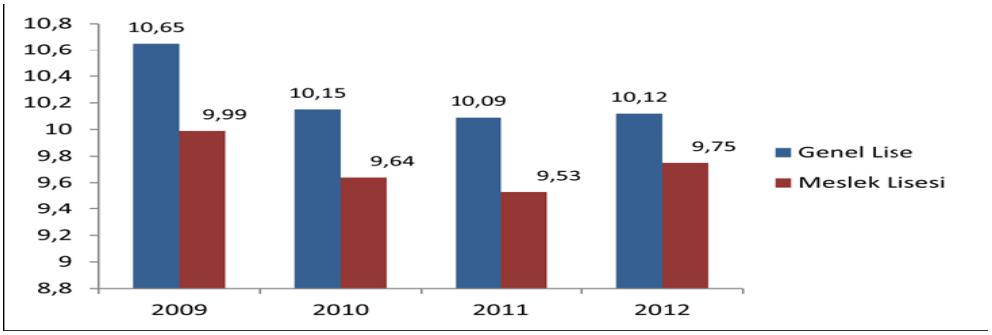
5- İstihdam edilebilme vasıfları, değişen işgücü piyasası koşullarını ve ihtiyaçlarını yeterince karşılayamamakta ve geçerliliğini yitirmektedir. Özellikle küresel rekabet ortamı, çalışanların sadece belirli koşullarda performans sergilemesini yeterli görmemekte ayrıca değişen durumlara uyumluluğunu talep etmektedir. Ortaya çıkan uyumsuzluk işgücünün istihdam edilebilirliğinde ve istihdamın devamlılığında sorun teşkil etmektedir.

6- Eğitim ve istihdamda bireylerin hareketliliğini kolaylaştırmayı amaçlayan ve bireylerin yeterliliklerini şeffaf bir şekilde göstermelerine imkân sağlayan Avrupa vatandaşlarının beceri ve yeterliliklerini açık ve kolayca anlaşılır hale getirmelerine yardım eden eklerinin kullanımı konusunda yeterince farkındalık oluşturulamamıştır.

7- Öğrencilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmak için düzenlenen öğrenci değişim programlarından yeterince yararlanılamamakta ve bu programlar amacına uygun Değerlendirilememektedir.

8- Türkiye'nin taraf olduğu ekonomik iş birliği teşkilatlarına üye ülkelerle mesleki ve teknik eğitim alanında yeterince iş birliği sağlanamamakta ve ortak projeler geliştirilememektedir.

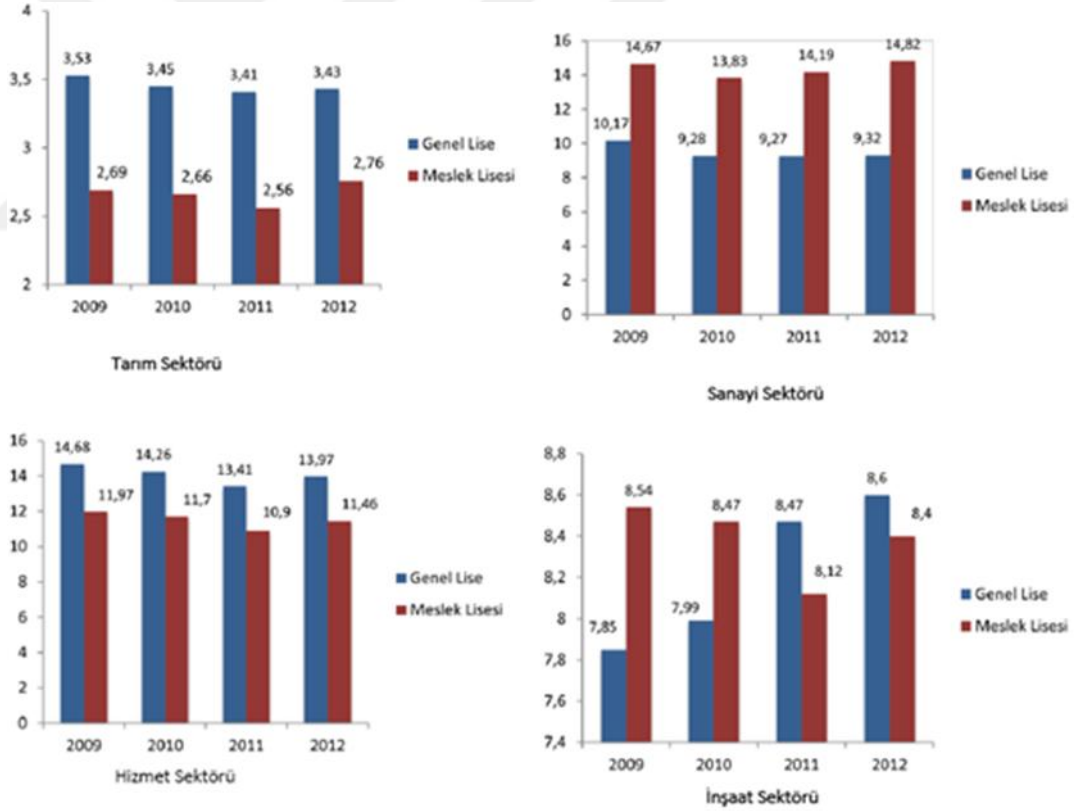
Türkiye'nin hem genç bir nüfusa sahip olması hem de çalışabilir yaştaki nüfusunun her yıl artış göstermesi, artan işgücüne paralel istihdam fırsatlarının çeşitlendirilmesini gerektirmektedir. Eğitimi geliştirecek ve istihdamı artıracak politikalar öncelikli konumdadır. Mesleki ve teknik eğitime ihtiyaç duyulan alanların belirlenmesi ve bu ihtiyaçlara göre eğitim planlamasının yapılmasına yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Şekil 3'te Tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerindeki toplam istihdamın incelendiğinde genel lise mezunlarının istihdamdaki payının daha yüksek olduğu görülmektedir (MEB,2014,s.33).



Şekil 1 Tarım, Sanayi, Hizmet ve İnşaat Sektörlerinin Tamamında Meslek Lisesi ve Genel Lise Mezunlarının İstihdam Payı

Kaynak: Millî Eğitim Bakanlığı, 2014

Tarım, Sanayi, Hizmet ve İnşaat Sektörlere göre Meslek Lisesi ve Genel Lise Mezunlarının İstihdam Payı (%)



Şekil 0 Tarım, Sanayi, Hizmet ve İnşaat Sektörlere göre Meslek Lisesi ve Genel Lise Mezunlarının İstihdam Payı (%)

Kaynak : Millî Eğitim Bakanlığı, 2014

İşgücü piyasalarında arz ile talebin nitel ve nicel olarak uyuşması önemlidir. İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriler ile okulda kazandırılan bilgi ve becerilerin örtüşmesi ve arz-talep dengesinin sağlanması sosyal ve ekonomik yapının güçlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Mesleki ve teknik eğitim sistemi, küresel yenikliklere ve değişimlere açık, işgücü piyasası analizlerine dayalı, bireyi istihdama yönlendiren, yeterliliğe dayalı ve hareketliliği esas alan bir yapıya doğru ilerlemektedir (MEB,2014,s.12).

Lise okulları genel amacı bir üst yükseköğretim kurumları için öğrencileri hazırlarken meslek liseleri bu amacın yanı sıra iş yerlerinin çeşitli alanlarda ihtiyaç duyduğu ara elemanları da yetiştirmektir. Gençlerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, okul sonrasında iş dünyasına uyum sağlamaları için temel becerilerin kazandırılması meslek liselerini önemli hale getirmiştir (MEB,2014,s.11).

3.3 MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM SORUNLARI İÇİN ÇÖZÜM ÇALIŞMALARI

3.3.1 Meslek Liselerinin Sanayi Odalarına Devri

Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret odası ile Çalışma Bakanlığı'nın olduğu üçlü bir yönetim oluşturulacak olan modelle ; sanayinin ihtiyaçlarına yönelik eğitimle meslek liselerinin işverene, özel sektöre devredilmesi amaçlanmaktadır. Pilot proje olarak başlatılan projenin amaçları şöyle sıralanmıştır.

1-Mesleki ve Teknik Eğitim Okul Yönetim Kurulu (MTOYK) Oluşturulmasının Amaçları: 1.İl/ilçe milli eğitim müdürlükleri, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu müdürlükleri, sektör ve meslek kuruluşları, yerel yönetim ve ilgili kamu kurum ve kuruluş temsilcilerinin bir araya geldiği, yerel ve bölgesel düzeyde mesleki ve teknik eğitim ile ilgili konuların ve sorunların ele alınarak çözüm önerilerinin geliştirildiği bir platformun oluşmasını sağlamak.

2.Mesleki ve teknik eğitimin paydaşları olan sektör temsilcilerinin, ilgili meslek kuruluşlarının, yerel yönetimlerin, ilgili kamu kurum ve kuruluşların mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile yapacakları işbirliğini artırmak ve sürekli hale getirmek.

3.Yerel düzeyde ilgili tüm paydaşları bir araya getirerek mesleki ve teknik eğitimin yerel ve bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmesi için mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları arasında eşgüdüm sağlamak.

4.Mesleki ve teknik öğretim programlarının, ilgili sektörün ve iş piyasası aktörlerinin beklentileri doğrultusunda geliştirilmesine katkı sağlamak.

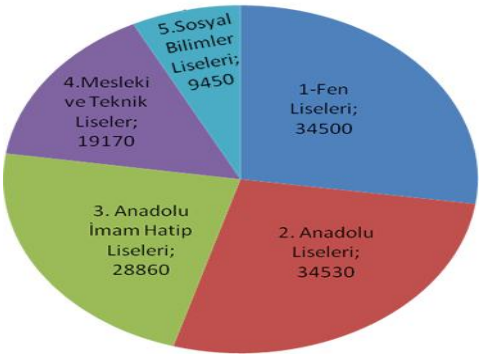
5.İl/ilçe genelindeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında açılacak veya kapatılacak meslek alanı ve dallarının yerel iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda, sektörle işbirliği yapılarak belirlenmesini sağlamak.

6.Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının eğitim ortamlarının nitelikli bir mesleki ve teknik eğitim yapılabilecek şekilde iyileştirilmesinde, atölye ve laboratuar ihtiyaçları ile eğitim araç-gereci, makine-teçhizat ve ihtiyaçlarının karşılanmasında sektörün ve yerel yönetimlerin katkısını sağlamak. (MEB,2000).

7.Atölye ve yeterli donanımı bulunmayan mesleki eğitimlerinin sektörle işbirliği yapılarak, işletmelerin eğitim birimlerinde yapılmasını sağlamak

3.3.2 Liselere Geçiş Sınavı ve Bazı Meslek liselerinin Nitelikli Okullar Kategorisine Alınması

2018-2019 öğretim yılında uygulanacak olan liselere geçiş sınavıyla 8. sınıflarında öğrenim gören öğrencilerin fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, proje uygulayan eğitim kurumları ile mesleki ve teknik Anadolu liselerinin Anadolu teknik programlarına yerleştirilmesi amacıyla bakanlıkça merkezi sınav yapılacağı açıklanmıştır.Bu liselere merkezi sınav puanıyla öğrenci yerleştirilecek. Meslek liselerinin sınavla alınan nitelikli okullar arasında yer alması kısmi olacakta olsa meslek liselerinin kalitelerinin artırılması adına etkilerinin olması beklendiği yeni sistemde kontenjanlar şöyle sıralanmıştır. (www.meb.gov.tr/sinavlar/dokumanlar/2018/MERKEZI_SINAV_BASVURU_VE_UYGULAMA_KILAVUZU.pdf Erişim:11.03.2018).



Şekil 2 2018 Liselere Geçiş Sınavı Okul Kontenjanları

Kaynak : MEB 2018 Liselere Geçiş Kılavuzuna göre hazırlanmıştır.

3.3.3 Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi (MLMM)

Vehbi Koç Vakfı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Koç Holding'in iş birliğiyle, mesleki teknik eğitimin önemi konusunda toplumun her kesiminde farkındalık yaratmak ve bu konuda liderlik yaparak, devletle iş dünyası arasında işbirliği tohumları atmak amaçlarıyla 2006 yılında başlatılan projedir. Bu rapora göre mesleki ve teknik eğitimde yaşanan sorunlar şöyle sıralanmıştır.

1- Orta öğretimde reform yapmak isteyen ülkelere önerilerin başında bu imajın değiştirilmesi ve üniversite yolunun desteklenmesi vardır Üniversite yolu tıkalı bir okula aileler çocuklarını göndermek istememektedir. Bu da bu okullarda başarısı düşük öğrencilerin yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Başarılı öğrencilerin meslek liselerine girmesi, bu okullarda eğitim seviyesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır.

2- Ortaöğretim mezunlarının becerilerinin düşük düzeyde olması, eğitim sistemimizde yıllar içinde gerçekleşen değişikliklere ve gelişmelere rağmen önemli bir sorun olarak süregelmektedir. Ortaöğretim, gençlerin bireysel gelişimini ve toplumsal katılımını güçlendirecek önemli bir eğitim kademesi olarak kurgulanmalıdır. Ortaöğretim programlarının gençlerin beklentilerine yanıt verecek şekilde düzenlenmesi kritik önemdedir.

3- Eğitim düzeyi düşük bir işgücü Türkiye'nin rekabet gücünü ve bilgi ekonomisine geçişini olumsuz etkileyecektir. Türkiye, bir yandan hizmetçi eğitim modülleriyle mevcut işgücünün, diğer yandan da kaliteli bir eğitim ve öğretim programıyla işgücü

piyasalarına hazırladığı genç nüfusun niteliklerini iyileştirmeyi amaçlamalıdır.

4- Bu ayrışma içerisinde, mesleki ve teknik liseleri tercih eden öğrenciler sosyoekonomik olarak en dezavantajlı gruplardan geliyorlar. PISA 2006 verilerinden derlenen Tablo 2, öğrencilerin devam ettiği okul türü ve ebeveynlerinin eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteriyor. Özellikle, sınavla öğrenci alan okullardaki öğrencilerin ebeveynlerinin eğitim düzeyinin yüksek, mesleki ve teknik liselerdeki çocukların ebeveynlerinin ise eğitim düzeyinin düşük olduğu görülüyor.

5- Eğitim Reformu Girişimi (ERG) 'nin yaptığı bir çalışma da bu tezi destekleyici sonuçlara ulaşmış, bireyin sosyoekonomik durumunun hangi ortaöğretim okuluna gideceğini belirleyen bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, sosyoekonomik olarak daha avantajlı çocuklar Anadolu liselerine, öğrencilerinin çoğunluğu genel liselere ,en dezavantajlı çocuklar meslek liselerine devam etmektedirler.

6- Türkiye'nin önünde açılan demografik fırsat penceresinden yararlanmasının önemli koşullarından bir tanesi, işgücüne katılacak gençlerin ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarında insan onuruna yaraşır şekilde istihdam edilebilmeleri için gerekli becerilere sahip olmalarıdır. Türkiye, oldukça genç bir nüfusa sahiptir. Demografik geçiş sürecinde nüfus artış hızı düşerken, işgücü arzının, yani çalışabilir nüfusun hızlı artışını sürdürdüğü bir durum olarak tanımlanan "fırsat penceresi", Türkiye'ye önümüzdeki 20 sene içerisinde ekonomik gelişmesini hızlandırma olanağı sunuyor. Benzer bir demografik görüntünün Doğu Asya'nın 1970'lerde ve 1980'lerde gerçekleştirmiş olduğu "ekonomik mucize" ye büyük ölçüde katkıda bulunduğu çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. 2007 yılından bu yana, Türkiye'nin bağımlılık oranı, Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin ortalamasının altında seyrediyor (Köseleci, 2012).

7- Ortaöğretim mezunlarının becerilerinin düşük düzeyde olması, eğitim sistemimizde yıllar içinde gerçekleşen değişikliklere ve gelişmelere rağmen önemli bir sorun olarak süregelmektedir. Ortaöğretim, gençlerin bireysel gelişimini ve toplumsal katılımını güçlendirecek önemli bir eğitim kademesi olarak kurgulanmalıdır. Ortaöğretim programlarının gençlerin beklentilerine yanıt verecek

şekilde düzenlenmesi kritik önemdedir. Ortaöğretim, Türkiye için birçok açıdan gitgide önem kazanıyor. Mevcut sosyoekonomik kalkınma düzeyine paralel olarak, ilköğretimle kazanılan beceriler ve yetkinliklerle sürdürülebilecek istihdam fırsatları azalıyor. Bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmeleri ve toplumsal hayata diledikleri şekillerde ve diledikleri kadar katılabilmeleri için ortaöğretim çağında kazanılacak bilgi, beceri ve yetkinliklere (bilişim okuryazarlığı, yabancı dil, üst düzey eleştirel düşünme becerileri, vb.) gereksinimleri artıyor. Ortaöğretim ekonomik kalkınma süreçlerinde de belirleyici bir rol oynuyor. Ortaöğretimde okullaşmayı artıran ve yetişkin nüfusta ortaöğretim mezunlarının oranını yükseltmeyi başaran ülkeler daha hızlı kalkınma süreçleri geçiriyor.

8- Türkiye'de eğitim sistemi, kadın, erkek, yoksul ve özel gereksinimle bireyler dahil, herkesin temel becerileri yeterli düzeyde edinmesini sağlayamamaktadır. Diğer yandan, eğitim ve öğretime erişim, öğrenmek ve başarmakla eşanlamlı değildir. Eğitim sistemimizde rekabet gücünün artırılması ve bilgili insan gücünün yetişmesi için şart olan kalite sorunları yoğun olarak yaşanmaktadır.

9- Ülkemizde tüm öğrencilerin temel becerileri sekiz yıllık ilköğretimleri boyunca kazanmaları bekleniyor. Mesleki ve teknik beceri kazanımı ise ortaöğretimde başlıyor. Mesleki ve teknik eğitimin bireylerin potansiyellerine ulaşmalarına, tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin nitelikli eleman ihtiyacının karşılanmasına ve Türkiye'nin rekabet gücünü artırmasına katkıda bulunmayı amaçlaması gerekiyor.

10- Günümüz ekonomik koşullarında ve giderek daha rekabetçi hale gelen işgücü piyasalarında, bireyler çalışma hayatları boyunca istediklerinde ya da gerektiğinde iş hatta meslek değiştirmek, becerilerini sürekli yenilemek ve geliştirmek durumundadırlar. Bu nedenle, mesleki ve teknik eğitim programlarının mesleğe özgü becerilerin yanı sıra daha geniş ve aktarılabilir becerileri de öğrencilere kazandırması önem kazanmaktadır (Köseleci, 2012).

11- Mesleki ve teknik eğitimin etkililiği, beklentileri karşılayacak sayıda ve kalitede mezun verilmesi, teknoloji ve işgücü piyasasındaki gelişmelerin sürekli ve düzenli olarak izlenmesi ve sonuçların eğitim yatırımlarına ve programlarına aktarılması ile doğru orantılıdır. Çoğu işveren, mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının mesleki

bilgi, beceri, tutum ve iş alışkanlıklarını yetersiz bulmaktadır. Örgün eğitim düzeyinde mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasalarının ihtiyacını karşılayacak kalitede mezun vermemesi, işletmeleri mezunları istihdam öncesinde yeniden eğitme durumunda bırakıyor. Bu durum, özellikle yeni üretim teknolojileri kullanan ve bunun için nitelikli eleman ihtiyacı olan küçük ve orta ölçekli işletmeler için önemli bir sorundur (Köseleci, 2012).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ

4.1 ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ

Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sevgi, kendini yenileme, mesleği isteyerek ve severek yapma gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Öğretmenin bir insan olarak gelip olgunlaşması ve insanlarla olan ilişkilerinde ve toplum kurallarına uymada diğer meslek erbaplarına göre daha duyarlı tutum ve davranışlara sahip olması beklenir. Öğretmenler de öncelikle insanlara yardım yapabilmek için öncelikle kendini iyi ya da kötü yanlarıyla tanımalı, kendisiyle barışık, bunun yanı sıra iletişim ve insan ilişkileri alanında kendini yetiştirmiş geliştirmeye çalışmalıdır (Baysal,1995.s.54).

Gündüz (2005.s.47) öğretmenin kişisel özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

Kabul edilebilir bir kişilik
Sağlıklı olma
Açık fikirlilik
Kendine güven
Mesleki ve demokratik ideallere bağlılık.
Liderlik
Sürekli öğrenme ve gelişmeye açıklık
Yaratıcı düşünme
Normalin üzerinde zihinsel yetenek
İyi ahlak
İletişim
Sevgi sabır ve hoşgörü
Geçimlilik
Esprili
Adaletli ve tarafsız davranma
Başkalarının yetişmesine katkıda bulunma

Öğretmenlik mesleğe ilişkin nitelikleri de şu şekilde sıralamıştır:

Eğitim ve öğretmenlik mesleğinin insan yaşamındaki ve toplumdaki yerini ve önemini anlama

Eğitim ve meslekle ilgili yasa ve yönetmelikleri bilme ve bunlara uygun davranma

Mesleki inanç ve bağlılık duygusuna sahip olma

Mesleğin değer ve normlarına uygun davranma

Mesleki kuruluşları tanıma ve destek olma

Mesleğin toplumsal statüsünü yükseltmeye katkıda bulunma

Eğitim personeli, öğrenci, veli ve iş çevreleri ile uyum içinde olmak (Gündüz (2005)

Öğretmenlere ilişkin mesleki yeterliliğin de önemlidir. Mesleki yeterlilik farklı boyutlarda tartışılmaktadır. Kişisel yeterlilik ; yüksek kişisel sorumluluk, yaratıcılık, sorunları çözme becerisi, eleştirel düşünme, ekip içinde çalışma, değişimleri başlatabilme, anlayış, merhamet ve hoşgörü ile birlikte yüksek sosyal ilişkiler ve ahlaki değerler seklinde tanımlanabilir. Alan yeterliliği*;* belli bir konu alanı içinde konusuyla ilişkili mesleki bilginin nitelik ve niceliğinin gerekli olması anlamına gelir. Öğretmen adayları bunların her ikisini de akademik eğitimi sırasında kazanır.

Eğitsel yeterlilik*;* öğretmen eğitimsel çalışmasıyla, özellikle de öğretmeyle ilgilidir. Öğretmen adayı bu yeterliliğin temellerini mesleki çalışmalarında alır. Kendi konu alnında uygun öğretim stratejisi, yöntem, teknik, araç-gereç kullanma, sınıf yönetme, öğrencilerle iletişim ve değerlendirmelerde yeterlilik gibi özellikleri içerir. (Sünbül 2002,s.258).

4.2 ATÖLYE, LABORATUVAR VE MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİ

Atölye ve meslek dersi öğretmeni; mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarında, öğrencilere, okul bünyesinde bulunan uygun eğitim ortamlarında, mesleğin gerektirdiği teknik teorik bilgiler ile beceri ve alışkanlıkları, ilgili atölye ve laboratuarlarda kurallarına göre öğreten öğretmendir (MEB, 2009,s.1-3).

Teknik öğretmenlerin nitelikleri, yetiştirmiş olduğu öğrencilerin kalitesini doğrudan etkileyecektir. Temel amacı iş hayatının ihtiyaç duyduğu ara kademe iş gücünü yetiştirmek olan mesleki eğitimin hedefine ulaşabilmesi için öncelikle söz

konusu iş gücünü yetiştirecek olan eğitim öğretim kadrosunun yeterliliklerinin iş hayatının taleplerine uygun olması gerekmektedir. Nitelikli, üretken, bilime sanata değer veren, toplumsal değerlerimizi özümsemiş bireyler yetiştirebilmemiz, öğretmenlerimizin sahip olduğu yeterliklerin farkında olmasına ve bunları sürekli olarak geliştirme çabalarına bağlıdır. Eğitim programlarının etkili uygulanabilmesi, okullarımıza sağlanan fiziki olanakların verimli kullanılabilmesi ve eğitim öğretimin kalitesi öğretmenlerin niteliklerinin ve yeterliklerinin yükseltilmesiyle mümkündür (MEB,2009,s.2).

4.3 ATÖLYE, LABORATUVAR VE MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖZELLİKLERİ

MEB Atölye, laboratuvar ve meslek dersi öğretmenlerinin özellikleri şu şekilde sıralamıştır.

-Gelişen teknolojiyi yakından takip etmeli, bunları eğitim ve öğretim çalışmasına yansıtmalı,

-Araştırmacı olmalı,

-Öğrenciye ahlak ve disiplinini kavratmalı,

-Eğitim içerisinde üretimi gerçekleştirebilmeli,

-Eğitim faaliyetlerini çevre ile bütünleştirebilmeli,

-Moral ve motivasyon kaynağı olmalı,

-Tasarruf ve toplam kalite yönetimi bilincini geliştirmeli,

-Üretebilen ve araştıran insan yettirebilmeli,

-İş güvenliği ile ilgili mevzuatı bilmeli,

-Ders ve konusuna hakim olmalı,

-Planlama ve hazırlık çalışmalarında yeterli olmalı,

-Öğretim metotlarını yerinde kullanmalı,

- Etkili iletişim kurmalı,

-Öğrenciyi öğrenmeye motive etmeli,

-Ölçme ve değerlendirme tekniklerini kullanmalıdır

Öğretmenler, okulun, yönetim, eğitim, öğretim ve bu amaçla yapılan üretim çalışmalarında görevli ve bunların yerine getirilmesinden sorumludurlar. (MEB,2000) ‘e göre öğretmenler bu görev ve sorumluluklarını, ilgili mevzuatta

belirtilen esaslar ve eğitim programları çerçevesinde, öğrencilere, ilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda, ülkemizin ihtiyaç duyduğu alanlarda, öğrencilerine bilgi, beceri ve davranışlar kazandıracak şekilde, bütünlük ve uyum içinde yerine getirirler

Atölye, laboratuvar ve meslek dersi öğretmeni, Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde belirlenen görevlerin yanında;

1. Derslik, atölye ve laboratuvarda iyi bir eğitim öğretim için, (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, temizlik, düzen vb.) fiziksel artların sağlanması;

2. Atölye ve laboratuvarda yapılacak eğitim ve öğretime uygun, makine, teçhizat, cihaz ve avadanlıkların kullanılabilir durumda olması, bunlara ait kullanma ve bakım kavuzlarının düzenli şekilde muhafaza edilmesi,

3. Güvenliği için yeterli araçların, ilgili talimatların, ikaz levhalarının ve işaretlerini gerektiği yerlerde, görülebilir ve kullanılabilir durumda bulundurulması sağlamalıdır,

4. Eğitim ve öğretim çalışmaları için gerekli olan basılı eğitim materyalinin, bölüm kitaplarının, atölye ve laboratuvarda gerekli ortamlarda bulunması için gerekli önlemi almalıdır (MEB,2000).

Öğretmenlerin yukarıda anlatılmaya çalışılan görevleri sorumluluklarını yerine getirebilmeleri ve istenilen özelliklere sahip olmaları, bir bakıma onların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı olmalarına bağlıdır. Çalışma hayatı bireyin sağlığını etkileyebildiği gibi, çalışanın sağlıklı olması ya da olmaması da çalışma hayatına etkide bulunabilir (Baysal,1995,s.66).

4.4 ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE MESLEK LİSELERİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN İŞ HAYATINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Meslek liseli öğrencilerin diğer okul türlerine göre daha çeşitli ve daha fazla öğrenme ihtiyaçları vardır. Öğrencilerin sosyo-ekonomik sorunları, velilerin yetersiz katılım düzeyleri, öğrencilerin öğrenmeye karşı direnç göstermeleri gibi bir çok soruna karşı öğretmenler sorunları çözmede desteklerden yoksundurlar.

Çavuşoğlu (2005)'na göre meslek liselerinde çalışan kültür öğretmenleri kültür öğretmenlerine göre daha dazla sorunla karşılaşmaktadırlar. Endüstri meslek

liselerinde çalışan öğretmenler genel olarak iki gruba ayrılmakta ve meslek dersleri öğretmenleri, genel kültür dersleri öğretmenleri diye adlandırmaktadırlar. Bu okullarda çalışan genel kültür dersleri öğretmenleri, genellikle verdikleri bilgilerin bir işe yaramadığı, öğrencilerin bu dersleri dinlemek istemediklerini, genelde öğrenci kaynağının, düşük bilgi ve kültür seviyesinden olduğunu, sanayide işçi olacak olan bir öğrenci grubunun çok fazla bilgi edinmesinin gerekli olmadığını, endüstri meslek liselerinde kendilerine ikinci sınıf muamele yapıldığını, ne kadar çok çalışsalar da ders saatlerinin yetersizliği nedeniyle başarı sağlanamayacağını, öğrencilerin kendilerine meslekilerden daha az saygı duyduklarını, okul yönetimlerinin kendilerine yeterince ilgi göstermediğini ve ayrımcılık yaptığını, kendilerine yeterince yardım ve destek vermediğini düşünmektedirler.

Genel kültür dersi öğretmenleri yaşadıkları problemlerin kendilerini olumsuz yönde etkilemesi sonucu verimlerinin düştüğünü belirtmektedirler. Ayrıca meslek lisesi öğrencilerinin üniversiteyi yerleşemeyecekleri inanması, öğretmenlerin daha fazla çalışmalarını engellemekte, öğrencilerinin üniversiteyi kazanabilecekleri seviyede bir eğitimin gereksiz olduğuna inandıklarını açıkça dile getirmekten kaçınmamaktadırlar (Çavuşoğlu,2005).

Öğrencilerin genelde eğitime isteksiz olmaları, mezun öğrencilerin iş bulamaması ,sanayi yatırımlarının az olması, ücretlerinin yetersizliği, okullarda teknolojinin eski olması gibi Meslek dersleri öğretmenlerini çevreleyen bir çok sorun vardır.Ayrıca kendilerini geliştirmelerine imkan tanınmaması, kendi ders programlarını kendilerinin yapamaması, Teknik Eğitim Fakültelerindeki programlarla, meslek liselerinin programlarının örtüşmemesi, yetişen öğretmenlere yeterli bilgi ve uygulamanın verilememesi gibi nedenlerle göstermeleri gereken performansı gösteremedikleri ve başarılarının düşük olduğu da yaygın görüşler arasındadır (Çavuşoğlu,2005).

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak iş-yaşam çatışması boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir fark şekilde farklılaşmaktadır. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyi daha yüksektir. Bunun sebebi olarak akademik olarak daha az başarılı öğrencilerle çalışmaları gösterilebilir (Dilek, Yılmaz,2016,s.51). Sınavla öğrenci alan liselerde

çalışan öğretmenlerin ,sınavsız öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir (Koruklu,vd., 2013,s.119-137).

4.4.1 Öğrencilerin Sosyo-ekonomik durumları

Öğrencilerin sadece okulun sorumluluğu altında olduğu ve eğitim öğretimin sadece okul çalışanlarının omuzlarına yüklendiği eğitim modeli ile başarıya ulaşmak mümkün olmayacaktır. Finansal desteğe ihtiyacı olan öğrencileri okul yönetimine ve okul aile birliğine bildirmesi öğretmenlerin iş sorumluluklarından biridir. Tansel (2002)'ye göre, sosyoekonomik durumun göstergeleri olan hane geliri ve ailenin eğitim düzeyi akademik performansı belirleyen iki etmendir (ERG, 2014).

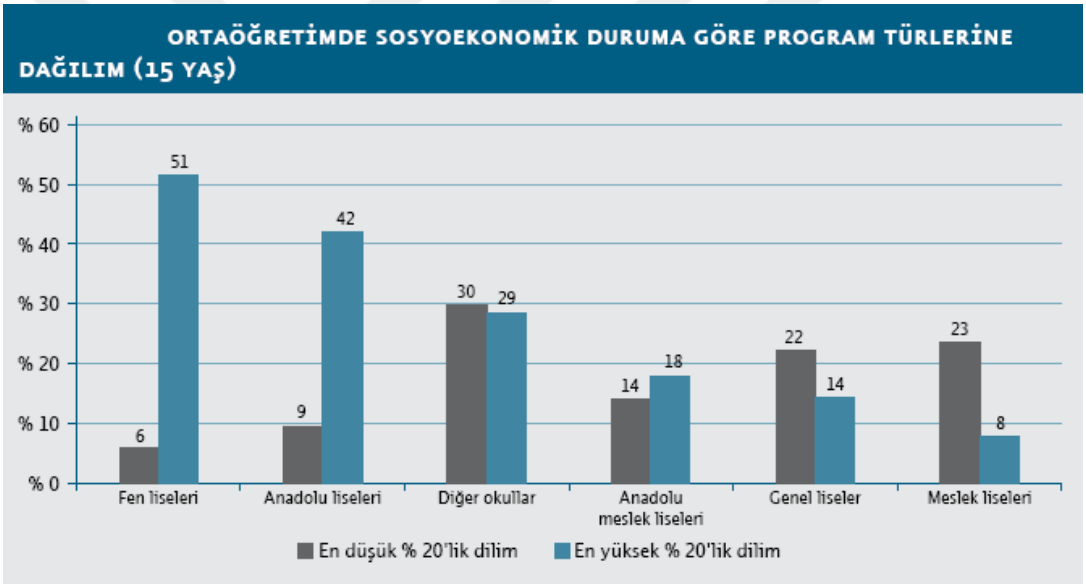
Meslek Lisesi Memleket Meselesi Araştırmasına göre Türkiye'de ortaöğretimde okullar ve okul türleri arasında sosyoekonomik ayrışmanın oldukça yoğun olduğu ve öğrencilerin ortaöğretimde okullara ve okul türlerine ailelerinin sosyoekonomik statüsüne göre dağıldığı belirtilmiştir. Bu ayrışma içerisinde, mesleki ve teknik liseleri tercih eden öğrenciler sosyoekonomik olarak en dezavantajlı gruplardan gelmektedir. Bu ayrıştırmanın nedenleri arasında; ortaöğretimde okulların türlere bölünmüş olması, okullar arası kalite farklılıkları ve merkezi sınav sistemleri geldiğini ortaya koymuştur (Köseleci, 2012).

ERG'nin yaptığı bir çalışma da bu tezi destekleyici sonuçlara ulaşmış, bireyin sosyoekonomik durumunun hangi ortaöğretim okuluna gideceğini belirleyen bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, sosyoekonomik olarak daha avantajlı çocuklar Anadolu liselerine, öğrencilerin çoğunluğu genel liselere ve en dezavantajlı çocuklar meslek liselerine devam etmektedirler (ERG, 2014).

Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı'nda (PISA) daha düşük performans gösteren ülkelerde, öğrencinin akademik başarısı, ailesinin sosyoekonomik durumu ile yakından ilişkilidir. Bu endişe verici durum, Türkiye'de de göze çarpmaktadır. Dünya Bankası (2013) PISA sonuçları üzerine yazılan raporlarda, eğitimde akademik başarı ve değişik sosyoekonomik konumlardaki öğrencilerin sahip oldukları fırsatlar arasındaki uçuruma dikkat çekilmiştir. Türkiye genelinde hem sosyoekonomik açıdan hem de akademik başarı düzeyinde, okullar

farklılık göstermeye devam etmektedir. (2013) Dünya Bankası raporunda Dünya Bankası PISA performansında görülen varyasyonun üçte bire yakınının, aile altyapısına bağlı fırsat eşitsizliğinden kaynaklandığı bulgulamıştır (ERG, 2014).

Grafik 2 incelendiğinde Fen liselerindeki öğrencilerin % 51'i, Anadolu liselerindeki öğrencilerin de % 42'si sosyoekonomik düzeyi en yüksek ailelerden gelmektedir. Diğer taraftan, meslek liselerindeki öğrencilerin % 23'ü, diğer ortaöğretim kurumlarına devam eden öğrencilerin de % 30'u sosyoekonomik olarak en düşük % 20'lik dilimdendir. Bu tablodan çıkarılacak en önemli ve çarpıcı sonuç, dezavantajlı ailelerden gelen öğrencilerin, performans ve kalite anlamında düşük düzeyde kabul edilen okullara girmesidir. Böylelikle, toplumda eşitsizlik ve yoksulluk döngüsünün kırılamama riskinin yükseldiği söylenebilir (ERG, 2014).



Şekil 5 Orta Öğretimde Sosyoekonomik Duruma Göre Program Türlerine Göre Dağılımı

Kaynak : ERG, 2014.s.31

Kılbaş ve Köktaş'a (2004), göre sosyal ve ekonomik faktörler, öğrencilerin toplumsallaşma sürecini etkileyerek; sınıf içindeki öğrenci ilişkilerini ve dolayısıyla öğretim sürecini de etkilemektedir. Toplumsallaşma süreci, bireyin kişiler arası ilişkiler yolu ile içinde bulunduğu toplumun rol beklentilerini, değerlerini ve tutumlarını öğrenme sürecidir. Aynı sınıf içinde öğrenim gören öğrencilerin sosyal sınıf farklılığından kaynaklanan farklı sosyo-ekonomik özellikleri, toplumsallaşma

sürecinin yanı sıra, öğrencilerin bilişsel ve duyuşsal gelişimlerini de etkilemektedir. Öğrencilerin toplumsallaşma düzeyinin, bilişsel ve duyuşsal gelişmişlik düzeylerinin farklılığı da, sınıf içi süreçlerin biçimlenmesinde belirleyici faktörler olmaktadır (Balkar,2008,s.29-46).

4.4.2 Velinin eğitime katılım düzeyi

Öğretmenin iş yükünü etkileyen bir diğer etkense velilerin eğitime katılımının düzeyleridir. Çocuğun evde oluşan ilk öğrenme yaşantıları, okuldaki öğrenme yaşantılarına destek sağlayabildiği ölçüde, öğretmenin sınıf içi uygulamalardaki başarı şansını artabilecektir. Eğitim- öğretimde başarıya ulaşmak isteyen okul yönetimi, uygulanacak olan programda öğretmen kadar anne babaları da katılımcı hale getirebilmek için, anne- baba ve öğretmen ilişkisine önem vermelidir (Akbaşlı ve Kavak,2008,s.1-21). Velilerin; komisyon, görüş belirtme ve yönetime yardımcı olma kategorilerine göre okul yönetimine katılım düzeyleri amacıyla yaptığı araştırmasında; meslek liseleri veli katılımın en düşük okullar arasındadır (Kartal,2008,s.28).

Okul-aile işbirliği sürecinde, okul yöneticileri, anne-baba ve öğretmenler, elverişli bir öğrenme ortamı yaratabilmek ve çocukları bu ortamdan yararlandırabilmek için ortak bir çaba göstermelidirler. Çocuğun evde oluşan ilk öğrenme yaşantıları, okuldaki öğrenme yaşantılarına destek sağlayabildiği ölçüde, öğretmenin sınıf içi uygulamalardaki başarı şansını artabilecektir. Bu yüzden aile ile işbirliği süreci içinde öğretmenlerin çocuğun aile ortamlarını iyi değerlendirmeleri ve çocukların daha iyi eğitilmelerine olanak hazırlamak amacıyla aile sorumlularıyla iletişim kurmaları önemlidir. (Burns,vd.,1992)

Tablo 2 Ortaöğretimde Okul Türlerine Göre Ebeveynlerin Eğitim Düzeyi

ORTAÖĞRETİMDE OKUL TÜRLERİNE GÖRE ÖĞRENCİ EBEVEYNLERİNİN EĞİTİM DÜZEYİ (%)							
Ebeveynin eğitim düzeyi	Fen liseleri	Anadolu liseleri	Anadolu meslek liseleri	Genel liseler	Meslek liseleri	Çok programlı liseler	Toplam (%)
İlkokul altı	--	0,9	2,8	4,6	2,5	7,3	4,0
İlkokul	2,9	17,7	27,7	29,7	40,3	46,5	32,5
Ortaokul	2,9	9,1	14,7	20,1	26,3	21,8	20,6
Lise	20,0	35,7	28,9	28,6	23,5	18,2	26,7
Meslek Yüksekokulu	5,7	8,0	10,7	5,1	3,9	4,4	5,2
Üniversite	68,6	28,5	15,3	11,8	3,6	1,8	10,9
Toplam (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak : Polat,2009

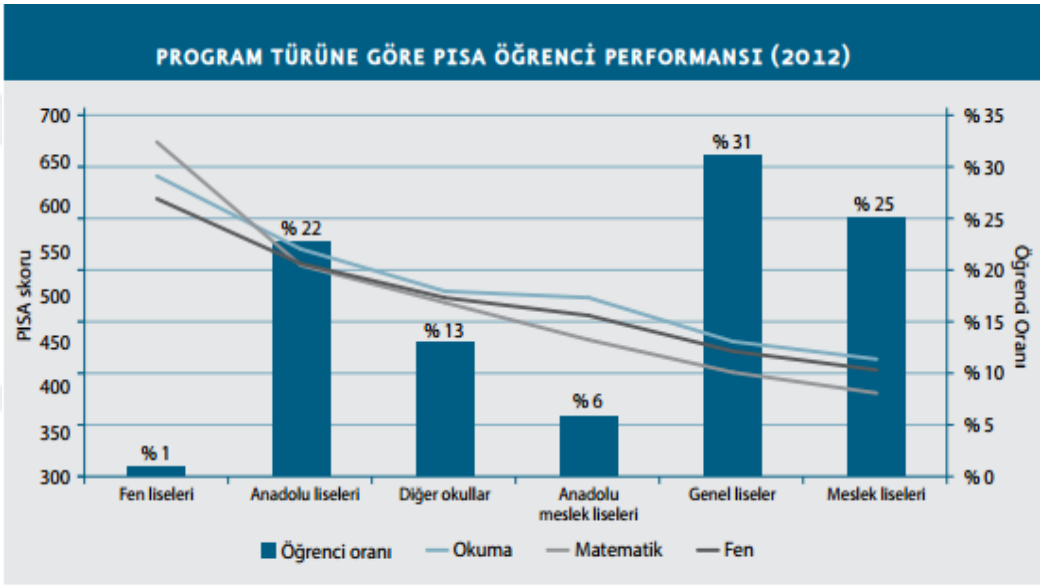
PISA 2006 verilerinden derlenen yukarıdaki tabloda, öğrencilerin devam ettiği okul türü ve ebeveynlerinin eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle, sınavla öğrenci alan okullardaki öğrencilerin ebeveynlerinin eğitim düzeyinin yüksek, mesleki ve teknik liselerdeki çocukların ebeveynlerinin ise eğitim düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.(Köseleci, 2012).

4.4.3 Öğrencilerin Akademik Başarı Düzeyi

Meslek lisesi öğretmenlerin diğer okul türlerine göre iş yükünü daha fazla etkileyen bir diğer etken; meslek liselerini tercih eden öğrencilerin diğer okul türlerine göre akademik başarı düzeyleridir. Öğretmen öğrencilerin akademik başarılarından sorumlu olarak öğrencinin başarısında hem okul içindeki hem de okul dışındaki faktörleri etkileyerek önemli bir rol üstlenmiş durumdadır. Öğretmenlik mesleği başarı yanında aynı zamanda öğrencinin akademik başarısızlığı yönünde pek çok sorunla ve hayal kırıklığıyla dolu bir süreci sabır, sevgi, bilgi ve becerileriyle düzenleyebilmeyi gerektiren bir meslek olarak da bilinmektedir. Öğretmenlik mesleği, öğrencinin akademik başarısı ve başarısızlığı durumunda yüksek düzeyde olumlu duyuşsal özellikleri gerektirmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin duyuşsal boyuttaki niteliklerinin düzeyi eğitimin de niteliğini ve kalitesini etkilemektedir (Ekici,2014).

PISA 2009 sonuçları da meslek lisesi öğrencilerinin okuma, matematik ve fen becerilerinde Türkiye ortalamasının çok altında olduğunu ve diğer liselere kıyasla en düşük başarıyı gösterdiklerini ifade etmektedir (ERG, 2014: s,32).

Aşağıdaki tabloda 4-2'de 2002 yılı PISA program türlerine göre öğrenci performansı okuma, matematik ve fen performansı incelendiğinde en düşük performansı meslek liselilerinin sergilediği görülmektedir.. En yüksek performansı da fen liseli öğrencilerin sergilediği görülmektedir.



Not: Diğer okullar kategorisi sosyal bilimler liseleri, Anadolu öğretmen lisleri, çok programlı liseler, Anadolu teknik liseleri ve polis liselerinden oluşur.

Tablo 3 Program Türlerine Göre PISA Öğrenci Performansı

Kaynak : ERG, 2014.s,32

Mesleki ve teknik eğitim öğrencileri akademik başarılarına göre yönlendirilmekte yetenek ve ilgileri dikkate alınmamaktadır. Bundan dolayı etkin bir kariyer geliştirme sistemi uygulanamamaktadır. Ayrıca akademik başarısı zayıf öğrencilerin mesleki ve teknik eğitim seçmesi Mesleki ve teknik eğitimin başarısını tehdit eden etkenlerden biridir (MEB,2014 s.42-45).

Bazı okul türlerine göre lisans ve ön lisans yerleşme oranları Tablo 4-3' de gösterilmiştir. Görüldüğü gibi 2013 yılında meslek liselilerin lisans yerleşme oranı % 2,32 dir.

Ortaokulu bitiren öğrencilerden akademik başarısı yüksek olanlar çoğunlukla genel ortaöğretim okullarını tercih ederken orta ya da düşük akademik başarı gösterenler mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarını tercih etmektedir.

Tablo 4 2013 Yılında ÖSYS Okul Türü Ve Öğrenim Durumuna Göre Yüksek Programlara Yerleşme Oranı

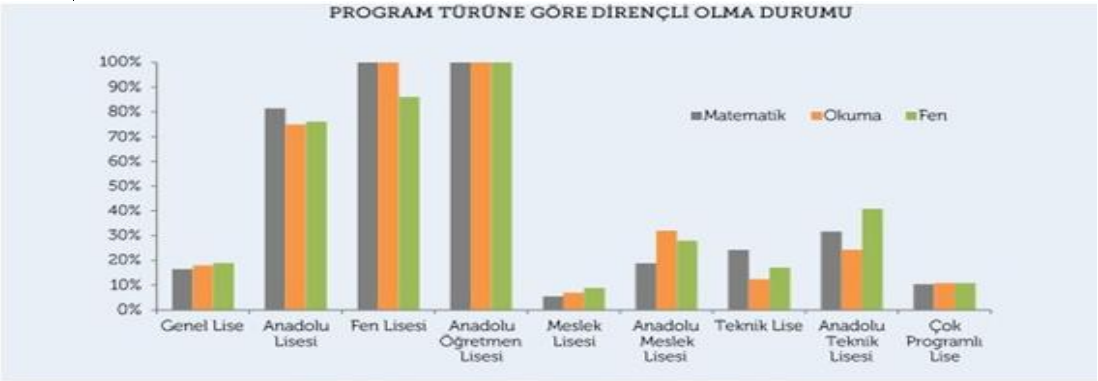
2013 Yılında ÖSYS Okul Türü ve Öğrenim Durumuna Göre Yükseköğretim Programlarına Yerleşme Oranı

Okul Türü	Lisans (Yerleştirme Oranı %)	Önlisans (Yerleştirme Oranı %)
Teknik Liseler (ATL, AML, TL)	15,3	27,7
Endüstri Meslek Liseleri	2,32	31,9
Kız Meslek Liseleri	7,11	23,4
Ticaret Meslek Liseleri	5,8	34,7
Sağlık Meslek Liseleri	5,37	25,8
Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri	12,8	29,9
Genel Lise	19,1	10,4
Anadolu Lisesi	55	2,31
İmam Hatip Lisesi	14,5	5,1

Kaynak: ÖSYM Verileri, 2013

Kaynak : MEB, 2014

ÖSYM verileri incelendiğinde mesleki ve teknik eğitim liselerinin yükseköğretime giriş sınavlarında en düşük başarıya sahip oldukları görülmektedir. 2013 yılında mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrenci ve mezunlarından yükseköğretime giriş sınavlarına başvuru yapan 611.817 öğrencinin %6'sı dört yıllık lisans programına yerleşmiştir. Genel ortaöğretimde ise aynı yıl yükseköğretime giriş sınavlarına başvuru yapan 1.312.733 öğrenciden %26'sı bir lisans programına yerleşmiştir(MEB,2014,s.42)



Şekil 6 Program Türüne Göre Dirençli Olma Durumu

Kaynak : ERG 2009 : 9

Yukarıdaki grafikte ise öğrencilerin öğrenme direnci 10 program türü içinde yüzde dağılımlarını göstermektedir. Fen liseleri ve anadolu öğretmen liseleri en yoğun oranda dirençli olma ihtimali olan öğrenci bulunduran okul türleridir. Bu program türlerindeki dezavantajlı öğrencilerin neredeyse tamamı, anadolu liselerinde ise dezavantajlı öğrencilerin yüzde 80'ine yakını dirençlilik göstermektedir. Bu okullar, Liselere geçiş sınavında en yüksek puanları alan öğrencileri kabul eden ve aynı zamanda ağırlıklı olarak başarılı yükseköğretim programlarına öğrenci gönderen okullardır. Bu sebeple bu okullarda dezavantajlı öğrencilerin çok yüksek oranda dirençlilik göstermeleri şaşırtıcı değildir. Ancak, bu durum program türleri arasındaki ölçüsüz bir eşitsizliğin bir yansımasıdır. Bu seçici okullara giremeyen dezavantajlı öğrenciler, eğitim kalitesi ve kurumsal kapasite anlamında yetersiz kalan mesleki/teknik liseler veya düz liselerde öğrenim gördükleri sürece, akademik anlamda başarılı olma şanslarının oldukça düşük kalması muhtemeldir (ERG,2014).

4.4.4 Nitelikli Teknik İşgücü Yetiştirilmesi :

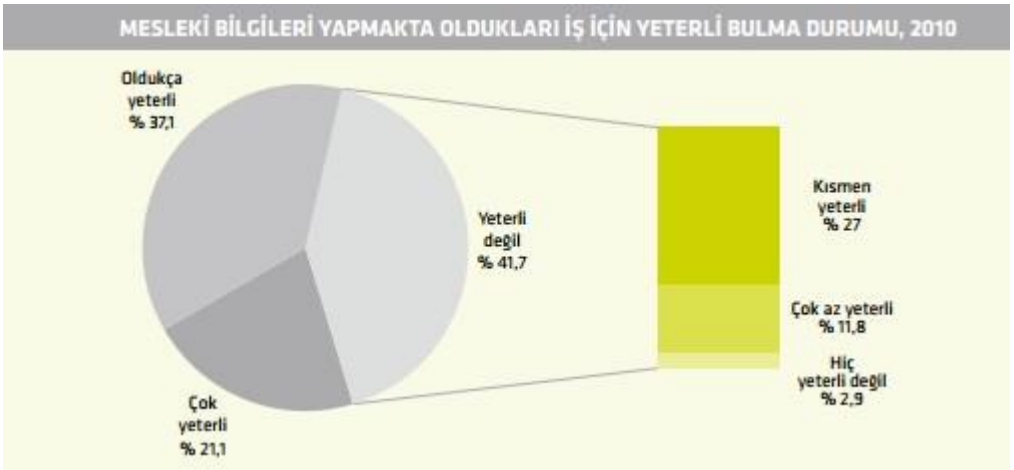
Günümüz ekonomik koşullarında ve giderek daha rekabetçi hale gelen işgücü piyasalarında, bireyler çalışma hayatları boyunca istediklerinde ya da gerektiğinde iş hatta meslek değiştirmek, becerilerini sürekli yenilemek ve geliştirmek durumundadırlar. Bu nedenle, mesleki ve teknik eğitim programlarının mesleğe özgü becerilerin yanı sıra daha geniş ve aktarılabilir becerileri de öğrencilere kazandırması gerekmektedir (Köseleci, 2012 :23).

Mesleki ve teknik eğitim meslek lisesi mezunlarının istihdam oranlarından etkili faktörlerden birisidir. Ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlardaki nitelikli personel temininde zorluk yaşanmasına rağmen, mesleki ve teknik eğitim mezunlarının işsizlik oranı yüksektir. Bu oran 2002 yılında %14, 2007 yılında %12 ve 2012 yılında ise %10,1 olarak gerçekleşmiştir (MEB,2014,s.31).

Mesleki ve teknik eğitimde nitelik sorunu, ortaöğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitimin kalitesi açısından olumsuz bir duruma işaret etmektedir. Ayrıca, mezunların sınavsız geçiş hakkını kullanarak meslek yüksekokullarına devam etmesiyle nitelik sorunu yükseköğretime de taşınmakla sonuçlanmış ve bu uygulama kaldırılmıştır. Meslek yüksekokulları üzerine yapılan çalışmalar, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları mezunlarının neredeyse % 95'inin temel matematik kurallarında yetersiz olduğunu gösteriyor (Köseleci, 2012.S.24).

EARGED 2009-2010 yılında yaklaşık 11.000 mezun öğrenci ve 1.250 işverenle bir araştırma yapılmıştır. Çalışan mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının arasında okulda kazanılan mesleki yeterliliklerin iş hayatına hazırlamada arzu edilen düzeyde olmadığını belirtenlerin oranı azımsanmayacak düzeydedir (% 42).

Şekil 7 Mesleki Bilgileri Yapmakta Oldukları İş İçin Yeterli Olma Durumu



Kaynak : EARGED 2010

Örgün eğitim düzeyinde mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasalarının ihtiyacını karşılayacak kalitede mezun vermemesi, işletmeleri mezunları istihdam öncesinde yeniden eğitme durumunda bırakıyor. Bu durum, özellikle yeni üretim teknolojileri kullanan ve bunun için nitelikli eleman ihtiyacı olan küçük ve orta ölçekli işletmeler için önemli bir sorundur. İşgücü piyasası göstergeleri de eğitim sisteminin yetiştirdiği meslekli işgücü arzı ile işgücü piyasasının talep ettiği meslekli işgücü arasındaki uyumsuzluğu yansıtıyor (Köseleci, 2012,s.26).

İşverenlerin işletmelerinde çalışan mezunların mesleki yeterlilikleriyle ilgili değerlendirmelerinde de, mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının mesleki bilgi, beceri, tutum ve iş alışkanlıklarını yetersiz bulmaktadır. Buna göre işverenler, mesleki ve teknik eğitim mezunlarının özellikle yabancı dil, idari, teknik ve mesleki becerilerini "düşük" olarak nitelendirmişlerdir. Mesleki ve teknik ortaöğretim şu anki yapısıyla ilgili sektörlerin talep ettiği yetkinlikleri kazandıramamaktadır. Bu da, mesleki ve teknik ortaöğretimin ağırlığının artırılmasının bir politika önceliği haline gelmesi sürecinde dikkate alınması gereken bir sorundur (Köseleci, 2012).

4.4.5 Okul Terk Oranları :

Okul terkinin kişiye ve topluma özgü zararları da oldukça yüksektir. Kişi açısından bakıldığında, bir diploma sahibi olamadan okuldan ayrışılmış bireyin kazancı hayat boyu büyük oranda düşüş olmaktadır. Ayrıca, okul terki, eğitimin bireye sağlayacağı tüm getirilerden yoksun olma anlamına gelmektedir. Okulu terk eden kişilerin işsiz kalma ihtimalleri çok daha yüksektir ve ayrıca, iş sahibi olsalar bile daha düşük ücretle çalışmak: zorundadırlar. Okulu terk edenlerin mezun olanlara göre yasal olmayan işlere girişme, sağlık problemi yaşama, ekonomik yönden bağımsız olamama gibi olumsuzluklar yaşama ihtimalleri çok daha yüksektir (Rumberger, 1987).

Mesleki ve teknik liselerde okulu terk oranı diğer liselerden daha yüksek düzeydedir. 2009- 2010 öğretim yılında, Anadolu liseleri, fen liseleri ve Anadolu öğretmen liselerinde okulu terk oranı % 4,4 düzeyindeyken bu oran genel liselerde % 8,4'e, imam hatip liselerinde % 8,8'e, mesleki ve teknik liselerde % 9,4'e yükselmektedir (Köseleci, 2012).

Eğitim Reformu Girişimi'nin 2010 yılı Eğitim İzleme Raporuna göre mesleki ve teknik liselerdeki okul terk oranının %9,4 olduğu ve ortaöğretim okul türlerine göre okul terk oranının en yüksek olduğu lise türlerinin mesleki ve teknik liseler olduğu belirtilmektedir (ERG, 2010).

4.5 ÖĞRETMENLERDE İŞ YAŞAM DENGESİ :

Hemşireler, din adamları, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları ve çocuk bakımı çalışanları gibi insan hizmetlerinde daha kapsamlı temas ve bakım gerektiren mesleklerde çalışmak tükenmişlik riskinden dolayı diğer meslek türlerine göre daha yüksek risk taşırlar. Özellikle insanlarla yoğun ilgilenmeleri gereken sorunlu veya problemli taleplerle karşılaşmaları bu riski daha da arttırmaktadır (Froese,2014).

Öğretmenlik mesleğinde çalışma saatleri diğer çoğu meslekte olduğu gibi mesai saatleri ile sınırlandırılamamaktadır ve kendilerini sürekli geliştirmek, yeni bilgiler edinmek, etkinliklere katılmak, öğrencilerin sınav kâğıtlarını değerlendirmek gibi işleri ile ilgili olan faaliyetleri genellikle özel hayatlarına ayırdıkları zaman içerisinde yaparlar (Seferoğlu, 2004.s.45).

Genel olarak öğretmenlik mesleği, eğitim ortamlarında yoğun olarak kişilerin (öğrenci, meslektaş, yönetici) etkisinde kaldıkları özgün ve genel stresörler nedeniyle, öğretmenlerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olaraktan çalışma hayatlarının olumsuz yönde etkilenmesinde yüksek risk grubu olan bir meslektir. Örneğin, disiplin problemleri, öğrencilerin öğrenmeye karşı dirençleri, ilgisiz tavır ve tutumları, fazla kalabalık sınıf ortamları, gönülsüz yalpan atamalar, mesleki yetersizlik, meslekte çok ileri olmak, denetimler, ağır bürokrasi, düşük maaşlar, çok iddialı veya hiç destek vermeyen ebeveynler, ders araç ve gereçlerindeki eksiklik, öğretmen yönetici arasındaki bozuk ilişkiler, yönetici desteğinin eksikliği, mesleki doyumsuzluk, rol belirsizliği veya rol çatışmaları gibi olumsuz durumlar, öğretmenlerin karşılaştıkları gerilim yaratıcı nedenler olarak sıralanabilir(Browning,1963,s.80-82).

Öğretmenin yetişme şekli ve yaşadığı ve çalıştığı ortamdaki olumsuz artlar, gerilim ve stres altında çalıma, öğretmenlerin verdiği eğitim ve öğretim hizmetinin nitelik ve nicelik özelliklerinde bozulmaya neden olurken, birey olarak sağlığını da

şüphesiz etkileyecektir. Bu etkilenme öğretmenin öğrencilerine, mesleğine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevgisini ve insanlar için yapması gereken fedakarlık yapma duygusunu azaltabilir. Bugün ülkemizde yapılmaya çalışılan eğitimin veriminin düşüklüğü ve kalitesizliği önemli bir problem olarak her gün her ortamda konulan bir konudur. Eğitim hizmetinde kaliteye etki eden en önemli faktörlerden biriside hiç kukusuz öğretmenler olduğuna göre, onların problemlerinin araştırılması da eğitimin kalitesi ve verimliliği açısından önemlidir (Baysal,1995).

Güleryüz'ün (2016) öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunlukla arasındaki ilişkisini incelediği araştırmada, öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetleri artmakta olduğunu, öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri artarken iş-yaşam dengelerinin de azaldığı sonucuna ulaşarak eğitim kurumlarında iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk konusunda çeşitli uygulamalar yapılarak öğretmenlerin kurumda sürekliliği sağlanana bileceğini düşünmektedir.

Dilek ve Yılmaz'ın (2016) yaptığı araştırmada ise öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir fark şekilde farklılaştığını ,meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyi diğer okul türlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebi olarak akademik olarak daha az başarılı öğrencilerle çalışmaları olduğunu düşünmektedir. Ayrıca okulöncesi eğitim kademesinde çalışan öğretmenlerin ise aile-iş çatışmasını diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlere nazaran düşük düzeydedir. Bu duruma çalışılan öğrencilerin yaş grubu sebebiyet verdiğini düşünmektedir.

Yılmaz ve Altınkurt'un (2015,s.105-128.) Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; lise ve ortaokul öğretmenleri, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında daha ilkokul öğretmenleri göre yüksek çatışma hissetliğini.Bu çatışmanın sebebini lise ve ortaokul düzeyinde yapılan merkezi sınavların öğretmenler üzerinde yarattığı baskıdan kaynaklanabileceğini belirtmektedir. Ayrıca ve öğretim kademesi yükseldikçe, öğrencilerle yaşanan sorunların artması da bu okullardaki işlerin niteliğini etkilediğini düşünmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ, BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

5.1 YÖNTEM

Bu çalışma Kocaeli ili İzmit ilçesindeki endüstri meslek ve fen liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam denge düzeyleri karşılaştırılacaktır. Bu denge düzeylerini etkileyebilecek cinsiyet, yaş, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, eşin çalışma durumu, bakmakla yükümlü çocuk sayısı , kıdem, eğitim düzeyi gibi faktörlerin incelemesi yapılacaktır. Bu farklı okul türlerindeki öğretmenlerin iş yaşam denge düzeyleri arasında fark var mıdır? Varsa bu farklılaştırıcı etkenler nelerdir? İzmit İlçesindeki endüstri meslek liseleri ve fen liseleri öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

5.1.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmada geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan olan anket formu kullanılmıştır. Araştırmada nicel araştırma tekniği ile beraber var olan bir durumu tüm açıklığı ile betimlemeye çalışan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, İzmit İlçesi meslek liseleri teknik ve kültür öğretmenlerinin ve İzmit İlçesi Fen Liseleri öğretmenlerinin iş yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin birbirleriyle karşılaştırıldığı ve bazı değişkenlerle ilişkilerin saptanması amaçlandığı için “korelasyonel” ve “nedensel karşılaştırma türü tarama” modelleri kullanılmıştır (Balcı, 2000).

5.1.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini İzmit İlçesindeki, Fen ve Meslek Lisesi Öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde “tabakalı örneklem” tekniği benimsenmiştir. Bu amaçla, önce araştırmanın yürütüleceği İzmit İlçesindeki üç

fen lisesi okulu öğretmenlerinin sayısı 130 olarak bulunmuştur. Bu öğretmenlerden 70 öğretmene ulaşılmıştır.

Muammer Dereli Fen Lisesinden 20, Kocaeli Fen Lisesinden 20, Şehit Özcan Kan Fen lisesinden 30 öğretmene ulaşılmıştır. Bu örneklemden 35 kadın 35 erkek öğretmen seçkisiz yöntemle seçilmiştir. Meslek Lisesi okul türünden ise 150 öğretmene ulaşılmıştır. Atatürk Endüstri Meslek Lisesi, 60 İzmit Endüstri Meslek Lisesi 60 ve Sabancı Endüstri Meslek Lisesinde 30 öğretmene ulaşılmıştır. Bu 150 öğretmenden 35 kadın 35 erkek öğretmen seçkisiz yöntemle seçilmiştir. Örneklem tabakalara ayırma yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemi İzmit İlçesi ile sınırlandırılmıştır.

İzmit Muammer Dereli Fen Lisesi U şeklinde bitişik üç binadan oluşmuştur. Özel sektör tarafında yapılan okulun yaklaşık 500 öğrencisi vardır.Okula hem kara yolu ile hem de tramvayla ulaşım imkanı vardır. Dış cephesi küçük kırmızı tuğlalardan yapılmış, pencereleri büyük ve modern bir mimarı yapısı olan okulun avlusu geniş, yeşillikler içinde spor sahaları mevcuttur. Sınıflara çift koridor arasındaki merdivenler ulaşılmaktadır.Sınıflar çok temiz ve ferah olan sınıflarda her öğrencinin bir masa ve sırası vardır.

Kocaeli Fen Lisesinin L şeklinde binadan oluşan yatılı bir okuldur. 170000 m² geniş bir alanı olan okulun avlusunda kız ve erkek pansiyonları, yemekhane, açık ve kapalı spor salonu vardır. Üç farklı fen laboratuarı bulunan okulda, sınıflar çok temiz ve ferahtır.

Şehit Özcan Kan Fen lisesi 3 bitişik binadan oluşmuştur.10800m² alanı bulunan okulda sınıflara merdivenlerden iki yönde koridorlardan ulaşılmaktadır. Öğretmenler odası geniş ve ferah olup geniş bahçeye bakan bir terası bulunmaktadır. Okul ortamı çok temizdir.Okul kütüphanesi geniş ve pencereleri büyük ferah bir ortam mevcuttur.

İzmit Atatürk Endüstri Meslek Lisesi, yaklaşık 1000 öğrencisi, 21 dersliği bulunmaktadır. Bilişim teknolojileri, elektrik-elektronik, itfaiye ve yangın güvenliği, yenilenebilir enerji, makine teknolojisi ve tesisat teknolojisi bölümleri

bulunmaktadır. İzmit Sabancı Endüstri Meslek Lisesi özel sektör tarafından yapılmıştır.Bilişim teknolojileri, elektrik-elektronik iki bölüm bulunmaktadır.

İzmit Endüstri Meslek Lisesi 2158 yaklaşık öğrencisi, 240 öğretmeni vardır. 10 adet bina bulunmaktadır. Taş bina olarak tasarlanan okul 1945 yılında açılmıştır. Kimya, elektrik-elektronik, bilişim, mobilya ve iç mekan tasarımı, makine ,metal, motorlu araçlar ve endüstriyel otomasyon teknolojisi bölümleri bulunmaktadır.

5.1.3 Veri Toplama Araçları

Kocaeli ili İzmit İlçesindeki Endüstri meslek ve fen liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam denge düzeyleri karşılaştırılarak bu düzeylerini etkileyen faktörlerin incelemesinin yapıldığı bu araştırmada Çiğdem Apaydın tarafından geliştirilen İş- Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçme aracında beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler,(5) Tam katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (2) Çok az katılıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. İş- yaşam dengesi ölçeğinin birinci boyutunu "İş- Yaşam Uyumu" , ikinci boyutu "Yaşamı İhmal Etme" Üçüncü boyut "Kendine Zaman Ayırma" Dördüncü ve son boyutu ise "Yaşamın İşten İbaret Olması" şeklinde oluşmaktadır. İş- Yaşam Dengesi ölçeğinin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .91 dört alt boyuta ait güvenirlik katsayıları sırasıyla.88, .81, .77, .79 olarak hesaplanmıştır. (Apaydın,2011). Ölçeğin yanında araştırmacı tarafından hazırlanmış olan anket formu gönüllü katılımcılara uygulanmıştır.Bu anket formunda

Fen ve meslek lisesi öğretmenlerine okullardaki rehberlik servisinin yeterliliği ,öğrencilerin öğrenmeye karşı direnç gösterme durumları ve bu durumun iş yaşamında stres oluşturup oluşturmadığını öğrenmek amacıyla iki soru sorulmuştur.

5.1.4 Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli verilerin toplanabilmesi için İzmit İlçesindeki fen liseleri okul türünden Muammer Dereli Fen Lisesi, Kocaeli Fen Lisesi, Şehit Özcan Kan Fen lisesi ,Meslek Lisesi okul türünden ise Atatürk Endüstri Meslek

Lisesi, İzmit Endüstri Meslek Lisesi ve Sabancı Endüstri Meslek Lisesinde İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve anket formu gönüllülük esasına dayalı olarak uygulandıktan sonra elde edilen verilerin çözümlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada seçilen fen liseleri okul türlerinin 2017-2018 liselere geçiş sınavı taban puan ortalaması 482,66 meslek lisesi okul türlerinin taban puan ortalaması 223,882'dir. Meslek liselerinde mesleki dersler, fen liselerine ise biyoloji, fizik, kimya gibi fen bilimleri ağırlıklı dersler haftalık ders saati diğer derslere göre yüksektir.

5.1.5 Verilerin Analizi

Çalışmadaki veriler SPSS 22.0 paket program kullanılarak analiz edilmiştir. Kişisel bilgilerin analizinde frekans ve yüzde değerleri, anket sorularına verilen cevapların tablo oluşturulmasında ortalama değerler kullanılmıştır.Ölçek puanları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

5.2 BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

5.2.1 Tanıtıcı Bulgular

Araştırmaya katılan toplam 140 öğretmene ait tanıtıcı bulguları özet tablo olarak Tablo 6-1'de verilmiştir

Tablo 0 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş	22-27 yaş	8	5,7
	28-33 yaş	15	10,7
	34-39 yaş	22	15,7
	40 yaş ve üzeri	95	67,09
Cinsiyet	Kadın	70	55,9
	Erkek	70	43,2
Medeni Durum	Evli	127	77,9
	Bekar	13	9,8
	Boşanmış	7	5,3
	Eşi vefat etmiş	2	1,5
Öğrenim Durumu	Lisans	110	78,4
	Yüksek lisans ve üstü	30	21,6
Bakmakla yükümlü Olduğu Kişi Sayısı	Eş	34	27
	Anne baba Kardeş	6	4,8

	Yok	59	46,9

Tablonun Devamı

	Diğer	27	30,6
Bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı	Yok	14	11,27
	1 çocuk	45	33,3
	2 çocuk	52	38,5
	3 çocuk	9	6,7
	4 ve üstü	2	1,5
Eşinin Çalışma Durumu	Tam zamanlı	114	78
	Yarı zamanlı	2	1,7
	Çalışmıyor	22	18,6
	Emekli	2	1,7
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	16	11,5
	6-10 yıl	12	8,6
	11-20 yıl	41	29,5
	21 yıl ve üzeri	71	50,4

Katılımcıların %50'si erkek %50'si kadındır. Öğretmenlerin yaş dağılımına bakıldığında %67,09'u 40 yaş ve üzeri %15,7'i 34-39 yaş aralığında, %10,7'si 28-33 yaş aralığında, %5,7'si ise 22-27 yaş aralığındadır.

Katılımcıların %77,9'u evli, %9,8'i bekar, 2'si %1,5 eşi vefat etmiş, % 5,3 boşanmıştır. Katılımcıların %78,4'Ü 110 lisans mezunu %21,6'sı yüksek lisans ve üstü mezunudur. Katılımcıların % 27'si eşine bakmakla yükümlü olduğu,% 4,8'i annesi ,babası veya kardeşine bakmakla yükümlü olduğunu, % 46,9'u bakmakla yükümlü olduğu kimse yok olduğunu ve % 30,6'sı ise bakmakla yükümlü olduğu diğer kişiler olarak belirtmiştir. Katılımcıların %70'i tam zamanlı % 1,7'si yarı zamanlı %18,6'sı çalışmayan ve %1,7'si emekli olarak belirtmiştir. Katılımcıların %11,5'i 0-5 yıl, % 8,6'sı 6-10 yıl, % 29,5'i 11-20 yıl ve %50,4'ü ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Tablo 6 Fen ve Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengesi

Düzeyinin Sosyo-Demografik Faktörlere Göre Karşılaştırılması T testi ve Anova Analizi

	Grup	N	X̄	SD	SS	F	P
Cinsiyete göre	Erkek	70	141,4286	17,96016	13,207	0,63	,835
	Kadın	70	140,8183	16,76806			
Yaş değişkenine göre	22-27	8	146,2500	12,05642	1923,726	2,172	,094
	28-33	15	149,8000	12,74026			
	34-39	22	143,9091	18,42077			
	40 ve üstü	91	138,9670	17,81101			
Medeni duruma göre	Evli	109	141,1651	17,29454	2241,475	1,943	,107
	Bekar	13	148,3077	13,53628			
	Boşanmış	7	128,8571	18,14229			
	Eşi vefat e.	2	133,5000	12,02082			
Bakmakla yükümlü olunan kişiye göre	Eş	34	138,5294	13,33222	2925,175	1,686	,130
	Anne Baba	7	131,6667	19,60442			
	Büyükbaba	59	143,0339	17,06172			
	Büyükanne	26	143,5385	17,18192			
Eşin çalışma durumuna göre	Tam Zaman	114	143,5385	18,14428	428,921	447	,715
	Yarı zaman	2	127,5000	14,84924			
	Çalışmıyor	22	142,7720	16,80400			
	Emekli	2	141,0000	18,38478			
Bakmakla Yükümlü çocuk sayısına göre	0	27	146,5185	15,41820	2228,926	,447	,122
	1	45	143,6222	17,61493			
	2	52	136,4231	18,37128			
	3	9	142,5556	15,07573			
	4+	2	141,5000	10,60660			
Kıdeme göre	0-5	16	147,5000	11,76435	2384,426	2,73	046
	6-10	22	149,4167	16,25623			
	11-20	41	136,4146	17,58263			
	21 ve üstü	70	141,1286	17,76970			
Eğitim durumuna göre	Lisans	110	142,0000	17,72475	333,770	1,108	,294
	Yüksek L.	30	138,2333	15,89119			

Tablo 6-2'de görüldüğü gibi fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam denge düzeyi; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, bakmakla yükümlü olunan kişiye, eşin çalışma durumuna bakmakla yükümlü çocuk sayısına göre, kıdeme, eğitim düzeyine göre yapılan inceleme sonucunda guruplar arasında anlamlı fark tespit edilememiştir. Cinsiyet değişkenine göre, ortalamaları incelediğimizde kadın

öğretmenlerin iş yaşam denge puanlarının, erkek öğretmenlere göre düşük olması iş yaşamı haricinde çocuk bakımı ve ev işlerini de üstlenmeleri nedeniyle olabilir.

5.2.2 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Tablo 7 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi İş – Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İş – yaşam uyumu Boyutu İfadeleri	Ortalama			Standart sapma		
	Fen lisesi	Meslek . Lisesi	Toplam	Fen Lisesi	Meslek Lisesi	Toplam
İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	3,94	3,99	3,96	.849	.893	.868
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum	3,81	3,84	3,83	,909	,973	9,36
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	3,81	3,71	3,77	,921	1,048	,984
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	3,46	3,47	3,46	1,045	1,164	1,102
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	3,36	3,49	3,42	1,064	,959	1,011
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum	3,30	3,56	3,43	1,172	1,085	1,133

Tablo 8 Anket Değerlendirmesinde Cevaplara Ait Sınır Değerler

Seçenekler	Sınır Değerler
Hiç katılmıyorum	1-1.79
Çok az katılıyorum	1.80- 2.59
Biraz katılıyorum	2.60- 3.39
Büyük ölçüde katılıyorum	3.40- 4.19
Tam katılıyorum	4.20- 5.00

İş- yaşam dengesi anket değerlendirmesi 6-4 tablosu Apaydın (2011) tarafından hazırlanan iş yaşam dengesi ölçek değerlendirme puanlarına göre oluşturulmuştur.

Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin iş- yaşam dengesi iş – yaşam uyumu boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler, tablo 6.5 'de verilmektedir. İki okul grubunun iş- yaşam uyumu boyutundaki en yüksek ortalama değerler incelendiğinde fen ve meslek lisesi öğretmenleri ; iş ve yaşam uyumları için iş ve yaşam alanlarını kendi önceliklerine göre planlayabildikleri ($\bar{X}$=3.96), iş ve yaşam alanları arasında bir denge kurabildikleri ($\bar{X}$3,83) ve iş-yaşam yüklerini iyi yönettiklerini ($\bar{X}$3,77) düşünmektedirler.

İki okul grubunun iş- yaşam uyumu boyutundaki en düşük ortalama değerler incelendiğinde ise fen ve meslek lisesi öğretmenleri "Yaşamlarını iyi planlayarak her işlerini yapabildikleri ($\bar{X}$ =3.42) ile iş ve özel yaşamlarında hoşlandıkları etkinlikleri yapabildikleri ($\bar{X}$ =3.43) fikrine biraz katıldıklarını belirtmektedirler.Bu durum öğretmenlerin iyi bir planlama yapmadan iş yaşam dengesini kurabildiklerini anlaşılmaktadır. İyi bir iş yaşam dengesi planlamasıyla, daha fazla ailelerine ve özel yaşamlarına zaman ayırabilirler. Fen lisesi öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.30) meslek lisesi öğretmenlerine göre ($\bar{X}$ =3.56) hoşlandıkları etkinlikleri yapmaya daha fazla gereksinim duymaktadır.Bu durum, Fen liseleri öğrencilerinin öğrenme taleplerinin (özellikle üniversite sınavları hedefleri) diğer okul türlerine göre yüksek oluşu; yorgunluk, enerji tükenmişliği gibi nedenlerle eğlence, hobi, kültürel aktiviteler yerine dinlenmeye ayırmaları olabilir. Bu öğrenme talepleri için öğretmenler özellikle fen lisesi öğretmenleri derse hazırlıklı gelmek ve bilgilerini sürekli güncellemek durumundadır.

Tablo 9 Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Yaşamı ihmal etme Boyutu İfadeleri	Ortalama			Standart sapma		
	Fen lisesi	Meslek Lisesi	Toplam	Fen Lisesi	Meslek Lisesi	Toplam
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	3,23	3,13	3,18	,981	1,062	1,020
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum	3,71	3,67	3,69	1,131	1,151	1,137
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum	3,30	3,30	3,30	1,134	1,220	1,173
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum	2,93	1,229	1,28	1,333	1,229	1,282
Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de,bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	2,77	2,90	2,84	1,144	1,079	1,110
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	3,49	3,91	3,70	1,338	1,087	1,233

Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin iş – yaşam dengesi yaşamı ihmal etme boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler, tablo 6-5'te verilmektedir. Yaşamı ihmal etme boyutundaki en yüksek toplam ortalama değerler incelendiğinde fen ve meslek lisesi öğretmenleri kendilerini sadece çalışmayı bilen, ama yaşamın geri kalan kısmını ihmal eden ($\bar{X}$ = 3.70) ve yaşamı hep geriden izleyen ($\bar{X}$=3,69) fikirlerine büyük ölçüde katılmaktadırlar.Bu durum tüm öğretmenlerin bir önceki boyutunda, iş ve yaşam uyumlarını büyük ölçüde sağladığını düşünseler de aslında iş yaşam uyumunun dengelendiği nokta iş dışı yaşam alınana doğru taşmış durumdadır. İş yaşam taleplerinin yerine getirilip, iş dışı yaşam ihmal ediliyorsa başarılı ideal bir iş yaşam dengesinden bahsedilemez.

İki okul grubunun yaşamı ihmal etme boyutundaki en düşük ortalama değerler incelendiğinde ise fen ve meslek lisesi öğretmenleri "Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalışarak uyku düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık etme düşüncelerine çok az katıldıklarını ($\bar{X}$ =1,282) ve hayatta bir şeyleri kaçırdığı düşüncesine ise çok az katıldıkları ve iş ve özel yaşamlarında hoşlandıkları etkinlikleri yapabildikleri ($\bar{X}$ =2,84) fikrine biraz katıldıklarını belirtmektedirler.Bu durum iş yaşamları ile özel yaşamları arasında yaşamı ihmal etme boyutunda denge kurmada zorlandıkları ve iş dışı yaşam alanının aile, sosyal hayat ve ilgile göre zaman planlanmasın yapılmasına gereksinim duyduklarına işaret etmektedir. İki okul grubunun yaşamı ihmal etme boyutundaki ortalama değerlerinin karşılaştırıldığında çok fazla işi aynı anda yapmaya temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ettikleri maddesinin ortalamalarına bakıldığında ise fen lisesi öğretmenleri ($\bar{X}$ =2,93); meslek lisesi öğretmenlerine göre ($\bar{X}$ =1,229) daha yüksektir. Bu durumun nedeni; meslek liseleri öğretmenlerinden akademik başarı beklentilerinin, fen lisesi öğretmenlere göre daha düşük olması ve meslek lisesi öğrencilerinin öğrenme taleplerinin, fen lisesi öğrencilerine göre daha düşük düzeyde olmasının meslek liseleri öğretmenlerinin iş yükünde azaltıcı etkisi olabilir.

Tablo 10 Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Kendine Zaman Ayırma Boyutu İfadeleri	Ortalama			Standart sapma		
	Fen lisesi	Meslek Lisesi	Toplam	Fen Lisesi	Meslek Lisesi	Toplam
Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum" diye düşünüyorum	3,67	3,43	3,55	1,411	1,389	1,406
Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum	3,90	3,87	3,89	1,105	1,141	1,119
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	4,40	4,29	4,34	,875	1,051	,965
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	3,66	3,31	3,49	1,226	1,257	1,249

Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin iş – yaşam dengesi kendine zaman ayırma boyutuna ilişkin ait betimleyici istatistikler, tablo 6-6'da verilmektedir. İki okul grubunun kendine zaman ayırma boyutunda en yüksek toplam ortalama değerler incelendiğinde fen ve meslek lisesi öğretmenleri "özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum". ($\bar{X}$ = 4,34) ve sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum. ($\bar{X}$=3,89) fikirlerine büyük ölçüde katılmaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin iş yüklerinin esnek olmamasıyla ilgili olabilir. Aile ve özel yaşam alanlarındaki talepleri için zaman yetmezse doğal olarak talepler iş saatleri tercih edilir. Bu nedenle öğretmenler iş, derse geç kalarak ya da dersten erken çıkarak bu talepleri yerine getirilmeye çalışılır. Bu durum işe geç kalmalar, işe ve kuruma bağlılıkta düşüş gibi iş alanında çeşitli sıkıntılara sebep olmaktadır.

İki okul grubunun kendine zaman ayırma boyutundaki en düşük ortalama değerler incelendiğinde ise öğretmenleri "kendimi mutlu edecek başka işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olacaklarına ($\bar{X}$ =3,55) ve işimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkilendiklerini ($\bar{X}$ =3,49) büyük ölçüde katıldıklarını belirtmektedirler. Öğretmenlerin özel yaşama daha fazla zaman ayırarak kendilerini mutlu edecek faaliyetler ise gönüllü işler, boş zaman hobiler seyahat, hobi, sanatsal, sosyal ve kültürel aktivitelere katılabilmeleri iş yaşam dengesi açısından önemlidir.

Kendine zaman ayırma boyutundaki fen ve meslek lisesi ortalamalarında farkı yüksek maddeler incelendiğinde ise fen lisesi öğretmenlerinin iş yaşamından kaynaklanan sorunlar nedeniyle özel yaşamımı olumsuz yönde etkilenmeleri ortalaması ($\bar{X}$ =3,66) meslek liselerine göre ($\bar{X}$ =3,31) daha yüksektir. Fen lisesi öğretmenlerinin iş yükü fazlalığı, kendi özel yaşamı alanlarını meslek lisesi öğretmenlerine göre daha fazla olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun nedeni fen liseleri öğretmenlerinden akademik başarı beklentilerinin, meslek lisesi öğretmenlere göre daha yüksek olması ve öğrencilerinin öğrenme taleplerinin, meslek lisesi öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde olmasını gibi nedenlerden kaynaklanabilir.

Tablo 11 Öğretmenlerin İş-yaşam Dengesi Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Betimsel istatistikler

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutu	Ortalama			Standart sapma		
	Fen lisesi	Meslek Lisesi	Toplam	Fen Lisesi	Meslek Lisesi	Toplam
İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	4,04	3,46	3,75	1,197	1,236	1,247
İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	3,46	3,61	3,54	1,290	1,183	1,235
Hafta sonlarını eşimle veya arkadaşımla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	3,56	3,86	3,71	1,072	1,026	1,056
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum	3,61	3,96	3,79	1,376	1,233	1,313

Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin iş – yaşam dengesi yaşamın işten ibaret olması boyutuna ilişkin ait betimleyici istatistikler, tablo 6-7'de verilmektedir. Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin yaşamın işten ibaret olması boyutunda en yüksek ortalama değerler incelendiğinde "Hafta sonları çalışmaya devam ettiklerini ($\bar{X}$ =3,79)" ve işten çoğunlukla geç saatlerde çıktıkları ($\bar{X}$=3,75) fikirlerine büyük ölçüde katılmaktadırlar. Bu durum öğretmenler kurulu toplantıları, öğretmenler kurulu zümresi, veli toplantıları, birebir veli görüşmeleri, toplantılarda tutanak yazmak, sınıflarda panoların düzenlenmesi evraklar ve derslere hazırlıklı gelinmesi hazırlanması gereken gibi iş talepleri mesai saatleri içinde yetişmezse, mesai dışına taşabilir.

Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin yaşamın işten ibaret olması boyutunda en düşük ortalama değerler incelendiğinde ise öğretmenlerin iş dışı etkinlikleri özlüyorum ($\bar{X}$ =3,54) ve hafta sonlarını eşimle veya arkadaşımla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum ($\bar{X}$=3,71) fikirlerine büyük ölçüde katıldıklarını belirtmektedirler. Duygusal, zihinsel ve fiziksel açılardan zorlayıcı olan

öğretmenlik mesleğinde; eş veya arkadaşlarla bir araya gelmek yada bu tür eğlenceli ve rahatlatıcı faaliyetlere katılmak ruh hallerine hem de iş yaşamına olumlu katkılar sağlamaktadır.

Yaşamın işten ibaret olması boyutunda fen ve meslek lisesi grup ortalamaların farklı yüksek madde incelendiğinde ise fen lisesi öğretmenlerinin ve işten çoğunlukla geç saatlerde çıktıkları ($\bar{X}$ =4,04) meslek liselerine göre ($\bar{X}$ =3,46) daha yüksektir. Bunun nedeni fen liseleri öğretmenlerin öğrencilerin üniversiteye hazırlık sınavı ile ilgili soruları çözümünde, meslek lisesi öğretmenlere göre daha fazla ders dışı zamanını harcamasından kaynaklanabilir. Fen lisesi öğretmenleri teneffüslerde ve okul çıkışlarında dahi öğrencilerin soru çözme talepleri ilgilenmelerinden kaynaklanabilir.

Tablo 12 Öğretmenlerin İş-yaşam Dengesinin Eve İş Getirme Görüşleri Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Eve İş Getirme Boyutu	Ortalama			Standart sapma		
	Fen lisesi	Meslek Lisesi	Toplam	Fen Lisesi	Meslek Lisesi	Toplam
İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.	2,40	2,87	2,64	1,134	1,273	1,225
Çalışmazsam ilerleyemem" şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.	3,44	3,26	3,35	1,105	1,125	1,240
Ev evdir, iş iştir" düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.	2,97	3,30	3,14	1,179	1,255	1,225

Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin iş – yaşam dengesi eve iş getirme boyutuna ilişkin ait betimleyici istatistikler, tablo 6-8'de verilmektedir. Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin eve iş getirme boyutunda en yüksek ortalama değerler incelendiğinde "Çalışmazsam ilerleyemem" akşamları çalışmaya devam ediyorum fikrine biraz katıldıklarını ($\bar{X}$ =3,35) düşünmektedirler. İki okul farkına

bakıldığında ise fen lisesi öğretmenleri ($\bar{X}$ =3,44) kendilerini güncellemek ve derse hazırlık gelmek için iş dışı yaşam alanını kullanıyor olabilir.

Eve iş getirme boyutundaki en düşük değere sahip maddenin "İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum" ($\bar{X}$ =2,64) olduğu görülmektedir. Fen ve meslek lisesi grup ortalamaların farklı yüksek madde incelendiğinde ise fen lisesi öğretmenleri işleri zihnen eve taşıdığı fikrine çok az katılırken ($\bar{X}$ =2,40) meslek lisesi öğretmenleri bu fikre ($\bar{X}$ =2,87). biraz katılmaktalar.Meslek lisesi öğretmenleri iş ile ilgi kaygılarını mesai dışına taşıdıklarını düşünmektedirler. Meslek lisesi öğretmenleri, öğrencilerin öğrenmeye direnç göstermeleri ve onları derse motive güçlüğünün yarattığı stresi etkisini zihne eve taşımaları olabilir.

5.2.3 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (T Testi ve Anova Analizi)

Tablo 13 Öğretmenlerin İş-yaşam Dengesinin Puanlarının Karşılaştırılması (T Testi ve Anova Analizi)

Boyutlar	Okul grubu	N	$\bar{X}$	SD	SS	F	P
İş Yaşam Uyumu	Fen Lisesi	70	3,5573	,69688	4,664	,477	0,637
	Meslek Lisesi	70	3,6531	,77011			
	Toplam	140	3,6102				
Yaşamı ihmal etme	Fen Lisesi	70	3,4041	,60069	00,7	,626	0,873
	Meslek Lisesi	70	3,4184	,60917			
	Toplam	140	3,4112				
Kendine zaman ayırma	Fen Lisesi	70	4,0143	,81814	1,440	2,254	,136
	Meslek Lisesi	70	3,8114	,78010			
	Toplam	140	3,9129				
Yaşamın İşten İbaret Olması	Fen Lisesi	70	3,3285	63912	0,50	,134	,715
	Meslek Lisesi	70	3,2905	58682			
	Toplam	140	3,3094				
Eve iş getirme	Fen Lisesi	70	2,8762	88312	0,50	3,779	,032
	Meslek Lisesi	70	3,2048	90853			
	Toplam	140	3,045				

5.2.4 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş Yaşam Dengelerinin İş – Yaşam Uyumu Boyutuna Göre Karşılaştırılması

Okul grubunun iş- yaşam dengesi üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 6-9'da verilmiştir.

Meslek ve fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş ve yaşam dengesi iş – yaşam uyumu boyutunda görüşleri arasında anlamlı bir fark yaratmamıştır P= 0,637 >0.05. Her iki okul grubu öğretmenlerin iş-yaşam denge düzeyleri iş-yaşam uyumunu boyutu incelendiğine başarılı bir iş yaşam dengesinin kurulması fikrine tam olarak katılmasalar da iş yaşam dengelerini büyük ölçüde sağlayabildiklerini ($\bar{X}$ =3.6102) düşünmektedirler. Başarılı bir iş yaşam dengesinin kurulması; akıl, ruh ve beden sağlığı ve daha az stresli ve mutlu bir yaşam kalitesi, sınıf performansı gibi bir çok faydaları bulunmaktadır.

Meslek lisesi öğretmenleri ($\bar{X}$=3.6531) iş-yaşam uyumunu puan ortalaması fen lisesi öğretmenlerine göre ($\bar{X}$ =3.5573) daha yüksektir. Bu durumun nedeni; meslek liseleri öğretmenlerinden beklentilerin, fen lisesi öğretmenlere göre daha düşük olması ve meslek lisesi öğrencilerinin öğrenme taleplerinin, fen lisesi öğrencilerine göre daha düşük düzeyde olmasının iş yüklerine etkisi olabilir.Fen lisesi öğretmenlerinin aksine meslek lisesi öğretmenleri derse hazırlıklı gelmeseler bile mevcut bilgileri ile öğrencilerin öğrenme taleplerini karşılayabiliyor olabilirler.

5.2.5 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş- Yaşam Dengesinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna göre karşılaştırılması

Tablo 6-9'a göre meslek ve fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş ve yaşam denge düzeylerinin yaşamı ihlal etme boyutunda aralarında anlamlı bir fark yaratmamıştır P=0,873>0.05.Her iki okul grubu öğretmenleri yaşamı ihmal ettikleri fikrine ($\bar{X}$ =3,4112) büyük ölçüde katılmaktadırlar. Bu durum öğretmenlik mesleğinin hem zihinsel hem de fiziksel olarak yorucu bir meslek olması nedeniyle iş dışı yaşam alanını dinlenmeye ayırıyor olabilir. Çünkü iş yükü fazlalığı; eşleri veya çocukları ile yeterli vakit geçirebilmesi, eğlence için

kendine zaman ayırabilmesi ve arkadaşlar ve diğer aile bireylerini düzenli ziyaret edebilmesi gibi faaliyetlerin yerine getirilebilmesinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Öğretmenlerin yaşamı ihmal etmeleri sonucunda; yaşam memnuniyetlerinde , iş ve aile rollerinin tatmininde azalma ve psikolojik sağlıklarıyla ilgili de sıkıntılar yaşamaları olasıdır.

5.2.6 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş- Yaşam Dengelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna göre karşılaştırılması

Tablo 6-9'a göre fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin kendine zaman ayırma görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. P= 0,136 >0.05. Öğretmenler genel olarak iş – yaşam dengesinin sağlanmasında özel yaşam alanında kendine zaman ayırma gereksinimlerine ($\bar{X}$ =3,9129) büyük ölçüde katılmaktadır. İki okul grup ortalamaları incelendiğinde ise fen lisesi öğretmenlerinin kendilerine zaman ayırma gereksinimi ($\bar{X}$ =4,0143) meslek liselerine ($\bar{X}$ =3,8114) göre daha yüksektir. Fen lisesi öğrencilerinin öğrenme taleplerinin, meslek lisesi öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde olmasının iş yüklerine etkisi olabilir. Fen lisesi öğretmenleri kendine zaman ayırmak yerine iş dışı yaşam alanını dinlenmeye ayırıyor olabilir.

5.2.7 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş- Yaşam Dengelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması boyutuna göre karşılaştırılması

Tablo 6-9'a göre fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin yaşamın işten ibaret olması görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. P= 0,715 >0.05. Her iki okul grup öğretmenleri de yaşamlarının işten ibaret olması fikrine ($\bar{X}$ =3,3094) biraz katılmaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin iş yaşam denge düzeylerinin dengelendiği nokta, iş dışı yaşam alınana doğru kaymış durumdadır. İş ve yaşam alanları arasına sınır koyulamadığı durumlarda ise iş dışı yaşamında, sosyal faaliyetlere daha az katılabilmelerine sebep olmaktadır.

5.2.8 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin İş- Yaşam Dengelerinin Eve İş Getirme Boyutuna göre karşılaştırılması

Tablo 6-9'a göre fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin eve iş getirme görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. P= 0,32 <0.05. Meslek lisesi

öğretmenleri iş yaşamındaki sorunları ($\bar{X}$ =3,2048) zihnen evine taşıdıklarını düşünmekteler İki okul grubu toplam ortalamaları incelendiğinde eve işi götürdükleri fikrine ($\bar{X}$ =3,045) biraz katılmaktalar. Meslek lisesi öğretmenlerinin puan ortalamasının fen lisesi öğretmenlerine göre yüksek olması; öğrencilerin öğrenmeye direnç göstermeleri ve onları derse motive güçlüğünün yarattığı stresi etkisini zihne eve taşımaları olabilir. Fen lisesi öğretmenleri iş dışı yaşam alanını kendilerini güncellemek ve derse hazırlık gelmek için kullanıyor olabilir.

Tablo 14 Fen Ve Meslek Lisesi Öğretmenlerin "Okullarındaki Öğrencilerinin Öğrenme Süreçleri Ve Okul Rehberlik Hizmetleri Kapsamına İlişkin Görüşleri

Öğrencilerimin öğrenmeye direnç göstermeleri ve derse ilgisizliği bende stres oluşturmaktadır.	Grup		N	%
	Fen Lisesi	Evet	11	20,0
		Hayır	56	80,0
	Meslek Lisesi	Evet	59	86,8
		Hayır	9	13,2
Okuldaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetinin kapsamı yeterli midir?	Grup		N	%
	Fen Lisesi	Evet	61	87,1
		Hayır	9	12,9
	Meslek Lisesi	Evet	5	7,4
		Hayır	63	92,6

Tablo 6-10' da görüldüğü gibi meslek lisesi öğretmenlerinin %86'8'i fen lisesi öğretmenlerinin %20'i öğrencilerinin öğrenmeye direnç göstermeleri ve derse ilgisizliği sebebiyle, kendilerinde stres oluşturduğunu düşünmekteler. Bu durum meslek lisesi öğretmenleri iş yaşamındaki zihnen evine taşıdıklarını sorunlarla ilgili olabilir. Çünkü öğrencilerin öğrenmeye direnç göstermeleri ve derse ilgisizliği öğretmeninin işini zorlaştıran yorucu bir süreçtir. Sınıf disiplinin sağlamadan eğitim yapmak eğitimde verimsizliğe sebep olacağından dolayı öğrencileri derse motive etmek için çaba ve performans gerektirmektedir. Meslek lisesi öğretmenleri öğrencileri derse adapte etme çabasını onlara ders için ayrılan zamandan kullanması gerektiğinden bu durum öğretim sürecini sekteye uğratabilir.

Meslek Lisesi öğretmenlerinin %92,6'ı fen lisesi öğretmenlerinin %20'i Okullarındaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetinin kapsamını yetersiz bulmaktadır. Bu durumun sebebi meslek liselerindeki öğrenci sorunlarının fen liselerine göre daha çok ve çeşitli olmasından kaynaklanıyor olabilir.Fen lisesi öğretmenlerinin % 80'nin okullarındaki rehberlik hizmetlerinin kapsamını yeterli bulması, öğrencilerin okullarda yaşadığı sosyal sorunların meslek liselerine göre daha az olması ve rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin akademik başarıları ve kariyer çalışmalarına odaklanabilmesi olabilir. Meslek liselerinde ise okul rehberlik servisi öğrencilerin disiplin sorunlarına bile yeterli hizmeti verememesinden kaynaklanıyor olabilir. Meslek liselerinde velilerin eğitime katılım düzeyinin fen liselerine göre düşük olması da öğretmenin sınıf içi uygulamalardaki başarı şansını azaltacaktır.

Seçilen bölgelerde pilot uygulaması başlatılan okul sosyal hizmeti, öğrencileri çevreleyen tehlikeli durum, risk ve sorunlardan korumak amacıyla okul ortamında çalışmalar yürüten ve çocuğu veli, okul, toplum ve çevre' işbirliğiyle koruyan, geliştiren, destekleyen rehabilite edici hedefleri bulunmaktadır. Öğrencinin akademik başarısı yanında, bu başarıyı etkileyen ve destekleyen öğrencinin okul, akranları, öğretmenleri, ailesi, içinde bulunduğu sosyal çevresi ve hatta eğitim sistemi ile bir bütün olarak ele alınması önemli ve gerekli bir alandır. Okul sosyal hizmeti bu yaklaşımla ihtiyaç ve sorunlara yaklaşarak önlemeye çözümlemeye çalışmaktadır.

Meslek liselerinde öğretmenler rehberlik hizmetlerinin kapsamlarının genişletilmesini istemektedirler. Psikolog, sosyolog ve rehberlik ve psikolojik danışman ve sosyal hizmet uzmanından kurulu bir geniş kapsamlı bir ekip çalışması ,öğretmenlerin bu ihtiyacını azaltabilir. Bu ekibin özellikle meslek liselerinde öncelikli olarak kurulması ve personel sayısının diğer okullara göre yüksek tutulması önerilmektedir.

Akın (2018) meslek lisesinde öğrencilerin iletişim becerilerinin güçlendirilmesi amacıyla yaptığı çözüm odaklı grup çalışmasında, grup üyelerine iletişim becerileri ölçeği, grup öncesinde ve grup sonrasında uygulanmıştır. Öğrencilerin ölçek ön test ve son test puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir fark bulmuştur. Öğrenci sayısının yüksek olduğu ve sosyal sorunların yoğun olarak yaşandığı okullarda, benzer sorunları yaşayanların bir araya getirilerek grup çalışması uygulanması öğrencilerin yaşayabileceği sorunlarının çözümüne yardımcı olunarak zamandan tasarruf sağlayacağı düşünmektedir. Okul reddi, okul uyum sorunları,anne babası boşanmış öğrenciler,yoksul öğrenciler, ders başarısında düşüş, akran baskısı, şiddet, kendine zarar verme davranışı, yeme bozuklukları, kaygı bozuklukları, kişilik bozuklukları, madde bağımlılığı, ihmal, istismar gibi pek çok sorun okul sosyal hizmeti konuları arasındadır.

Okul türleri akademik başarı skalasında genelde iki uçta yer alan fen ve meslek liselerinde, akademik başarı, gelir düzeyi, ve veli desteği gibi faktörlerin farklılaşması; bu okullarda görev yapan öğretmenlerinin iş yaşam denge ölçeğinin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması boyutlarında fark yaratmazken eve iş getirme boyutunda fark yaratmıştır. Meslek lisesi öğretmenleri bu boyutta iş yaşamındaki sorunları zihnen evine taşıdıklarını düşünmektedirler. Fen ve meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam denge düzeylerinin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması boyutlarında fark yaratmaması meslek liseli öğretmenlerinin iş ve yaşam denge düzeylerinin sayılan boyutlarda olumsuz etkileyeceği hipotezi reddedilmiştir. Ancak eve iş getirme boyutunda meslek lisesi öğretmenleri iş yaşamındaki sorunları zihnen evine taşıdıklarını düşünmekte ve bu boyutta fen liselerine göre iş yaşam dengesini kurmakta zorlanabileceği hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumun nedeni meslek lisesi öğrencilerinin öğrenmeye direnç göstermeleri ve onları derse motive güçlüğünün yarattığı stres olabilir. Okul türleri akademik başarı skalasında genelde iki uçta yer alan fen ve meslek liselerinde, akademik başarı, gelir düzeyi, ve veli desteği gibi faktörlerin farklılaşması; Fen lisesi öğretmenlerinin iş yaşam dengesini kurmada meslek liselerine göre avantajlı olduğu hipotezi dört boyutta reddedilmiştir. Ancak eve iş getirme boyutunda fen lisesi öğretmenleri iş yaşamındaki sorunları zihnen evine taşımadıkları ve bu boyutta meslek liselerine göre iş yaşam dengesini kurmakta avantajlı olabileceği hipotezi kabul edilmiştir. Fen lisesi öğrencilerinin; öğrenmeye istekli olmaları, sorumluluklarını yerine getirmeleri fen lisesi öğretmenlerinin iş yükünü azalmasına katkı sağlıyor olabilir.

İki okul grubu öğretmenlerinin iş yaşam dengesi ölçeği alt boyuttaki puanlarının ortalamaları karşılaştırıldığında eve iş getirme boyutu hariç, fen lisesi öğretmenleri iş yaşam dengesini kurmada meslek liselerine göre birkaç puan daha zorlandıkları söylenebilir. Bu durum öğrencilerin öğrenme taleplerinin meslek liselerine göre yüksek olmasıyla ilgili olabilir.

SONUÇ

Yaşadığımız yüzyılda teknoloji ve buna bağlı olarak da endüstri, toplum kültürünün ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemek için kullanılan ölçütler arasında önemli bir yeri olan teknoloji, kendisinden faydalanılması için beraberinde nitelikli insan gücünün de bulunması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Nitelikli insan gücü ihtiyacı, sorunlarını aşabilmiş nitelikli bir mesleki eğitim ihtiyacını işaret etmektedir.

Mesleki eğitimi seçen öğrencilerinin düşük akademik başarı düzeyleri, mezun öğrencilerin düşük istihdam oranları, öğrencilerin derse ilgisizlikleri ,okullarda yaşanan sosyal sorunlar ve disiplin sorunları gibi aşılması gereken bir çok sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunların kaynağında ise genel eğitim ve mesleki eğitim programları arasındaki kalite farkları yer almaktadır. Bu okullar arası kalite farklılıklarının etkileri meslek lisesi öğretmenlerinin çalışma hayatına olumsuz şekilde yansımaktadır. Mesleki ve teknik eğitimde başarı beklentilerinin odağında yer alan meslek lisesi öğretmenlerinin başarılı bir iş yaşam dengesi kurabilmeleri için bu olumsuzlukların azaltılması açısından büyük önem taşımaktadır.Öğretmek zorlu ve stresli bir süreçtir. Sınıfta öğrenmeye ilham veren, öğrenciyi yetiştiren ve motive eden öğretmendir. Dolayısıyla öğretmenlerin iş yaşam dengesi kalitelerinin azalması üretken ve başarılı olması açısından eğitim sürecinde bir çok faktörü olumsuz etkilemektedir.

Fen ve meslek liselerinde, akademik başarı, gelir düzeyi, ve veli desteği gibi faktörlerin farklılaşması; bu okullarda görev yapan öğretmenlerinin iş yaşam denge düzeylerini etkileyebileceği problemiyle yapılan araştırmada iş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması boyutlarında istatistiki olarak fark yaratmamıştır. Fen ve meslek lisesi öğretmenlerin iş ve yaşam dengelerini kurabildiklerini düşünmelerini; iş ve yaşam rollerinin çatışmaması ve iş ve yaşam alanlarının zamana bağlı çatışma yaşamaması ile açıklanabilir. İş yaşam dengesinde zaman dengesi boyutu açısından öğretmenlik mesleğinde mesai saatleri ve hafta sonu tatili değerlendirildiğinde her iki okul grup öğretmenlerinin iş yaşam dengesini kurulmasında olumlu bir faktörler olduğu düşünülmektedir.

Meslek ve fen lisesi öğretmenlerinin ölçek puanlarının ortalamaları karşılaştırıldığında eve iş getirme boyutu hariç, fen lisesi öğretmenleri iş yaşam dengesini kurmada meslek liselerine göre birkaç puan daha zorlandıkları söylenebilir.Bu durum fen lisesi öğrencilerinin üniversiteyi sınavına yönelik öğrenme talepleri karşılayabilmek için, fen lisesi öğretmenlerinin kendilerini güncellemeleri , derse hazırlıklı gelmeleri gibi faktörlerin daha fazla çaba gerektirmesinden dolayı iş yüklerini arttırması sonucunda kendilerine zaman ayıramaması ve yaşamı ihmal etmesi ortalamalarının birkaç puan yüksek çıkması sonucunu doğuruyor olabilir.

Meslek ve fen lisesi öğretmenlerinin iş yaşam dengesi ölçeği eve iş getirme boyutunda anlamlı fark çıkması ve meslek lisesi öğretmenleri iş yaşamındaki sorunları zihnen evine taşıdıklarını düşünmektedirler. Bu durum meslek lisesi öğretmenlerinin sınıf disiplinin sağlayabilmenin ve öğrencileri öğrenmeye motive etmenin yarattığı stresi zihnen evine taşıma sonucunu doğuruyor olabilir.

Dilek ve Yılmaz'ın (2016) öğretmenlerin iş yaşam dengesini engelleyen faktörler araştırmasında; öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri hakkındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir fark şekilde farklılaştığını, genel liselere göre meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin iş- aile çatışma düzeyi daha yüksek olduğunu sonucu ile bu araştırmanın işi eve taşıma boyutundaki sonucu uyum sağlamaktadır. Bu araştırmada çarpıcı olan akademik başarısı diğer okul türlerine göre yüksek olan fen liseleri öğrencilerin özellikle üniversite sınavına yönelik öğrenme talepleri öğretmenlerinin iş yükünü arttırıcı etkide bulunmasıdır.

ÖNERİLER

İki okul grubu öğretmenlerinin iş yaşam dengesi ölçeği iş yaşam uyumu boyutunda iş yaşam dengesini büyük ölçüde sağladığı düşünüyorlar. Ama kendine zaman ayırma ve yaşamı ihmal etme boyutlarında ortalamaların yüksek olması; öğretmenlerin özel yaşamlarına ve ailelerine daha fazla zaman ayırma ihtiyaçlarına işaret etmektedir. Öğretmenlerin özel yaşamlarına ve ailelerine daha fazla zaman ayırmaları ve bu zamanı da gönüllü işler, boş zaman, seyahat, hobi, sanatsal, sosyal ve kültürel aktivitelerle değerlendirmeleri önerilmektedir.

Okul sosyal hizmeti ; toplumda ki sosyal değişimlerle giderek yalnızlaşan bir birey olan öğrenciyi ve çevresinde ki öğretmen, aile, okul ve toplumu birlikte değerlendiren çalışmalar yürüterek sosyal rehabilitasyon sağlar. Okul ortamında sosyal hizmet uygulamasının etkinlik odağı, öğrencinin okul performansını ve akademik başarısını etkileyen psiko-sosyal faktörler ve risk, güvenlik, koruma ve önlemedir. Okul ortamına uyum güçlüğü, okula başlama aşamasında özel gereksinimleri olan çocuklar ve aileleri, farklı psikososyal ve ekonomik nedenlerle okul devamsızlığı olan ve okuldan ayrılmak zorunda kalan çocuklar ve gençler, yüksek risk ortamı olan aileler, yangın, hastalık gibi ciddi travmalara maruz kalan öğrenciler, aileleri, akrabaları, toplumsal kaynaklardan yararlanma okul sosyal hizmetinin müdahale edeceği gereksinim gruplarıdır (Barth, 1988:461). Meslek lisesi öğretmenlerinin ihtiyaç duydukları daha kapsamlı bir rehberlik hizmeti gereksinimlerini karşılaması beklenen sosyal hizmet uzmanlarının en kısa sürede atanmaları ve meslek liselerinde kadro sayılarının Millî Eğitim Bakanlığının okullar arası kalite farkının azaltılması hedefine ulaşılıncaya kadar yüksek tutulması önerilmektedir.

Başarılı bir iş yaşam dengesinin kurulması; akıl, ruh ve beden sağlığı ve daha az stresli ve mutlu bir yaşam kalitesi gibi bir çok faydaları bulunmaktadır.Başarılı bir iş yaşam dengesi kurulabilmesi için, öğretmenlerin kendilerine zaman ayırmaları, başarılarını kutlamaları, zaman ve enerji ayırmaya değmeyecek sorunları iş planlanmasından çıkartarak daha verimli çalışmaları, aşılamayan sorunlarda destek almaları, başarılı öğrencilerden öğretim sürecine katkılarına izin vermeleri önerilmektedir.

Mesleki ve teknik eğitimin paydaşları olan sektör temsilcilerinin mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile yapacakları işbirliğinin artırılması ve sürekli hale getirilmesi ve teknik eğitim programlarının ilgili sektörün ve iş piyasası aktörlerinin beklentileri doğrultusunda geliştirilmesine katkı sağlaması önerilmektedir. Mesleki eğitimde atölye ve laboratuvar ihtiyaçları ile eğitim araç-gereci, makine-teçhizat ve diğer donatım malzemesi ihtiyaçlarının karşılanmasında özel sektörün ve yerel yönetimlerin destek sağlaması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Kitaplar ve Makaleler

Alkan, C. Doğan, H. ve Sezgin, G. (1998). Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları.İstanbul : Nobel Yayınevi.

Akbaşlı,S.,ve Y.Kavak. (2008) "Ortaöğretim okullarındaki okul aile birliklerinin görevlerini gerçekleştirme düzeyleri." Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. (19) :1-21.

Akın, E. (2018). "Meslek Lisesi Öğrencilerinin İletişim Becerilerinin Güçlendirilmesinde Çözüm Odaklı Grup Çalışmasının Etkisi" Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt 5,(6),S.87-97.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). "Consequences Associated With Work-To-Family Conflict:A Review and Agenda For Future Research.", *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.

Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz, S. (2007). Hayat Dengesi. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Balcı, A. (2000). Sosyal Bilimlerde Araştırma.Yöntem, Teknik ve İlkeler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Balkar, B. (2008)."Öğrenciler Arasındaki Sosyal ve Ekonomik Farklılıkların Öğrenci İlişkileri ve Öğretim Süreci Üzerindeki Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri." Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 17, (3), s.29–46.

Barnett, R.C. (1999). "A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. The Annals of the American Academy of Political and Social Science." Sage Publication, 562:143-158.

Barth, R. P. (1988)." Social Work Practice to Reduce Underachievement." Urban Education,22, 460 – 475.

Bek, Y. (2007). "Öğretmenlerin Toplumsal/Mesleki Rolleri ve Statüsü", Trakya üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,bitirme Projesi.

Browning, R.C. (1963). "How to Tackle The Problem Teacher Turnover School Management ".7,(6),80:82.

Burns, C.P., Roe,B.D., & Ross, E.P., (1992). "Teaching Reading İn Today's Elementary Scchools," Boston:Houghton Mifflin Company.

Carslon, D.S. (1999). "Personality And Role Variables As Predictors Of Three Forms Of Work-family Confilict." Journal Of Vocational Behavior,55,236-253.

Chapman, F.S. (1987)." Xecutive Quilt: Who's Taking Sare of the children?" Fortune,February,16,30-37.

Clark, S. C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance." Human Relations, 53(6), 747-770.

Çarıkçı, İ. (2001, Mayıs). Antecedents of work-familyconflictamongTurkish bank personnel, IX. National Management andOrganizationCongress, İstanbul, Turkey.

Coşkuner,S. ve Şener, A. (2013). "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü." Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-dergisi, 3.

Choi, J. (2008). "Work and Family Demands and Life Stress Among Chinese Employees: The Mediating Effect of Work-Family Conflict." The International Journal of Human Resource Management, Vol. (5), 878–895.

Dilek, S.A. ,Yılmaz K. (2006). "Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri." e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt 3 (1):37-55

Doğrul, B. Ş. & Seda Tekeli (2010). "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 11-18.

Doğan, B. Bahar, M.R. Korkusuz, M. Çelik Y. (2011). "Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, s. 1-24.

Duman, N. (2014). Okul Sosyal Hizmetinin Tanımı, Kapsamı ve Çocuk Koruma Sistemi İçindeki Yeri. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayınları.

Duxbury, L. and Higgins, C. (2001). (b), "Work-Life Balance in the New Millenium: Where Are We? Where Do We Need To Go?", CPRN Discussion Paper, W/12, 1-80.

Dupper, David R. (2013). Okul Sosyal Hizmeti Etkin Uygulamalar İçin Beceri ve Müdahaleler, (Çev. Y. Özkan ve E. G. Çiftçi). İstanbul:Kapital Yayınları.

Duyan, V. ve Özbeşler, C. (2009). "Okul Ortamlarında Sosyal Hizmet", Eğitim ve Bilim Dergisi, cilt 34 (154), s,18-24.

Duxburry, L. Higgins C. and K. Johnson, An Examination of the Implicatıons and Costs of Work-Life Conflict in Canada, http://wwwphac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/ duxbury_e.html.,(20.12.2018)

Herman, J. B. and Gyllstrom, K. K. (1977). "Working Men and Women: Inter and İntrarole Conflict." Psychology of Women Quarterly, Vol. 7, 319-333.

Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16 (2): 237-254.

Erdal, M. (2015). "Yasam Tarzı Analizi ve Psikografik." Pazarlama Dünyası." ,89:36-42.

Eren, E. (1989). Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınevi.

Elmas, S. (2013). "İş ve Yaşam Dengesi" Fatih üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bitirme Projesi.

Erkul A. ve Dalgıç G. (2014). "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi."Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi,Cilt 2(4) :1-18.

Fidan, F. (2005). "Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği", *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 0(32),185-201

Frone, M.R (2000)."Work Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The Nationals Comorbidity Survey "Journel of Applied Psychology,85,(6),888-895.

Frone, Michael R., Marcia Russell ve M. Lynne Cooper (1992). "Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of the Work Family Interface," Journal of Applied Psychology, Vol.77 (1): 65-78.

Geurts, S. A. E. , Beckers, D. G. J. And , Taris, T. W. . (2008). "Worktime Demands and Work-Family İnterference:Does Worktime Control Buffer the Adverse Effects of High Demands?" Journal of Business Ethics, *(*84**),** 229-242.

Grandey, A.A. and Cropanzano, R. *(*1999*).* "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. "Journal of Vocational Behavior, 54, 350-370.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles." Academy of Management Review, 10 (1), 76-88.

Greenhaus, J. H. , Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life."Journal of Vocational Behavior, *63:*510-531.

(Gökgöz, E.A ve Kesgin,B. (2016). ”İlkokullarda Okul Sosyal Hizmetinin Gerekliliğinin Öğretmen Gözüyle Değerlendirilmesi”Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (9):79-198.

Guest, D. E. (2002). “Perspectives on the study of work-life balance.” *Social Science Information,* 41, 255-279.

Gündüz, H.B.(2005) Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara:Pegem A Yayıncılık.

Igodan, O.C. & Newcomb.L.H (1986). “Are You Experiencing Burnout? Journal of extension.” 24(1),4-7.

Kağnıcıoğlu, D. (2013).“Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları.”Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Cilt 27(1):25.

Kapız, S.Ö. (2002).”İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni bir Yaklaşım: Sınır Teorisi.” Dokuz Eylül Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (4)3:2.

Kazu Y. ve Demirli, C. (2002). “Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarındaki Gelişmeler.“ Milli Eğitim Dergisi 155-156.

Kılbaş Köktaş, Ş. (2004). Rekreasyon boş zamanı değerlendirme, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Küçükusta, D. (2007). ”Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9,(3),241-268.

Korkmaz, O. ve Erdoğan E. (2014). “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi.” Ege Akademik Bakış, Cilt:14,(4),541-557.

Koruklu,N., Feyzioğlu,B. H.Ö. Kiremit vd. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13 (25), 119-137.

Kırel, Çigdem. (1999), “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,.28, (2),115–136.

Lazarus, R. S. (1991). “Psychological Stress in the Workplace”, Journal of Social Behavior and Personality.” 6. 1-13.

Luk, D. M. & Shaffer, M. A. (2005). “Work and Family Domain Stressors and Support: Within- and Cross-Domain İnfluences On Work–Family Conflict.” Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78, 489–508.

Matthews, L.S. Conger,R.D..,&Wickrama, K.A.S.(1996).”Work-family Conflict and maritaly quality:Mediating processes.”Social Psychology Quarterly,59,62-79.

M.E.B. 2000. Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Atölye–Laboratuvar Organizasyonu ve Yönetimi, Cilt I, II, III, Ankara: Meram E.M.Lisesi Matbaa Bölümü.

Mercanlıoğlu, Ç. (2010). “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (MOBBİNG) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 2,(2) 37-46.

Milkie, M. A. and Peltola, P. (1999). “Playing All The Roles: Gender and The Workfamily Balancing act.” *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.

Mowday, R.T. , Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). “Employee-Organization linkages: The psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.”New York: Academic Press.New York

Narin, M., Marşap A., ve Gürol, M.A. (2006). "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma," Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Vol.8,(1), 65-78.

Örücü E., Kılıç R., Kılıç T., (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Vol. 14, Sayı. 2, 117-135.

Özmete, E ,I. Eker. (2012).”İş - Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme.” Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 3 (2):2.

Rumberger, R. W. (1987). “High School Dropout: A Review of İssues and Evidence. Review of Educational Research.” 57,101-121.

Seferoğlu, S. S. (2004). “Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim.” Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim,*58*, 40-45.

Stets ,J. E. (1995).”Job Automony And Control Over One’s Spouse:a Compenstory Process.Journal of Healty and Social Behavior.”36,244-258.

Temel, M. (1996).”Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi.” Orta Kademede Meslekî ve Teknik Eğitim ile Meslek Yüksek Okulları Arasında Uyum Sorunları/ 21. Yüzyıla Doğru Meslek Yüksekokullarının Yeniden Yapılanması Sempozyumu. Çankırı: Ankara Üniversitesi Basımevi:6.

Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2015). "Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri İş-yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki." Eğitim Bilimleri ve Uygulama, Cilt 14 (28), 105-128.

Yorgun, S. (2010). "Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı", Sosyo-Ekonomi Dergisi, Cilt:6,(11),167-190.

Waumsley, J. A. , Houston, D. M. & Marks, G. (2010). What about us? Measuring the work-life balance of people who do not have children. Review of European Studies, Vol.2 (2), 3-17.

Zedeck, S., (1992) "Introduction: Exploring the Domain of Work and Family Concerns", S. Zedeck (Ed.), Work, Families and Organizations, Lossey-Bass, San Francisco, American Journal of Industrial and Business Management, Vol.7 (1),1

2.Tezler

Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Doktora Tezi,

Ballıca, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rolleri ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme., Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Yayınlanmış Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Bostanoğlu, A. İ. (2014). İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği, Üzerine Etkileri: İstanbul ili Kağıthane ilçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi,İstanbul.

Duman, N. (2000). Ankara Liselerinde Çeteye Katılma Potansiyeli Olan Öğrenci Grupları Ve Okul Sosyal Hizmeti. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Eker, I. (2011). İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Edwards J. R. ve Nancy P. Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs", Academy of Management Review, Vol. 25, No. 1, 2000, ss. 178-199.

Güleryüz, İ. (2016). Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve çalışmaya tutkunluk. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kıcır, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi. Doktora Tezi.Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İzmir.

Koray, N. (2016). Kadınların Çalışma Hayatındaki İş yaşam Denge Sorunları ve Türkiye düzenlemeleri. Yüksek Lisans Tezi Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Yalova.

Parlak, K. N. (2015). Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş Yaşam Dengesi, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Polat, S. (2009). Türkiye'de Eğitim Politikalarının Fırsat Eşitsizliği Üzerindeki Etkileri. Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi.: Devlet Planlama Teşkilatı. Ankara.

Tuğsal, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

3.Elektronik Kaynaklar

Aytaç, S. (2000). "Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu ", Prof. Dr.Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri

Sendikası Yayını, Ankara: Yayın No: 38, s. 905-914. http://tuhis.org.tr/resim/files/nekinarmagan.pdf./ 06.03.2018.

Çopur, Z. (2010). Work- Family Conflict: University Employees in Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-dergisi. http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/zeynepcopurson.pdf / 06.03.2018.

Çiğdem Ö. (2016). İş Yaşam Dengesi Ve Mutluluk Üzerine http://www.boluolay.com/is-yasam-dengesi-ve-mutluluk-uzerine-makale,2130.html./ 06.03.2018.

Duxbury, L., & Higgins, C. (2013). The 2011/12 National Study on Balancing Work, Life and Caregiving in Canada: The Situation for Alberta Teachers.

Alberta Teachers' Association.
https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/Research/COOR-94%20National%20Study%20on%20Balancing%20Work%20-Duxbury.pdf./ 06.10.2018.

Ekici, G. (2014). Öğretmenin Öğrencilerin Akademik Başarı ve Başarısızlığından Sorumluluk Algısı Konusunda Görüşler: Biyoloji Öğretmen Adayları Örneği İlköğretim Online Dergisi, 13(4) http://ilkogretim-online.org.tr./ 06.03.2018.

ERG, (2014). Türkiye Eğitim Sisteminde Eşitlik ve Akademik Başarı; Araştırma Raporu ve Analizi.
http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/ERGe%C5%9FitlikWEB.22.05.14.pdf/06.10.2018.

ERG, (2009). Türkiye de Devlet Liselerinde Akademik Direnç Profili : PİSA 2009 verilerinin analizi. http://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/Akademik_Direnclilik_Profili.pdf

Froese, B. (2014). Work-Life Balance and the Canadian Teaching Profession . Canadian Teachers' Federation. https://eric.ed.gov/?id=ED546884./ 06.03.2018.

Guest, David E., "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", A Discussion Paper Prepared for the 2001 ENOP Symposium, Paris, March 29-31. , http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/guest.htm./06.12.2018.

Kahn, R. L., Wolfe, D. Quinn,. R. Snoe, et al. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity, Wiley, New York, https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/224004 / 06.03.2018.

KİGEM, (2016), Kişisel Gelişim Merkezi, "Yöneticiler İçin İş Yaşam Dengesini Sağlamanın Yolları", http://www.kigem.com/yoneticiler-icin-is-yasam-dengesini- saglamanin-yollari.html/22.04.2016.

Köseleci, N. (2012). Mesleki Ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi http://www.egitimreformugirisimi.org/meslek-egitiminde-kalite-icin-isbirligi/ Erişim Tarihi 18 Aralık 2018.

MEB, (2014) Kalkınma Bakanlığı Kurullar Sekretaryası Daire Başkanlığı. (2014). http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/017.pdf / 01.03.2018 .

MEB, (2009) Meslek Dersi Öğretmenlerinin Yeterliklerinin İş Piyasasının Şartlarına Uygunluğunun Değerlendirilmesi.
https://www.meb.gov.tr/earged/earged/Meslek_ogretmenlerinin_yeterlilik.pdf /20.12.2018 .

EKLER

EK I: ANKET ÇALIŞMASI:

Değerli Öğretmenim,
Bu araştırma amacı İzmit İlçesindeki mesleki ve teknik liselerle ve fen liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam denge düzeyleri, aralarında fark var durumu ve bu düzeyleri etkileyen faktörlerin incelemesi karşılaştırılarak yapılacaktır. Ankete katılımınız gönüllülük çerçevesinde sağlanacak olup araştırma sonucunda elde edilen veriler kimliğinizin gizliliği sağlanacaktır. Lütfen kimlik veya adres bilgilerinizi paylaşmayınız. Bu doğrultuda hazırlanan ankette 73 soru bulunmaktadır. Yaklaşık 15 dakika sürenizi alacaktır.
Sorulara içtenlikle vereceğiniz cevaplarınız ve bilgi ve görüşlerininiz; araştırmanın amacına ulaşması, öğretmenlerin iş yaşam dengesi sorunlarının tespiti, olası çözümlerinin belirlenmesi ve iş yaşam dengesi konusundaki diğer çalışmalara katkı sağlaması bakımından çok önemlidir. Katılımız ve verdiğiniz yanıtlar için teşekkür ederim.
Araştırmacı: Eyüp AKIN
eyupakin03@hotmail.com

Tez Danışmanı:
Öğretim Üyesi
Dr.Aslı Taşdemir
Kocaeli Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

EK II : KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen sorularda sizin için doğru olanın yanına (X) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz
( ) Kadın ( ) Erkek

2. Yaşınız
( ) 22- 27 ( ) 28-33 ( ) 34-39 ( ) 40 ve üzeri

3. Medeni Haliniz
( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Boşanmış ( ) Eşini Kaybetmiş

4. Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi
( ) Eş ( ) Kardeş ( ) Anne ( ) Baba ( ) Büyükbaba ( ) Büyükanne ( ) Yok
( ) Diğer (belirtiniz)……..…

5. Eşinizin ücretli çalışma durumu:
( ) Tam zamanlı ( ) Yarı zamanlı ( ) Çalışmıyor ( ) Emekli

6. Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı:
( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve üstü

7. Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz?
( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-20 yıl ( ) 21 yıl ve daha fazla

8. Eğitim Durumunuz
( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ve üstü

9. Öğrencilerimin öğrenmeye direnç göstermeleri ve derse ilgisizliği bende stres oluşturmaktadır.
( ) Evet ( ) Hayır

10. Okuldaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetinin kapsamı yeterli midir?
( ) Evet ( ) Hayır

EK IV : İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

İŞ – YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ					
Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız	Hiç katılmıyorum□	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum
1-Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2-"Ev evdir, iş iştir" düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.					
3-Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
4-Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşımla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
5-Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
6-Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.					
7-Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
8-Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
9-Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum.					
10-Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.					
11- İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
12- İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
13-İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
14-İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.					
15-İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
16-İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.					
17-"Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil" şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.					

Tablonun devamı

18-İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.					
19-Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
20-En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.					
21-Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.					
22-Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.					
23-Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum" diye düşünüyorum.					
24-İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
25-Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
26-İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
27-İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
28-İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
29-Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
30-Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

EK V : ANKET İZİN BELGESİ

Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Yerleşke, 07058, Antalya
E-posta: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr
Ofis Tlf: 0242-2274400/4632
Belgegeçer: 0242-2261953

11.04.2018

Eyüp AKIN

Kocaeli Atatürk Endüstri Meslek Lisesi
Elektrik Teknikeri
Kocaeli

Sayın Akın,

"İş - Yaşam Dengesi" ölçeğimi yüksek lisans tezinizde kullanmak üzere izin istediğiniz için teşekkür ederim. Tarafımdan geliştirilen "İş - Yaşam Dengesi" ölçeğimi referans göstermek kaydıyla bilimsel araştırmanızda (yüksek lisans tezinizde) veri toplama aracı olarak kullanmanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Bilimsel araştırmanızda kolaylıklar dilerim. 11.04.2018

Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Eyüp AKIN

Doğum Tarihi :02.01.1979

Kocaeli Atatürk Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi

E-Posta Adresi : eyupakin03@hotmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

Lisans :Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 2007

Yüksek Lisans : Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet

Yabancı Dil : İngilizce

İŞ DENEYİMİ

Kocaeli Atatürk Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi 2003-2019