

362_ithenticate

By ali duran

WORD COUNT

8333

TIME SUBMITTED

30-OCT-2017 02:22PM

PAPER ID

32535291



17

International

Journal of Human Sciences

ISSN:2458-9489

Volume 14 Issue 4 Year: 2017

1
2
3
4

Couples at Working Life According to School Administrators: An Evaluation in terms of Management¹

Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Çalışma Yaşamında Eşler: Yönetimsel Açıdan Bir Değerlendirme¹

Ali Duran²
Meltem Akın Kösterelioğlu³

Abstract

Women have been a part of the economic system since the Industrial Revolution. Education is one of the sectors employing generally women. Teachers are often married with teachers and they sometimes work in the same school organization²³. This condition has some pros and cons. In this context, this research aims to evaluate the opinions of school administrators on teachers who are married and work in the same school. In this study, using phenomenology (qualitative) from qualitative research methods, data from 33 school administrators, who are working in the province of Amasya and identified by maximum diversity sampling method, were obtained by using a semi-structured interview form prepared by the researcher and composed of two parts. In analysing of the data obtained in the research, content analysis technique was used and in the process of analysis of the obtained data, interview records were deciphered and analyzed.

Özet

Sanayi devrimi ile kadınlar, iş hayatında yer alarak ekonominin birer parçası olmuşlardır. Kadınların çalışma hayatında ciddi oranda görev yaptığı sektörlerden birisi de eğitimidir. Eğitimcilerin büyük bir kısmı yine kendileri gibi eğitimcilerle evlidirler. Öğretmen eşler zaman zaman aynı kurumda görev yapmaktadırlar ve bu durumun olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı, yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı okulda görev yapmalarının yönetimsel işleyiş açısından değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler, Amasya ilinde görev yapmakta olan, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile belirlenen 33 okul yöneticisinden, araştırmacı tarafından hazırlanan ve iki bölümden oluşan yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmada literatürde ilk

¹ This article was presented in 1st International Education Research and Teacher Education Congress (ERTE Congress), held in Uşak between 14-16 September, 2017.

² Ph.D Student, Gazi University, Faculty of Gazi Education, Department of Educational Sciences, aliduranedu@hotmail.com

³ Assos. Prof. Dr., Amasya University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, mkostereli@hotmail.com

Research findings show that there are some pros and cons of working in the same school organization. The positive sides of this condition are eligible for the teachers themselves, but negative sides outweigh its benefits. It is advised that couples should work in different schools except the obligations. When the findings are generally considered, there may be some troubles when the teacher couples work together in the same environment.

Keywords: School, spouse, working environment, jealousy, conflict

7 [\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

olması bakımından önemli bulgular elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, eşlerin öğretmen ya da yönetici görevinde aynı eğitim kurumunda görev yapmalarının çeşitli açılardan avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Olumlu yönlerinin daha çok eşlere yönelik olmakla birlikte, örgütsel açıdan bazı olumsuzluklara, yanlış anlaşılmalara neden olabilecek bir durum olarak değerlendirilebilir. Zorunlu hâller dışında, eşlerin aynı okulda görev yapmaması, hatta bir eşin yönetici diğer eşin öğretmen olarak aynı okulda bulunmaması gerek kendileri gerekse örgüt açısından daha faydalı görülmüştür. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, çok büyük farklar olmamakla birlikte, eşlerin aynı okulda çalıştığı zaman bir çok soruna neden olabileceği yönündedir.

Anahtar Kelimeler: Okul, eş, çalışma ortamı, kıskançlık, çatışma

Giriş

Dünya genelinde bir çok şirkette yönetim pozisyonu başta olmak üzere eşlerin bir arada çalıştığı görülmektedir. Dünya genelinde aynı aileden bireyleri istihdam eden şirketlerin oranı %80 ve %90 arasındadır (Fitzgerald ve Muske, 2002, Parker, 2005). Tarihsel süreçler değerlendirildiğinde, kadınlar değişik biçim ve statülerde ekonominin içinde yer almaktadırlar. Kadınlar, kendilerine atfedilen annelik ve ev hanımlığı rollerinin yanısıra, belirli kanunlar çerçevesinde istihdamda yerini almışlardır (Taş ve Akyol, 2015). Sanayi devrimi ile kadınlar, iş hayatında yasalarla belirlenen haklar doğrultusunda çalışma koşullarının güvence altına alınmasıyla iş yaşamının birer parçası olmuşlardır. Kadınların çalışma hayatında ciddi oranda görev yaptığı sektörlerden birisi de eğitimidir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) istatistiklerine göre, 2016-2017 eğitim-öğreti yılı birinci dönem sonu itibarı ile toplam öğretmen sayısı 437.997 si erkek, 606.433 ü kadın olmak üzere 1.044.430 dur (MEB, 2017). İstatistikler değerlendirildiğinde, kadın eğitimcilerin sayısının erkeklere oranla daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Kadın çalışanların büyük bir kısmı da yine öğretmenlerle evli olduğu düşünüldüğünde, öğretmen eşlerin bir kısmı aynı kurumlarda görev yapmaktadır.

Eşlerin aynı iş ortamında çalışmalarına dair yapılan araştırmalar incelendiğinde, genel olarak girişimci çiftler (Barron, Foxall, Dollen, Jones ve Kelly, 1994; Dahl, Praag ve Thompson 2014; Dyer, Dyer ve Gardner, 2012; Lee, 2005; Marshack, 1993; Parker, 2005), aile şirketleri (Fitzgerald ve Muske, 2002; Peksaygılı ve Tutan, 2015) üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Fitzgerald ve Muske (2002) çalışmalarında, genellikle kırsal kesimde yaşayan çiftlerin aynı iş yerinde görev yaptığını ve çalışma ortamlarını ekonomik kazanç sağladıkları bir yerden ziyade, yaşam alanları olarak gördüklerini tespit etmiştir. Dyer, Dyer ve Gardner (2012) aynı şirkette çalışan çiftlerin şirket ve aile üzerindeki etkilerini değerlendirdikleri araştırma sonucunda, eşlerin bir arada çalışmasının şirket üzerinde neredeyse etkisi olmadığı, ancak eşlerin kendi finansal durumları açısından pozitif bir etki oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Marshack (1993), sevgi ve iş kelimeleri arasındaki ilişkinin aynı işyerinde görev yapan çiftlerin gözlemlenmesi ile tam olarak anlaşılabilirliğini ifade etmektedir. Karı-koca ilişkisinin yanı sıra iş arkadaşlığını yürütme biçimlerine göre bu iki kavram arasında bağ kurulabilir.

5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33

34 Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde, eşlerin aynı eğitim kurumunda görev
35 yapmalarına ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, bu araştırma, eşlerin aynı
36 okulda görev yapmasına ilişkin derinlemesine analiz yaparak, olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya
37 koyması bakımından halihazırda eşi ile aynı okulda görev yapan ya da yapmayı düşünen eğitim
38 çalışanlarına karar alma süreçlerinde fayda sağlayabilir. Eğitim örgütlerinin diğer sanayi sektörlerinin
39 aksine çok daha fazla bireye hitap etmesi sebebiyle ortaya çıkabilecek olumlu ve olumsuz durumlar
40 çok daha fazla kişiyi etkilemektedir. Buradan hareketle, araştırma Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) için
41 de bu husus hakkında yeni politikalar geliştirmeye zemin hazırlayabilir. Ayrıca bu araştırmanın,
42 konusu itibarı ile alanyazında ilk olması nedeniyle gelecekte yapılacak olan araştırmalara rehberlik
43 edeceği söylenebilir. Eşler arasındaki yakınlık ve aile hayatı ile iş hayatı arasındaki ilişkinin doğası
44 gereği, okul ortamının eşlerin aynı okulda olmasından doğrudan etkilenmesi kaçınılmazdır. Bu
45 bağlamda araştırmanın eşiyle aynı okula tayin istemeyi düşünen eşlere yol gösterici olması
46 bakımından da önemli olduğu söylenebilir. Alanyazında araştırma konusu ile ilgili çalışma
47 olmamasından dolayı, doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili literatüre atıfta bulunulmuştur.

49 Amaç

51 Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı,yönetici görüşüne göre eşlerin aynı okulda görev
52 yapmalarının yönetsel işleyiş açısından değerlendirilmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki
53 alt amaçlara yanıt aranmıştır:

- 54 1. Yöneticilerin aynı okulda görev yapan eşlere dair algıları nasıldır?
- 55 2. Yöneticilere göre, eşlerin aynı okulda görev yapmasının yönetsel işleyiş açısından olumlu ve
56 olumsuz tarafları nelerdir?

58 Yöntem

59 Araştırmanın Modeli

60 4 Eşlerin aynı okulda çalışmasına ilişkin okul yöneticilerinin algılarını saptamayı amaçlayan bu
61 çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Olgubilim
62 deseni aslında farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olamadığımız
63 olgulara odaklanmayı sağlamaktadır. Bizlere tamamıyla yabancı olmayan bununla birlikte anlamını
64 net olarak kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için Olgubilim (fenomenoloji)
65 araştırmaya uygun bir zemin oluşturabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmada görüşme
66 tekniği kullanılarak, yarı-yapılandırılmış sorular aracılığıyla eşlerin aynı okulda çalışmasına ilişkin okul
67 yöneticilerinin algıları incelenmiştir.

69 Çalışma Grubu

70 Araştırmanın evrenini; Amasya ili, merkez ilçede görev yapan 191 okul yöneticisi
71 oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, eşlerin aynı okulda görev yaptığı okul yöneticileri
72 oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcıları, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme
73 tekniği ile belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemleri nitel araştırma geleneğinden ortaya çıkmış bir
74 örnekleme belirleme yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).Amaçlı örnekleme araştırma probleminin
75 yanıt arayacağı cevapları verecek bilgi kaynaklarına odaklanır (Patton, 2005). Bu örnekleme
76 tekniğiyle bir araştırmanın gözlem birimleri belli özelliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da
77 durumlardan seçilir (Büyüköztürk vd., 2012). Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış,
78 araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş bir dizi ölçüt listesine göre katılımcı belirlemektir. Bu
79 araştırmada, okul yöneticileri ile telefon veya direkt görüşerek görev yaptıkları kurumda karı-koca
80 öğretmen olup olmadığı sorularak örneklembelirlenmiştir. Araştırmaya katılan yöneticiler, görüşme
81 formundaki sorulara içtenlikle cevap verebilmeleri adına gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Okul
82 Yöneticilerinin kişisel özelliklerine ilişkin bilgiler tablo 1'de verilmiştir.

83

84 Tablo 1. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kişisel özelliklerine ilişkin tablo.

Değişken		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	2	
	Erkek	31	
Yaş	35 ve daha az	2	
	36-40	7	
	41-45	10	
	46-50	7	
	51 ve üzeri	7	
Medeni Durum	Evli	33	
	Bekâr	-	
Yönetim Görevi	Okul Müdürü	12	
	Müdür Başvaramcısı	4	
	Müdür Yardımcısı	17	
Meslekteki Kıdem	6		
	1-5 yıl	1	
	6-10 yıl	1	
	11-15 yıl	3	
	16-20 yıl	13	
21 yıl ve üzeri	15		
Yöneticilikteki Kıdem	1-5 yıl	12	
	6-10 yıl	7	
	11-15 yıl	8	
	16-20 yıl	2	
	21 yıl ve üzeri	4	
Öğretmenlikteki Branş	Sınıf Öğretmeni	10	
	Branş Öğretmeni	18	
	Meslek Öğretmeni	5	
Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	10		
	1-5 yıl	25	
	6-10 yıl	2	
	11-15 yıl	4	
	16-20 yıl	-	
21 yıl ve üzeri	2		
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	3	
	Lisans	24	
	Yüksek Lisans	4	
	Doktora	2	
Okuldaki Öğrenci Sayısı	500 ve daha az	2	
	501-1000	27	
	1001-1500	2	
	1501-2000	-	
	2001 ve üzeri	2	
Okuldaki Öğretmen Sayısı	20 ve daha az	1	
	21-40	11	
	41-60	10	
	61-80	2	
	81-100	7	
	101 ve üzeri	2	
Toplam		33	%100

85 Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan 33 okul yöneticisinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, yönetim
86 görevi, meslekteki kıdem, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki branş, bulunduğu okulda çalışma
87 süresi, eğitim düzeyi, okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı tablodaki gibi gerçekleşmiştir.

22

88 Veri Toplama Aracı

89 Bu araştırmada veri toplama amacıyla geliştirilen yarı-yapılandırılmış görüşme formu kişisel
90 bilgilerin yer aldığı ve araştırma sorularının bulunduğu iki bölümden oluşmaktadır. Veriler,
91 araştırmacılar tarafından ilgili alan yazın araştırıldıktan sonra amaca yönelik oluşturulan 6 soru ile
92 görüşme yoluyla elde edilmiştir. Patton (2005) görüşme yönteminin, katılımcıların araştırma konusu
93 ile ilgili düşüncelerine yönelik uygun bir yöntem olduğunu belirtmektedir. Araştırma deseni nitel
94 olan çalışmalarda iç geçerlik ölçülmek istenilen verinin, kullanılan araç ve yöntemle ne derecede
95 ölçülebildiğine ilişkindir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Eğitim bilimi uzmanına danışılarak son şekli
96 verilen görüşme formu, iki katılımcı ile ön görüşme yapılarak test edilmiştir. Görüşmeler
97 katılımcıların gönüllülük esasına göre kendilerini rahat hissedebilecekleri zamanlarda gerçekleştirilmiştir.
98

99 Verilerin Analizi

4

100 Bu araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi amacıyla içerik analizi tekniğinden
101 yararlanılmıştır. Bu teknik bir metin içerisinde yer alan kelimelerin tekrarlanma sıklıklarına göre
102 belirli kriterler çerçevesinde sistematik olarak tanımlanmasıdır (Büyüköztürk vd. 2012). Araştırma
103 verilerinden elde edilen 132 sayfalık veri gerekli işlemler sonucu çeşitli kategori ve alt kateogilere
104 sınıflandırılmak suretiyle kodlanmıştır. Bu işlem bağımsız bir eğitim bilim uzmanına da sunulmuş
105 kavramsal kategoriler oluşturması istenmiştir. Bağımsız eğitim bilim uzmanının yaptığı yerleştirmeler
106 ile araştırmacının yaptığı yerleştirmeler karşılaştırılarak araştırmanın güvenilirliği belirlenmiştir.
107 Yapılan karşılaştırma sonucunda yüzde 92 oranında fikir birliği olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen bu
108 oran Miles ve Huberman (1994) tarafından ortaya atılan güvenilirlik formülüne göre uygun olduğu
109 tespit edilmiştir.
110

111 Bulgular

112 Bu bölümde okul yöneticilerinin aynı okulda görev yapan eşlere dair algıları ve eşlerin aynı
113 okulda görev yapmasının yönetsel işleyişe etkisi açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda okul
114 yöneticilerinin görüşlerinden elde edilen bulgular ışığında kategoriler oluşturulmuş, kategoriler ayrı
115 tablolar halinde sıralanmıştır.
116

117 Tablo 2. Okul yöneticilerinin "Eşlerin aynı okulda çalışmasının avantajları nelerdir? Örneklerle detaylı şekilde
118 açıklayınız?" sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kategori	Kodlanmış kategoriler	n
1	Kişisel Avantajları	Eşler, örgüt kültürüne daha kolay uyum sağlarlar. (Y5, Y9, Y10, Y12, Y13, Y14, Y17, Y18, Y19, Y20, Y21, Y22, Y26, Y31, Y32, Y33)	16
2		İş motivasyonu artar. (Y2, Y10, Y12, Y13, Y14, Y15, Y17, Y19, Y20, Y21, Y22, Y26, Y28, Y21, Y33)	15
3		İş doyumu artar. (Y2, Y10, Y12, Y13, Y14, Y15, Y17, Y19, Y22, Y26, Y28, Y32, Y33)	13
4		Ulaşım kolaylığı ve zaman tasarrufu sağlar. (Y7, Y8, Y9, Y10, Y15, Y22, Y27)	7
5		Örgütsel bağlılık yüksek olur. (Y1, Y19, Y21, Y32, Y33)	5
6	gür sel Av ant aıla	Yönetmelik faaliyetlerde kolaylık sağlar. (Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14, Y15, Y17, Y18, Y20, Y21, Y22, Y23, Y26, Y27, Y28,	21

	Y31, Y32, Y33).	
	15	
7	İletişim kolaylığı sağlar. (Y1, Y4, Y8, Y10, Y12, Y14, Y17, Y19, Y20, Y21, Y22, Y23, Y26, Y27, Y28, Y29, Y30, Y32, Y33)	19
8	5 esleki bilgi paylaşımı ve yardımlaşma daha kolay olur. (Y1, Y4, Y8, Y12, Y17, Y21, Y22, Y23, Y26, Y28, Y29, Y30, Y31, Y32, Y33)	15
9	11 erin problem çözme becerisini geliştirerek örgüte avantaj sağlar. (Y22, Y23, Y26, Y27, Y28, Y31, Y32, Y33)	8
10	Herhangi bir avantajı olduğunu düşünmüyorum. (Y3, Y6, Y16, Y24, Y25)	5

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

Tablo 2 incelendiğinde, aynı okulda görev yapan eşlerin kendilerine ve örgüte çeşitli açılardan faydaları bulunmaktadır. Yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı okulda çalışması, kişisel açıdan değerlendirildiğinde, örgüt kültürüne uyum sağlama noktasında avantaj sağlamaktadır. Y5 “Aynı otoriteye bağlı olduğu için iş ortamlarını ve çalışma şartlarını bilirler. Örneğin, bazı okulların ‘okul kültürü’ farklı olduğu için izin, nöbet, ders programı gibi konularda birbirlerini anlayabilir” ifadesi ile bu durumu açıklamaktadır. Eşler aynı okulda görev yaptıkları takdirde, iş motivasyonları ve doyumlarının artacağı da katılımcılar tarafından sıklıkla tekrarlanan ifadelerdendir. Bu durum bazı katılımcılar tarafından; “Moral ve motivasyonu artıracaklarını düşünüyorum (Y2)”, “Eşlerle aynı yerde çalışan aileler, özellikle eşlerden biri yönetici ise, öğretmen taraf çalışma saatlerine ve verimliliğe daha dikkat edecektir. Dikkat etmediği takdirde eşini zor durumda bırakacağını düşünür. Bu davranış diğer çalışanlara örnek olabilir (Y15)”, “Eşler arasında bilgi paylaşımı olduğu için iletişimi kolaylaştırıyor. Aynı işi yaptıkları için performansları artıyor (Y33)” şeklinde ifade edilmiştir. Eşler aynı okulda çalıştıklarında ulaşımında kolaylık ve zaman tasarrufu da katılımcılar tarafından ifade edilen olumlu durumlar arasında yer almaktadır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel bağlılık ve adanmışlık açısından da eşlerin aynı okulda görev yapması, kendilerine olumlu katkı yapmaktadır. Bu durum yönetici görüşlerinde şu şekilde ifade edilmiştir: “Okulda eşlerin olması, okula ve kendilerine olumlu şekilde yansyarak örgüt içerisinde aile ortamının oluşmasına katkı yapabilir. Okul içinde birlik ve beraberliği olumlu etkileyebilir. Kurumda aidiyet duygusunun gelişime katkı sağlayabilir (Y19)”, “Eşlerin aynı okulda çalışması, olayları kendi içlerinde değerlendirme yapmalarına fırsat vererek, birbirlerinin düşüncelerini dikkate alarak eksik noktaları tamamlayabilirler. Eşlerden birinin uyumsuz olduğu anlarda diğer eş tarafından uyarılır. Bu da herhangi bir yanlış anlaşılma durumunu ortadan kaldırır (Y17)”. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, eşlerin aynı okulda çalışmasının pek çok açıdan faydalı olduğu katılımcı görüşlerinden anlaşılmaktadır. Yönetmelik işleyişi kolaylaştırmasının yanı sıra, iletişim avantajı da sağlayarak mesleki bilgi paylaşımını ve yardımlaşmayı güçlendirmektedir. Eşlerin birbirinden aldığı güçle problemleri daha rahat çözebildikleri de tablo 2’deki katılımcı görüşlerinde görülmektedir. “Yapılacak iş ve işlemler ile ilgili olarak eşlerden birisine duyuru yapmak yeterli oluyor. Örneğin doldurulması gereken bir formun eşlerden birine açıklanması diğer eşe de açıklanması anlamına geliyor. Bu durumda da zaman kazanmış oluyoruz. Eşlerden birine verilen bir kutlama ya da organizasyon görevi için diğer eşin maddi ve mânevi katkısı oluyor ve daha güzel bir program ortaya çıkıyor (Y12)”, “Aynı görev eşlere verildiğinde iletişim kolaylaşır. Daha uyumlu ve planlı bir şekilde çalışırlar. Verilen görevin daha çabuk ve sorunsuz yapılmasını sağladığı için okul yönetiminin işlerini kolaylaştırır. İletişim ne kadar samimi ise sonuç o kadar başarılı olur (Y14)”, “Eşleri aynı okulda çalışması, örgüt içerisinde daha disiplinli çalışmalarını sağlamaktadır. Çünkü ayrımcılık yapılmamasına yardımcı olmakla beraber, kural, yönetmelik ve yönergelere uygun olarak eşit uygulanmasını sağlamaktadır (Y18)”, “Okulumuz kız öğrencilerden oluştuğu için, herhangi bir faaliyete, örneğin okul gezilerinde eşleri daha rahatlıkla görevlendirebiliyorum. Mutlu ailelerde eşler, okuldaki görevlerde de birlikte hareket edebiliyorlar, bu da yönetimin işlerini kolaylaştırıyor (Y20)”, “Eşlerin aynı okulda çalışmaları, yönetmelik işleyiş açısından mesai dışında da birlikte olmaları nedeniyle okul içerisindeki bususları değerlendirme yapma fırsatları ve olumsuzlukları daha iyi gözlemleyerek birlikte çok daha hızlı şekilde çözmeleri bakımından fatda

157 sağlamaktadır. Bu durum, yöneticiye de güç katmaktadır (Y21)”, “Eşlerin aynı okulda çalışmasının bilgi
158 paylaşımı açısından verimli olduğunu düşünüyorum. Aynı zaman çizelgesine uymanın yanı sıra, herhangi bir şey ile
159 ilgili eşlerle bilgi alışverişi yapılabilir. Aynı meslek grubunda oldukları için de sorunları daha rahat çözebilirler.
160 Aynı zaman dilimlerinde çalışmak ve evde olmak zaman ve yakat tasarrufu da sağlamaktadır (Y22)”, “Eşlerin
161 aynı kurumda birbirlerine empati kurmaları daha kolay olup, birbirlerine yardımcı olurlar (Y32)”.

162 “Okulumuzda eşleri ile çalışan öğretmen arkadaşlarımız oldu ve hâlâ var. Bunun yönetsel işleyiş açısından okula
163 kattığı avantajlı bir durum tespit etmedim” ifadesi ile Y16 gibi, eşlerin aynı okulda görev yapmalarının
164 örgüte herhangi bir olumlu yansımaları olduğunu düşünmeyen katılımcılar da mevcuttur. Y3’de “Bence
165 hiçbir avantajı yok” ifadesi ile bu durumu açıklamıştır.

166

167 Tablo 3. Okul Yöneticilerinin “Eşlerin aynı okulda çalışmasının yönetsel işleyiş açısından ne gibi sorunlar
168 oluşturduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kodlanmış kategoriler	n
1	Yönetmelik faaliyetlerde sorunlar oluşur. (Y3, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y15, Y16, Y17, Y18, Y19, Y21, Y22, Y23, Y24, Y26, Y27, Y28, Y29, Y30, Y31, Y32, Y33)	27
2	Örgütsel iletişim sorunlarına yol açar. (Y3, Y5, Y7, Y8, Y9, Y12, Y13, Y15, Y16, Y17, Y18, Y19, Y21, Y22, Y24, Y25, Y26, Y28, Y29, Y30, Y31, Y32, Y33)	23
3	Mesleki profesyonellik zarar görür. (Y5, Y6, Y8, Y11, Y12, Y13, Y15, Y16, Y17, Y18, Y19, Y20, Y22, Y23, Y24, Y25, Y26, Y27, Y29, Y30, Y31, Y32, Y33)	23
4	Kayırmacılık davranışları artar. (Y1, Y5, Y6, Y7, Y8, Y11, Y12, Y13, Y16, Y17, Y18, Y19, Y20, Y21, Y22, Y23, Y24, Y27, Y28, Y29, Y30, Y31, Y32)	23
5	Örgütsel adalete zarar vermektedir. (Y1, Y3, Y5, Y7, Y8, Y9, Y12, Y13, Y15, Y16, Y17, Y19, Y22, Y24, Y25, Y26, Y28, Y29, Y30, Y31, Y32, Y33)	22
6	Okul içerisinde farklı gruplar oluşur. (Y3, Y7, Y8, Y13, Y15, Y16, Y17, Y29, Y30, Y31, Y32, Y33)	12
7	Aile içi sorunlar okula yansır. (Y1, Y8, Y11, Y18, Y20, Y22)	6
8	Herhangi bir sorun olacağını düşünmüyorum. (Y2, Y4, Y14)	3

169

170 Tablo 3 incelendiğinde, yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı okulda görev yapmalarının
171 temel olarak okul ile ilgili işlerde sorun oluşturduğu, iletişim problemlerine neden olduğu ve mesleki
172 profesyonelliğe zarar verdiği ifade edilmiştir. Y3 “Diğer örgüt çalışanları tarafından yapılan işlemlerde ön
173 yargı oluşabilir. Meydana gelebilecek anlaşmazlıklarda eşler duygusal davranabilirler”, Y7 “Herhangi bir sorun
174 olduğunda, yönetim bir öğretmenle problem yaşadığında otomatik olarak karşı görüş olarak iki kişi olmuş oluyor ve
175 ikisini birden kaybediyorsunuz”, Y8 “Eşlerden birisi görevini aksatıyorsa, yönetim diğer eş ile sorun yaşamamak ve
176 iki kişiyi birden rencide etmemek için kusurları görmezden gelebilir. Eşler kıskançlık dolayısıyla diğer öğretmen
177 arkadaşları ile sosyal diyaloglara girmeyebilir. Eşler sürekli kontrol ediyorum duygusuyla rahat hareket
178 edemeyebilir”, Y12 “Eşlerden birinin idare tarafından eleştirilmesi ya da uyarılması gibi bir durumda diğer eş
179 idareye karşı negatif duygular besliyor”, Y16 “Ders programı yapılırken her iki eş aynı gün derslerinin olmasını,
180 hatta boş saatlerini bile aynı olmasını talep ederler. Ya da bebekleri varsa da aynı derslerinin olmamalarını, farklı
181 günlerde okula gelinerek evde kalanın bebeğe bakabilme amacını taşırlar. Eşlerden biri için meydana gelen olumsuz
182 bir durumda diğeri de otomatik olarak sorunun içine dâhil edilmiş oluyor”, Y21 “Eşlerin aynı okulda çalışmaları
183 sorunları yaşanma ihtimalini arttırmaktadır. Sürekli beraber olan eşler paylaşımın sürekliliği ve işin de sürekli
184 gündemlerinde olmaları açısından psikolojik olarak üzerlerinde baskı hissedeceklerdir. Bireyin sürekli eşi ile zaman
185 geçirmek zorunda kalması kendisini rahat hissetmesini engelleyecek ve bu durum kişinin performansına olumsuz
186 yansıtacaktır”, Y31 “Genellikle eşlerden birisi hastalık nedeniyle raporlu olduğunda ya da mazeret izni aldığı
187 diğer eş de okula gelmiyor. Aynı anda iki öğretmen eksikliği yaşanıyor. Bir problem yaşanma durumunda, bunu dile
188 getirdiğimizde teki ya da açıklama amacıyla bir kişi yerine iki kişi de geliyor. Yönetim eşlerden birine bir uyarıda
189 bulunduğunda bunu cevabı ya da sorusunu iki eşten de alıyor” ifadeleri ile bu durumu açıklamaktadırlar.

190 Eşlerin aynı okulda çalışmalarının örgüt içerisinde kayırmacılık davranışlarını arttıracığı ve örgütsel
191 adalete zarar vereceği katılımcılar tarafından sıklıkla tekrarlanan kodlanmış düşünceler olduğu
192 görülmektedir. Bu durum katılımcılar tarafından şu ifadelerle açıklanmıştır: “Eşler objektif
193 davranmamaktadır. Verilen görevlerin sürekli aynı eş tarafından yapıldığı görülmektedir (Y1)”, “Erkeğin koruma
194 iş güdüsü ile kadın öğretmeni gereğinden fazla sahiplenerek, işi gereği yapması gerekenleri külfet olarak sayarak
195 işleyişi bozabilir (Y5)”, “Okul idarecileri erkeğe genelde erkek eşle muhattap oluyorlar. Ataerkil toplum
196 geleneklerine sahip bir millet olarak eşler hanımlarını sürekli koruma ve kollama eğilimindedir. Örneğin erkek olan
197 eş, eşinin nöbet görevini de yerine getirmek istiyor. Bu durumda idari açıdan karşımıza sorun olarak çıkarıyor
198 (Y12)”, “Eşlerin objektif olamayacağını düşünüyorum (Y22)”, “Eşlerden birisi öğrenciyle ilgili bir sıkıntı
199 yaşandığında, diğer eş sıkıntı yaşanan öğrenciye karşı cephe alarak, koşulsuz bir şekilde kendi eşini savunabiliyor
200 (Y29)”. Eşlerin aynı okulda çalışmaları okul içerisinde farklı grupların oluşmasına, eşlerin aile
201 sorunlarını okula, okul sorunlarını da eve taşımasına neden olduğu da yöneticiler tarafından dile
202 getirilmiştir. “Eşlerin evdeki problemleri iş hayatına yansımaktadır (Y1)”, “Eşler okul içinde kendi arkadaş
203 gruplarını da yanlarına alarak yeni gruplar oluşturabiliyorlar. Bunu da gerektiğinde okul idaresine karşı
204 kullanabiliyorlar (Y13)”, “Okuldaki bazı problemler kişiselleştirilip eve yansıtılabilir. Eşlerden birinin etkilendiği
205 bir olaydan diğerinin etkilenmesi de mümkündür. Bu durum iş disiplini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir
206 (Y22)”. Eşlerin aynı okulda çalışmasının herhangi bir sorun teşkil etmeyeceğini bildiren görüşlerde
207 bulunmaktadır. Y2 “Kışı nerede nasıl davranacağını bildikten sonra sorun olacağını sanmıyorum” ifadesi ile bu
208 durumu açıklamaktadır.
209

210 Tablo 4. Okul Yöneticilerinin “Eşlerin aynı okulda görev yapmasının diğer öğretmenlere etkisini
211 değerlendiriniz?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kategori	Kodlanmış kategoriler	n
1	Olumlu	Öğretmenler arası ilişkilere olumlu yansır. (Y1, Y4, Y14, Y19, Y20, Y28)	6
2		Öğretmenlerin motivasyonlarını artırır. (Y14, Y19, Y20, Y28)	4
3		Örgüt kültürünü güçlendirir. (Y14, Y19, Y20, Y28)	4
4	Olumsuz	Örgüt çalışanları arasında yanlış anlaşılmalardan dolayı iletişim sorunlarına sebep olur. (Y3, Y5, Y6, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y15, Y17, Y18, Y22, Y24, Y26, Y29, Y30, Y32, Y33)	18
5		Çatışmalara sebep olur. (Y2, Y6, Y13, Y15, Y18, Y22, Y24, Y29, Y30, Y32, Y33)	11
6		Öğretmenlerin bu durumu önemseyeceğini sanmıyorum. (Y7, Y8, Y16, Y23, Y25, Y27, Y31)	7

212
213 Tablo 4 incelendiğinde, eşlerin aynı okulda çalışması diğer öğretmenlere olumlu şekilde etki
214 ederek, motivasyonlarını arttıracığı ve örgüt kültürünü güçlendireceği görülmektedir. Y4 “öğretmenler
215 arası işbirliğini etkin hâle getirecektir” ve Y14 “Eşler arasında uyumlu çalışma diğer öğretmenlere olumlu
216 yansımaktadır. Motivasyonu arttırmanın yanı sıra, okuldaki ilişkilerin daha düzeyli olmasını sağlar. Okul
217 kültürünün oluşmasını sağlar. Okulda sosyal aktivitelerin arttırılmasını sağlar. Eşler arasındaki uyum öğrenci ve
218 öğretmen davranışlarında olumlu değişiklikler sağlamaktadır. Öğrenciler eşler arasındaki uyumu görünce model alma
219 eğilimi artar. Çevrenin okula bakış açısı değişerek sosyal faaliyetlerde aktif katılımlarda bulunabilir” şeklinde bu
220 durumu ifade etmektedir. Diğer taraftan, eşlerin aynı okulda çalışması bazı yanlış anlaşılmalara yol
221 açarak iletişim sorunlarına neden olarak çatışmalara neden olabilmektedir. Bu durum katılımcı
222 görüşlerinde şu şekilde gerçekleşmiştir: “Diğer örgüt çalışanları tarafından yapılan işlemlerde ön yargı
223 oluşabilir. Meydana gelebilecek anlaşmazlıklarda eşler duygusal davranabilirler (Y3)”, “Erkeğin koruma iş güdüsü

224 ile kadın öğretmeni gereğinden fazla sahiplenerek, işi gereği yapması gerekenleri külfet olarak sayarak işleyiş
225 bozabilir (Y5)”, “Aynı okulda görev yapan eşler arasında resmi ilişkilerin çok fazla uygulanabilir olduğunu
226 düşünmüyorum (Y6)”, “Eşlerden birisi yönetici ise, diğer çalışanlar tarafından yöneticinin eşini koruduğu düşüncesi
227 oluşmakta bu durumda çalışma ortamını olumsuz etkilemektedir (Y9)”, “Hiçbir sorunu olmayan, başarılı bir
228 öğretmen eşinin görev yapmama konusunda uyarıldığında okul idaresine karşı cephe alabiliyor. Kendisinin de
229 performansı kasıtlı veya kasıtsız düşüyor(Y13)”, “Diğer öğretmenler, hakkında konuşulan kişinin eşinin de
230 ortamda olduğunu unutup eşinin yanında olumsuz eleştiri yaptığında arkadaşlarına kırılır ve üzülmesine sebep olur.
231 Konuşan kişiler de mahcup olurlar (Y17)”. Diğer öğretmenlerin bu durumu dikkate alacağını
232 düşünmeyen katılımcı görüşleri de tabloda yer almaktadır. Buradan hareketle, eşlerin aynı okulda
233 çalışmasının her okul örgütünde aynı yansımalarının mümkün olamayacağı söylenebilir.
234

235 Tablo 5. Okul Yöneticilerinin ‘Eşlerin aynı okulda çalışmasını tavsiye eder misiniz? Nedenleriyle açıklar
236 mısınız?’ sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kodlanmış kategoriler	n	
1	Zaman ve yol masrafından tasarruf (Y1, Y4, Y17, Y19, Y20)	5	
2	Olumlu	Kadın öğretmenlere sağladığı avantajlar (Y2, Y17, Y19, Y20)	4
3		Karşılıklı iletişimi güçlendirmesi (Y2, Y4, Y14, Y16, Y17, Y20, Y28)	7
4		Mesleki yardımlaşmayı kolaylaştırması (Y4, Y7, Y14, Y20)	4
		nedeniyle tavsiye ederim.	
10	Olumsuz	Ortaya çıkabilecek sorunlar (Y1, Y2, Y6, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y15, Y18, Y22, Y24, Y25, Y26, Y27, Y29, Y30, Y31, Y33)	20
11		Mesleki profesyonelliğin bozulması (Y5, Y7, Y8, Y11, Y12, Y13, Y15, Y18, Y22, Y23, Y24, Y25, Y26, Y27, Y29, Y30, Y31, Y20)	18
12		Sosyalleşme önünde engel oluşturması (Y8, Y12, Y13, Y18, Y19, Y22, Y23, Y24, Y25, Y26, Y27, Y28, Y31)	13
		nedeniyle tavsiye etmem.	

237

238 Tablo 5 incelendiğinde, okul yöneticileri zaman ve ulaşım harcaması tasarrufuna sağlanması
239 bakımından, kadınlar lehine sağladığı avantajlardan, karşılıklı iletişimi güçlendirmesi açısından ve
240 mesleki yardımlaşmayı kolaylaştırmasından dolayı eşlerin aynı okulda çalışmasını tavsiye ettikleri
241 görülmektedir. Y2 “Özellikle kadınlara sağlayacağı avantajlar bakımından kesinlikle tavsiye ederim. Ayrıca
242 erkekleri anlaması bakımından da önemlidir. Benim eşim çalışmadığı için, bizleri anlamakta zorlanıyor, destek ve
243 motivasyon veremiyorlar. Ancak eşler aynı okulda aynı havayı teneffüs edeceklerinden birbirlerini daha iyi
244 anlayacaklardır”, Y4 “Okul işlerinin daha verimli yapılması, bilgi paylaşımı, ulaşım rahatlığı ve ekonomik artışı
245 bakımından tavsiye ederim” ve Y14 “İletişimi moral ve motivasyon yüksek derecede olduğu için öğrencilerde öğrenme
246 ve okul sevgisini artırır. Velinin okula bakış açısı değişir. Okul iklimine olumlu yansımaları olur. Öğrencilere
247 ahlâki değerlerin ve insanlar arası ilişkiler konusunda yeterlilik kazandırılmaya çalışılır” şeklinde bu durumu
248 açıklamaktadırlar.

249 Araştırma bulgularına göre, katılımcıların büyük bir kısmı, meydana gelebilecek sorunlar,
250 mesleki profesyonelliğe zarar verebilecek ihtimali ve sosyalleşmenin önünde engel teşkil edeceği için
251 eşlerin aynı okulda çalışmasını tavsiye etmemektedirler. “Eşlerin aynı ortamda çalışıp, evde de aynı şeyleri
252 paylaşması sıkıntı olmaktadır. Eşlerin kendilerine ait zaman dilimleri olmalı. 24 saat aynı ortamı ve aynı olayları
253 yaşamaları aralarındaki paylaşımı azaltmaktadır. Akşam eve geldiklerinde birbirlerine anlatacakları olaylar
254 olmalı(Y1)”, “Profesyonel olarak yapılan öğretmenlik mesleğinde ‘hislerin’ ortaya çıkarak çatışma yaşanabileceği
255 kanaatindeyim. Çocukları için aynı zamanda gidip geliyorsa çocuk açısından sorun oluşturur. Farklı zamanlarda
256 gidip-geliş yapıyorlarsa okul içinde kayırıldıkları düşünülerek yanlış anlaşılmaya sebep olabilir (Y5)”, “Aynı

257 ortamdaki diğer çalışanlar arasında, eş grupları oluşacağından kutuplaşmaya yol açabilir (Y6)”, “Eşlerin
258 birbirlerini kontrol etmeleri, sosyal yönlerinin zayıflaması, birbirlerine karşı ilgilerinin azalması ve birbirlerini
259 yönlendirme riski nedeniyle tavsiye etmiyorum (Y8)”, “Zaman zaman yersiz kıskançlıklar ortaya çıkabileceği için
260 tavsiye etmiyorum (Y9)”, “Eşler aynı okulda görev yaptığında, birbirinin yerine nöbet tutma ve birbirlerinin yerine
261 derse girme gibi gayri resmi davranışlar meydana gelmektedir (Y11)”, “Daha önce eşimle aynı durumda çalıştığım
262 kötü tecrübelerim nedeniyle tavsiye etmiyorum (Y12)”, “Eşler kendilerini her anlamda ifade etmekte zorluk
263 çekmekte, yeteneklerini tam anlamıyla ortaya koyamamakta ve eşi tarafından baskı altında hissetmektedir (Y13)”,
264 “Eşlerden birisi yönetici ise, yanlış anlaşılmalara yol açması, yöneticinin eşini kayırmaması, idarecinin taraf tutması gibi
265 görünmesi bakımından tavsiye etmiyorum (Y17)”, “Arkadaş çevresi kısıtlanabileceği için tavsiye etmiyorum
266 (Y18)”, “Eşler asla birey olarak algılanmazlar. Bir konu ile ilgili düşünce ileri sürüldüğünde diğer eşin de aynı
267 düşüncede olacağı kanısı mevcuttur. Evdeki bir olumsuzluk iş performansını olumsuz etkileyebilir. Aynı şekilde iş
268 yerindeki bir sorun da diğer kişiyi etkileyebilir. Özel hayattaki sorunlar iş ortamına yansiyabilir
269 (Y22)”, “Okuldaki işleyişi negatif etkileyeceğini düşündüğüm için tavsiye etmiyorum (Y24)”, “Öğrenciler ile
270 iletişimini olumsuz etkileyebilir (Y31)”, “Eşler birbirlerinin davranış ve fikirlerini değiştirdiği için, özgür hareket
271 alanlarını daralttıkları ve bireysel sorunları okula taşıyabilecekleri için tavsiye etmiyorum (Y33)” bu durumu
272 kendi ifadeleri ile açıklamaktadırlar. Y30 “Sadece eş değil, akraba, kendi çocuğu gibi bütün yakınların aynı
273 okulda çalışmalarını tavsiye etmiyorum. Örneğin, öğretmen bir baba çocuğunu öğretmeni olduğunda nasıl sorun
274 oluyorsa, eşlerin de aynı okulda öğretmen olması sorun olabilmektedir. Özellikle eğitimciler bu gibi durumlarda
275 objektif olamamaktadırlar” düşüncesi ile durumu genellemektedir. Y10 da Y30’un düşüncesini
276 destekler biçimde, “Bu durum biraz da bizim kültürümüze özgü bir durumdur. Bizler mantıksal olarak değil,
277 duygusal olarak hareket eden bir toplum olduğumuz için eşlerin aynı okulda tavsiye etmiyorum” ifadesiyle bu
278 durumu açıklamaktadır.

279 Diğer taraftan, eşlerin aynı okulda çalışmasına ilişkin kararsız kalan katılımcı görüşleri de yer
280 almaktadır. Belirli açılardan tavsiye edip, bazı durumlardan dolayı tavsiye etmediğini bildiren
281 katılımcı görüşleri de bulunmaktadır. Y16 “aynı okulda çalışmaları eşler açısından olumlu olabilirken,
282 yöneticiler açısından olumsuzluk oluşturabilir”, Y19 “Bulunduğu şartlara göre tercih edilebilir. Örneğin, uzak bir
283 kasaba okulunda çalışıyor ise, aile birliğini sağlamak ve ulaşım giderlerini ekonomik hâle getirmek adına olabilir.
284 Ancak, okulda yaşanan sorunların bir şekilde diğer eşi etkileyebilecek olması, eşlerin ayrıca okul-ev birlikteliği
285 açısından paylaşım yapacak farklı durumları adına tavsiye etmemi” ve Y28 “Daha geniş bir iletişim hattı
286 oluşturabileceği için tavsiye ederim, özel hayat kapsam alanını daralttığı için tavsiye etmemi” bu durumu kendi
287 ifadeleri ile açıklamaktadırlar. Y32 “Bu durum eşlerin birbirleri ile olan iletişimlerine bağlıdır. Kişiler bu süreci
288 yürütebileceklerine inanıyorlar ise sorun olmayacaktır” şeklinde bu durumun genellenemeyeceğine işaret
289 etmektedir. Y17 de Y32’yi destekler şekilde “Aralarında sorunu olmayan, kendilerini kontrol edebilen eşler
290 aynı okulda çalışabilir. Kompleksleri olan bireyler için uygun değildir” ifadesi ile bu durumun kişilere özgü
291 olduğuna dikkat çekmektedir.

292
293 Tablo 6. Okul Yöneticilerinin “Eşlerden birinin yönetici, diğerinin öğretmen olması yönetsel işleyiş açısından ne
294 gibi avantajları / dezavantajları nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kodlanmış kategoriler	n
1	Okul ile ilgili yeni uygulamalarda ilk desteği sağlar. (Y1, Y4, Y12, Y14)	4
2	YönetSEL işleyiş ile ilgili anlık geri bildirim sağlar. (Y5, Y14)	2
3	Okulu öğretmen gözüyle de görme şansı bulur. (Y4)	1
4	Eşe karşı iltimas tanınır sorunlar oluşur. (Y1, Y6, Y8, Y9, Y10, Y12, Y13, Y14, Y15, Y16, Y17, Y18, Y19, Y20, Y22, Y23, Y24, Y25, Y26, Y27, Y28, Y29, Y30, Y32, Y33)	25
5	Örgütsel iletişime zarar verir. (Y3, Y6, Y7, Y9, Y10, Y12, Y13, Y14, Y15, Y16, Y17, Y18, Y19, Y20, Y22, Y23, Y25, Y26, Y27, Y28, Y29, Y31, Y32, Y33)	24

6	Okul içinde objektiflik zarar görür. (Y12, Y13, Y14, Y17, Y18, Y19, Y20, Y25, Y26, Y27, Y28, Y29, Y31, Y32, Y33)	15
7	Otorite boşluğu oluşur. (Y12, Y15, Y16, Y17, Y18, Y20, Y22, Y25, Y26, Y27, Y28, Y29, Y30)	13
8	Öğretmen eş muhbir olarak görülüp, dışlanabilir. (Y9, Y10, Y13, Y15, Y18, Y19)	6

295

296

297

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

308

309

310

311

312

313

314

315

316

317

318

319

320

321

322

323

324

325

326

327

328

Tablo 6 incelendiğinde, eşlerden birisinin yönetici olması okuldaki yeni uygulamalarda öncü destek bulması, yönetsel işleyiş ile ilgili hızlı geri bildirim sağlaması ve okulu öğretmen gözüyle de görebilmesi, empati kurabilmesi açısından fayda sağladığı görülmektedir. Bu durum yönetici görüşlerinde şu şekilde gerçekleşmektedir: “Eşler arasında avantaj sağlar. Okulda işlerin yürütülmesi ve işleyiş bakımında ilk uygulama ve yaptırım örnek teşkil eder (Y1)”, “Öğretmen ve öğrenci gözüyle idarenin nasıl görüldüğünü bilerek tedbir alma bakımından fayda sağlar (Y5)”, “Öğretmen eş işini ciddiye alan, verilen görevleri kusursuz bir şekilde yerine getiren ve sorun çıkarmayan bir öğretmen olması diğer öğretmenler için örnek olabilir (Y12)” ve “Okula bağlılık artar. Okul kültürünün oluşmasını sağlar. Veli-öğretmen-idareci arasındaki ilişkiler güçlenir. Okul başarısı artar (Y14)”.

Araştırma bulgularına göre, aynı okulda görev yapan eşlerden birisi yönetim görevinde bulunuyor ise, bu durum eşe karşı pozitif ayrımcılık yapma ihtimali, iletişim açısından ortaya çıkabilecek sorunlar, okul içerisinde objektif davranamama, otorite boşluğu ve öğretmen olan eşin yönetici eşe sürekli bilgi taşıdığı ön yargısı, bir anlamda öğretmen eş muhbir olarak görme riski yüksek frekanslarla tekrar edilen olumsuz durumlardır. Bu durum yönetici görüşlerinde şu şekilde gerçekleşmektedir: “Eşe herhangi bir imtiyaz tanındığında, aynı hakken diğer öğretmenlere de tanınması durumu ortaya çıkabilir (Y1)”, “Okul yöneticisi olarak eşin öğretmen ya da idareci olması durumunda, diğer öğretmenler, öğretmenler odasında yönetim ile ilgili konuşurken sorun yaşayabilir. Mesela, eşimin görev yaptığım okulda öğretmen olduğunu düşündüğümde, diğer öğretmenler okul yöneticisi olarak beni eleştirdiğinde ki bu en doğal haklarıdır, kendi meslektaşları arasında sorun yaşayabilir. Örgü durumlarında da yanlış anlaşmalar meydana gelebilir (Y3)”, “Eşe karşı yapılan her uygulamada art niyet aranabilir (Y5)”, “Okul yöneticisinin eşine laf taşıyan muhbir olarak görülebilir, herhangi bir eleştiri durumunda da diğer öğretmenler ile çatışmalar yaşanabilir (Y9)”, “Okuldaki diğer öğretmenlerin, yönetici eş olan öğretmene, kuşku ve tedirginlik, samimi olmayan duygular içinde yaklaşacağını düşünüyorum (Y13)”, “Öğretmen olan eş görevinde başarılı değilse, yönetici olan eş zor durumda kalabilir (Y15)”, “Öğretmen olan eş, nasıl olsa eşim yönetici diyerek görevinde aksama yapabilir (Y17)”, “Her ne kadar yapılmasa da eşlerin birbirlerini kayırdıkları düşüncesi ortaya çıkabilir. Başarının çalışmaya değil de eş aracılığıyla oluştuğu inancı ortaya çıkabilir (Y22)”, “Öğretmenler genellikle yöneticilere olumsuz baktıkları için öğretmen olan eş için sorun olabilir (Y25)”, ve “Yönetici yönetim kapasitesi düşük ise, eşine karşı kayırmacı bir tavır sergiler. Bu durum diğer meslektaşları tarafından hoş karşılanmaz. Samimiyet ortadan kalkar (Y28)”, “Yönetici ile diğer öğretmenlerin yaşayacağı herhangi bir olumsuzluktan dolayı öğretmen eş de olumsuz etkilenecektir. Yönetici olan eş genel bir uygulamada eşe taviz verirse, diğer öğretmenler tepkiselleşir (Y33)”.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin “Eşlerden birinin yönetici, diğerinin öğretmen olması eşler açısından ne gibi avantajları / dezavantajları nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kodlanmış kategoriler	n
1	Zaman tasarrufu sağlar. (Y1, Y4, Y14, Y15, Y16, Y22, Y24, Y25, Y33)	9
2	Okula ulaşımında kolaylık sağlar. (Y1, Y4, Y15, Y16, Y22, Y24, Y25, Y33)	8
3	Yönetici olan eşin problem çözme becerisi gelişir. (Y2, Y4, Y14, Y17, Y22)	5
4	Daha mutlu bir aile ilişkisi olur. (Y5, Y14)	2

		8		
5	Dezavantajları	Birbirlerine baskı oluşturur. (Y5, Y7, Y8, Y9, Y10, Y12, Y13, Y18, Y25, Y27, Y28, Y29, Y30, Y32, Y33).	15	
6		Öğretmen 32'nin samimi arkadaşlarına pozitif ayrımcılık talebi olur. (Y1, Y6, Y16, Y18, Y25, Y27, Y28, Y29, Y30, Y32, Y33)	11	
7		Statü farkı aile ortamına yansiyabilir. (Y20, Y27, Y28, Y29, Y32, Y33)	6	

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

Tablo 7 incelendiğinde, aynı okulda görev yapan eşlerden birisinin yönetici diğeri olan öğretmenin eşler açısından olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Zaman tasarrufu sağlama, ulaşım kolaylığı, yönetici olan eşin problem çözme becerisini geliştirmesi ve daha mutlu bir aile ortamı sunması bu durumun olumlu tarafları olarak değerlendirilmektedir. Bu durum; Y2, “Yönetici eş, öğretmen eş sayesinde okul içi sorunlar hakkında daha fazla bilgi sahibi olabilir”, Y14 “Öğretmen eş kendisini okulda daha güvende hissedecektir. Görevinden daha fazla iş doymu alacak, okula motivasyonu artmış şekilde gelecek ve kafası rahat olacaktır” ve Y17 “Öğretmen eş uygulamalar ile ilgili olarak, yönetici eşine anlık geri bildirimler sağlar” tarafından kendi ifadeleri ile açıklanmaktadır. Araştırma bulgularına göre, olumsuz taraflar değerlendirildiğinde ise, eşlerin birbirlerine baskı oluşturmaları, öğretmen eşin yönetici eşten okuldaki samimi arkadaşlarına ve kendisine pozitif ayrımcılık talep etmesi veya okuldaki yönetici-öğretmen statüsünün ev ortamına yansımaları negatif durumlar olarak görülmektedir. Bu durum, Y1 “Öğretmen olan eşin samimi bir arkadaşının ders programı nöbet günü, vb. bir durumu kötü olduğunda eşler sorun yaşayabilirler”, Y6 “Okul içi görev dağılımında objektif olunamayıp, eşe imtiyaz tanınma durumu olabilir”, Y13 “Yönetici eş öğretmeni, zamanla kendisini psikolojik olarak yönetici havasına sokabilir. Özellikle zayıf bir yönetici eş olursa da diğer öğretmenler bu durumu kullanabilir”, Y18 “Yönetici eş, öğretmen eşe karşı statü sınırlarını koruyamayabilir, öğretmen eş, yönetici eşinden farklı davranışlar veya avantajlar talep edebilir”, Y20 “Okuldaki statü farkı eve yansiyebilir. Yönetici durumundaki eş evde de, öğretmen olan eşine amirlik yapma isteğinde olabilir, bu dezavantaj bir durumdur”, Y22 “Sosyal ilişkiler sorun olabilir. Tüm gün birlikte olup evde de birlikte olmak sıkıcı olabilir”, Y28 “Yönetici eşin içine duygularını karıştırır. Doğru karar verme ihtimali zora girer”, Y29 “Günlük okul içi sorunlar eve taşınabilir”, Y30 “Evdeki rol ile okuldaki rol arasında çatışma yaşanabilir” ve Y32 “Eşler kendi aralarında iletişim sorunları yaşayabilirler. Eşinin öğretmen olması, yönetici açısından empati kurma noktasında sorun oluşturabilir” görüşlerinde kendi ifadeleri ile yer almaktadır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Eşlerin aynı okulda çalışmasının yönetsel işleyiş açısından değerlendirildiği bu çalışmada, yönetici görüşlerine göre eşler aynı kurumda görev yaptıkları zaman örgüt kültürüne daha kolay uyum sağlamaktadırlar. Örgüt kültürüne uyum sağlayan öğretmenlerin iş doymu ve motivasyonu ile örgütsel bağlılıklarının da artabileceği söylenebilir. Öğretmenlerin örgüt kültürü, iş doymu ve motivasyonu ile örgütsel bağlılıklarını çeşitli demografik özelliklere göre araştırılan çalışmalarda da buna benzer bulgular yer almaktadır. Türkoğlu (2008) araştırmasında, çalışanların örgüte yönelik olumlu algılarının iş doymuna olumlu etki ettiği sonucuna varmıştır. Örgütleri oluşturan bireyler örgütlerin etkili olması ve hedeflerini gerçekleştirme amacıyla çalışanlarını işte tutabilme yeterliliğini de oluşturmaktadır. Bu açıdan örgütlerin devamlılığını sağlamaları için çalışanlarının beklentilerini karşılamalı ve örgüte bağlı olmalarını sağlamaları gerekmektedir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğlu, 2010). Örgütsel bağlılığı güçlü olan bireyler, kendilerini daha uyumlu, doyumlu, üretken, sadık ve sorumlu hissedeceklerdir (Balci, 2003). Türkoğlu'na (2011) göre, bireylerin örgüt içerisinde olumlu etkileşimde bulunabileceğini ve hedeflerini gerçekleştirebileceğini düşündüklerinde, örgütsel bağlılıkları güçlenmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkileyen, kişiden kaynaklanan, örgüt içi ya da dışından kaynaklanan çeşitli faktörler bulunmaktadır (Türkoğlu, 2011). Buradan hareketle, kişisel faktör olarak

371 değerlendirilebilen, eşle aynı kurumda görev yapan öğretmenlerin kendilerini daha güvende
372 hissedebileceği ve örgüt içerisinde olumlu etkileşim sergileyebileceği için örgütsel bağlılıklarının da
373 artacağı söylenebilir. Çağdaş eğitim sistemlerinde öğretmenlerden kendilerini geliştirmeleri ve çağa
374 ayak uydurmaları beklenmekte ve öğrenciler için ideal eğitim ortamlarına katkı yapmaları
375 gerekmektedir (Taşdan, 2008). Bu açıdan değerlendirildiğinde, eşler aynı okulda görev yaptıklarında
376 mesleki yardımlaşmalarının daha kolay olması beklenmektedir. Eşlerin aynı okulda çalışmaları
377 zaman tasarrufu ve ulaşım kolaylığı sağlaması bakımında da olumlu olarak görülmektedir. Eşlerin
378 problem çözme becerilerinin gelişmesi de bu olumlu yansımalar arasında değerlendirilebilir. Bu
379 bağlamda, eşlerin aynı okulda çalışmalarının eğitim ortamlarına olumlu yansiyabileceği ifade
380 edilebilir.

381 Dyer, Dyer ve Gardner (2012) araştırmalarında, eşle birlikte çalışmanın ve iş yerinde de vakit
382 geçirme ile şirket başarısı arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Bu bulgu, araştırmada bazı
383 katılımcılar tarafından eşle aynı kurumda çalışmanın olumlu ya da olumsuz herhangi bir etki
384 meydana getirmeyeceği, diğer öğretmenlerin de bu durumu dikkate almayacağı bulgusu ile
385 örtüşmektedir. Diğer taraftan, Dahl, Praag ve Thompson (2014) araştırmalarında eşlerin birlikte
386 yönettiği işletmelerde finansal kazanımların daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Marshack (1993)
387 araştırmasında çalışan eşlerin ikili ilişkilerinin de daha güçlü olduğunu ifade etmektedir. Bu bulgu,
388 araştırmaman eşlerin aynı ortamda çalışması daha mutlu bir aile ilişkisi oluşturur bulgusu ile benzerlik
389 taşımaktadır. O hâlde, eşler arasındaki uyumlu ilişki ev ortamı ile sınırlı kalmayarak çalışma
390 ortamında da devam ettirilebilirse ikili ilişkilere olumlu yansiyacağı söylenebilir.

391 Araştırma bulgularına göre, eşlerin aynı okulda görev yapması kıskançlığa neden olarak sosyal
392 ilişkilerine zarar vermek suretiyle olumsuz durumlara da yol açabilmektedir. Zeytinöğlu da (2013)
393 araştırmasında, lisans ve lisansüstü eğitime sahip bireylerin kıskançlık düzeylerinin okuryazar,
394 ilkokul, ortaokul, lise mezunlarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu açıdan
395 değerlendirildiğinde, öğretmen eşlerin aynı okulda çalışmaları kıskançlık davranışı sergilenme
396 ihtimalini arttıracacağı söylenebilir.

397 Cemaloğlu'na (2005) göre, okul yönetimindeki temel nokta, eğitimcilerin işlerini
398 kolaylaştırmak suretiyle örgütsel amaçların gerçekleşmesidir. Ancak, okul içerisinde belirli kişilerin
399 işlerinin kolaylaştırılması kayırmacılık olarak algılanabilir. Eşlerin aynı okulda görev yapmalarının,
400 özellikle de eşlerden birisi yönetim görevinde olduğunda kayırmacılık davranışına sebep olacağı
401 yöneticiler tarafından dile getirilen görüşler arasında yer almaktadır. Ramachander' e (2012) göre,
402 kayırmacılık; yönetici, örgütün genel verimini ve diğer çalışanları dikkate almadan, sosyal olarak
403 bağlantıda olduğü bazı çalışanlara karşı ayrıcalıklı davrandığında ortaya çıkmaktadır. Aile ve akraba
404 ilişkilerinin ön planda olduğü toplumlarda kayırmacılık örnekleri daha yaygın olarak gözlenmektedir.
405 Okul yönetiminde kayırmacılık, okul yöneticisinin çeşitli nedenlerle (sendika üyeliği, siyasi görüş,
406 hemşehricilik, aynı okuldan mezun olmak, akrabalık bağı vb..) okul içindeki kişi veya kişileri yasalara
407 aykırı olarak koruması, desteklemesi, kollaması ve diğer çalışanlara tanımadığı olanakları sunması
408 olarak tanımlanabilir (Meriç, 2012). Cemaloğlu (2002), öğretmenlerin iş motivasyonlarının yüksek
409 olması ve böylelikle performanslarının artırılması yöneticinin yönetim kapasitesinin yüksek olması
410 ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle, kayırmacılık yapmayan, öğretmenler
411 tarafından sıklıkla ifade edilen adalet ve eşitlik ilkelerine dikkat eden yöneticilerin de kapasitesi
412 yüksek ve böylelikle öğretmenlerin iş doyumuna katkı yapabilecek kapasite de olduğü ifade edilebilir
413 (Cemaloğlu, 2011). Afrika'da, yetkililerin akrabaları ve eşleri ile birlikte, niteliksiz teklif sahiplerine
414 hükümet sözleşmeleri vermesi, örneğın yetkili makamların keyfi olarak seçilen alanlarda, projelerin
415 uygun maliyetli olmadığı durumlarda bile, hükümet tarafından finanse edilen önemli projeler
416 kurmaları yaygın bir davranıştır (Ilorah, 2009). Bu açıdan değerlendirildiğinde, eşlerin yönetici ve
417 öğretmen olarak aynı okulda görev yapmalarından dolayı objektif davranamayarak, kayırmacılık
418 davranışları sergileyebilecekleri söylenebilir. Bu durum örgütsel adaleti sağlama konusunda
419 yöneticilerin işini zorlaştıran bir durum olarak kurumu olumsuz yönde etkileyebilir. Tan (2006)
420 araştırmasında adalet kavramının öğretmenlerin performanslarını en çok etkileyen faktör olarak
421 bulunmuştur. O halde, adalet kavramının olmadığı kurumlarda mobbing davranışlarının da kendini

422 gösterebileceği, çalışanların birbirlerine ya da yönetim ile kendileri arasında yıldırma davranışları
 423 sergilenebileceği ve Cemaloğlu (2007b) tarafından da ifade edilen, örgütlerin kaçınılmaz sonu:
 424 yıldırma davranışının içinde kalacağı söylenebilir. Von Hoppel (2006), bu tarz davranışları, örgütler
 425 içerisinde yıkıcı davranışlar olarak adlandırmaktadır. Cemaloğlu (2011) ilköğretim öğretmenlerini
 426 içeren çalışmasında, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin eğitim örgütlerinin ikliminde önemli bir
 427 belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, bir okul liderinin sergilediği kayırmacılık
 428 davranışları örgütteki iklimi geliştirmek yerine daha da kötü olmasına sebep olabilir. Kayırmacılık
 429 okul içindeki bir çok dengeyi alt-üst edebilecek bir davranıştır. Toplumsal rollerin değişmesi,
 430 çalışanlar arasında anlaşmazlıkların ortaya çıkması, örgüt içi rekabet ortamının oluşması, işgörenlerin
 431 psikolojik durumunu olumsuz etkileyerek stres ortamı oluşmasına sebep olmaktadır (Cemaloğlu,
 432 2007a).

433 Eşlerden birisinin yönetici diğerinin öğretmen olarak aynı kurumda çalışmasının örgütsel
 434 açıdan bazı sorunlar oluşturduğu görülmektedir. Eşler aynı okulda görev yaptıklarında, hastalık veya
 435 izin durumlarında genellikle her ikisinin de okula gelmediği araştırmanın çarpıcı bulgularındandır.
 436 Bu durum Martin (1999) tarafından öğretmenlerin okul devamsızlığının nedenleri isimli
 437 araştırmasında da belirtilen hususlardandır. Öğretmen eşlerin çocukları hasta olduklarında anne ya
 438 da babasının zaman zaman her ikisinin de evde olmaları gerekmekte, bu durum öğretmenlerin okula
 439 gidememesine yol açmaktadır (Martin, 1999).

440 Eşlerden birisinin yönetici olması durumunda diğer öğretmenler tarafından öğretmen eşe
 441 mesafeli davranma, yönetici eşe öğretmenler ile ilgili bilgi aktardığı şüphesi öğretmen eşin iletişim ve
 442 sosyalleşme sorunları yaşaması ve giderek yalnızlaşması gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Buna
 443 karşın eşlerin aynı okulda öğretmen ve yönetici görevlerinde çalışması yönetsel açıdan
 444 değerlendirildiğinde, yeni uygulamalarda olumlu örnek teşkil etmesi için eşin destek vermesi, anlık
 445 geri bildirim sağlaması ve yöneticiye olayları öğretmen bakış açısıyla da bakma fırsatı sunması
 446 açısından olumlu yansımaktadır. Ancak, alanyazında bu durum bilgi uçurma(whistle-blowing)
 447 davranışı olarak adlandırılmaktadır (Miceli, Reh, Near ve Ryan, 1999). Örgüt içerisinde bilgi
 448 uçurma davranışlarına ilişkin pek çok araştırma (Ertürk ve Dönmez, 2016; Toker Gökçe, 2013a,
 449 2013b, 2014, 2015) bulunmaktadır. Toker (2014) araştırmasında öğretmenlerin genellikle resmi
 450 olmayan bilgi uçurma biçimini tercih ettiklerini ve örgüt içinde yöneticilere, örgüt dışında ise
 451 velilere bilgi uçurduklarını tespit etmiştir. Buradan hareketle gerçekten böyle bir davranışı
 452 gerçekleştirmese bile, okul yönetiminin herhangi bir öğretmene ya da bir öğretmen grubuna karşı
 453 sorun olarak yansıttığı bir durumda yönetici eşi olan öğretmen bilgi uçurduğu gerekçesi ile şüphe
 454 duyulan ilk kişi olacaktır.

455 Eşlerin aynı okulda görev yapmalarının diğer öğretmenlere de olumlu ve olumsuz etkileri
 456 bulunmaktadır. Kişilerarası ilişkilerin daha güçlü olması, motivasyonu arttırması ve örgüt kültürünü
 457 güçlendirmesi olumlu etkiler olarak değerlendirilirken, iletişimsel sorunlar sonucu yanlış
 458 anlaşılmalarda ortaya çıkması, çeşitli nedenlerle eşlerden biriyle sorun yaşandığında diğer eşin de
 459 olaya müdahil olup çatışmaların ortaya çıkması olumsuz etkiler olarak görülmektedir. Okul
 460 yöneticileri zaman ve yol tasarrufu sağlaması, kadın olan eşe sağladığı avantajlar, mesleki
 461 yardımlaşma açısından eşlerin aynı okulda görev yapmasına olumlu bakarken, ortaya çıkabilecek
 462 sorunlar, mesleki profesyonelliğe zarar vermesi ve bireylerin sosyalleşmelerinde engel teşkil etmesi
 463 bakımından da aynı kurumda görev yapmayı uygun bulmamışlardır.

464 Yapılan bazı araştırmalarda (Barron, Foxall, Dollen, Jones, ve Kelly, 1994; Yılmaz ve Aslan,
 465 2013) evli öğretmenlerin, eşleri öğretmen olmasa ve aynı okulda görev yapmasalar bile, bekâr
 466 olanlara göre daha az yalnızlık yaşadıklarını tespit etmiştir. Bu açıdan ele alındığında, bu araştırmanın
 467 konusu olan öğretmen ile evli olma ve aynı okulda görev yapma durumu göz önüne alındığında, bu
 468 durumun öğretmen eşlere olumlu yönde katkı yapacağı ve yalnızlık duygusu yaşamayacakları
 469 söylenebilir. Bunun sonucunda araştırma bulgularında da yer aldığı gibi olumlu bir iletişim ile daha
 470 mutlu bir aile yaşantısı oluşacağı söylenebilir. Lee (2005), araştırmasında birlikte çalışan eşlerin
 471 mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Birlikte çalışmak eşlerin iletişimini
 472 güçlendirmekte ve ilişkilerini algılama biçimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu olumlu

473 etkileşimin eşlerin yaptıkları işe, örgütsel verimliliğe, iş performanslarına ve kişiler arası ilişkilere de
474 olumlu şekilde yansıtacağı söylenebilir ki bu durum kurum performansı açısından oldukça
475 önemlidir. Beğenirbaş ve Turgut'a (2014) göre çalışanların görevlerini isteyerek ve olumlu duygularla
476 yerine getirmeleri, örgütlerin performanslarını arttıran en önemli nedenlerden biri olarak
477 görülmektedir.

478 Sonuç olarak, eşlerin öğretmen ya da yönetici görevinde aynı eğitim kurumunda görev
479 yapmalarının çeşitli açılardan avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Aynı zamanda olumlu ve
480 olumsuz açılardan bu durumun örgütsel davranış kapsamındaki bir çok kavramla ilişkili olduğu
481 açıkça görülmektedir. Olumlu yönleri mesleki yardımlaşma, zaman tasarrufu, ulaşım kolaylığı gibi
482 daha çok eşlere yönelik olmakla birlikte örgüt kültürü, sosyal uyum, iş doyumunu, örgütsel bağlılık gibi
483 olumlu duygularla desteklenebilecek örgütsel davranışlar aracılığıyla da örgüte dolaylı olarak
484 yansımalarının olduğu söylenebilir. Ancak yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı kurumda görev
485 yapmalarının olumlu taraflarının yanı sıra örgütsel açıdan bazı olumsuzluklara, yanlış anlaşılmalara
486 neden olabilecek bir durum olarak da değerlendirildiği görülmüştür. Özellikle kayırmacılık, objektif
487 olamama gibi örgütsel adaleti sağlama konusunda; kıskançlık, stres gibi nedenlerle örgütsel açıdan
488 yıkıcı etkilere zemin hazırlayabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda zorunlu hâller dışında, eşlerin
489 aynı okulda görev yapmamasının hatta bir eşin yönetici diğer eşin öğretmen olarak aynı okulda
490 bulunmamasının hem kendileri hem de örgüt açısından daha faydalı olacağı söylenebilir. Araştırma
491 bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, çok büyük farklar olmamakla birlikte, eşlerin aynı okulda
492 görev yapmaları durumunda kişisel ve örgütsel açıdan bir çok soruna neden olabileceği görüşünün
493 daha b3ün olduğu görülmüştür.

494 Bu çalışmanın sonuçlarına dayalı olarak araştırmacılara ve uygulamacılara yönelik bazı
495 önerilerde bulunulabilir. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin okullarında görev yapan eşlere dair
496 görüşleri incelenmiştir. Aynı çalışma nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak daha geniş
497 yönetici örneklemeleri ile farklı kültürler arasında ya da eşlerin kendileri ile de yapılabilir. Araştırmada
498 kültürler göre eşlerin aynı okulda görev yapması konu alınmamıştır. Bu bağlamda, farklı ülkelerde
499 aynı okulda görev yapan eşler veya yöneticiler ile bu çalışma yapılabilir. Uygulamacılara yönelik ise,
500 bu çalışmadan yola çıkarak ilgililer eşlerin aynı okulda çalışmasının avantaj ve dezavantajları
501 hakkında bilgi edinerek, doğabilecek olumsuz durumlara yönelik önlem alabilirler. Bu doğrultuda,
502 MEB durumu daha geniş örneklemeler ile değerlendirdiğinde, eşlerin aynı okulda görev yapmasına
503 ilişkin kısıtlayıcı kanun veya yönetmelikler de çıkarabilir. Eşlerin aynı okulda görev yapmasının
504 incelendiği bu çalışmanın, diğer sektörlerde çalışan yönetici ve eşlere de rehberlik edeceği
505 düşünülmektedir.

507 Extended English Abstract

509 Introduction

510 Education is a field that women are commonly employed. When the national and
511 international literatur were checked, no study was noticed about the couples working in the same
512 school either as a teacher30 as a school administrator. From this perspective, this present study is
513 intended to be beneficial for those who are currently working in the same school or are thinking to
514 work in the future in the same organization via a deep analysis of the issue and providing pros and
515 cons. The positive and negative situations in educational environments affect more people than
516 other businesses due to the big population included in education system. At this point, this study
517 may bring new perspectives for policy makers and Ministry of National Education. Furthermore,
518 this study can be considered as the first one which is related to teacher or administrator couples
519 working in the same school and effects of this situation on managerial processes and may guide for
520 the future practices. The school environments is certainly affected when the 29ples work in the
521 same place in different roles such as teachers or2 school administrators owing to the nature of the
522 relationship between couples and working life31t this point, this present study may be a good
523 guide for couples intending to be employed in the same school in the future for a variety of

524 reasons. Within this context, the aim of this study is to evaluate the situations that occur when
 525 couples work in the same school environment as teachers or administrators from the point of view
 526 of school administrators. Beyond this main aim, these are the sub-objectives of the study:

- 527 1. How are the perceptions of school administrators about couples working in the same
 528 school environment as teachers or administrators?
- 529 2. What are the advantages and disadvantages when couples work in the same school
 530 environment as teachers or administrators from the point of view of school administrators
 531 in terms of managerial processes?

2 Method

532 In this study, phenomenology (qualification) from qualitative research methods was used as a
 533 research model. Phenomenology helps us concentrate the issues which we are aware but not having
 534 a deep and detailed understanding. It is a convergent model for the research topics which cannot be
 535 grasped clearly (Yıldırım ve Şimşek, 2016). The data was obtained via a semi-structured form using
 536 interview method. The population of the study consists of 191 school administrators who work in
 537 the center of Amasya. The sample is determined by asking the school administrators whether the
 538 couples are employed in their schools or not. Thus, the participants were defined via criterion
 539 sampling from purposive sampling methods. Purposive sampling methods is a method originating
 540 from the nature of qualitative research models (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Purposeful sampling
 541 concentrates on data resources providing the necessary answers for the research topic (Patton,
 542 2005). Certain people, events, objects or situations are determined through this sampling method
 543 (Büyüköztürk vd., 2012). The main philosophy of criterion sampling is to determine the participants
 544 which is suitable for the research's aim. In this present study, the school administrators within the
 545 population were contacted via phone, e-mail or interviews and checked whether couples are
 546 employed in their schools or not. The school administrators were selected according to their
 547 volunteerism in order to get reliable answers to the research questions.

548 In order to obtain data on the school administrators' opinions related to couples working in
 549 the same school as teachers or school administrators, a semi-structured form was designed by the
 550 researchers. The form has two parts: there are personal questions to get the data on demographic
 551 variables of the participant, the first part and 6 research questions to get the data on the opinions
 552 of school administrators. Content analysis technique was used in order to decode the data and
 553 create categories of the opinions. Content analysis technique is described as a way used to classify
 554 the opinions and design categories according to the findings (Büyüköztürk vd. 2012). 132 pages
 555 data were obtained after interviews and they were analysed and categories were formed according
 556 to the opinions of school administrators. Sub categories were created according the frequencies of
 557 the opinions and they were confirmed by an independent scientist.

25 Conclusions and Recommendations

561 According to the findings of the study, couples adapt their organizations easily and
 562 effectively when they work together in the same school and a better organizational culture can
 563 easily be achieved. From this finding, it can be said that this adaptation may increase couples' job
 564 satisfactions and motivations, thereby increasing their organizational commitments. There are also
 565 similar findings in other studies that support this research's findings related to job satisfaction,
 566 motivation and organizational commitment. In one of them, Türkoğlu (2008) found that the positive
 567 perceptions of staff make a positive contribution to the job satisfaction. Kurşunoğlu, Bakay and
 568 Tanrıoğlu (2010) states that effective organizations are provided by staff who have committed
 569 themselves to the organization and this helps them pursue their careers in the same working places.
 570 Also, according to Balcı (2003), those who feel responsible, loyal, productive, motivated to the
 571 organizations will be more effective in organizational goals. Türkoğlu (2011) states that the
 572 organizational commitments of the staff become stronger when they feel that they can have a
 573 positive interaction in organizations and make real their aims in this organization. There are certain

574 internal and external factors determining the organizational commitments and job satisfactions of
575 individuals. From this point, working with your spouse in the same school can be considered as an
576 internal and personal factor determining the individuals commitments' to their organizations. The
577 more they feel their commitment, the more they have high levels of commitments (28) their schools.
578 According to Taşdan (2008), it is expected from teachers and school administrators to develop their
579 skills and knowledge and to provide optimum learning environments for the pupils. At this point,
580 couples can help each other to achieve this if they work in the same school. Moreover,
581 transportation and communication convenience are other advantages of working with your spouse
582 in the same school. This means that it will be a positive situation when the couples work together in
583 the same organization.

584 Based on the results of this study, some suggestions can be made for researchers and
585 practitioners. In this study, school administrators' views on wives in schools were examined. The
586 same study can be done by using qualitative and quantitative research methods, between wider
587 managerial samples and different cultures, or by the spouses themselves. In the study, it was not the
588 subject of spouses who work in the same school according to cultures. In this context, this work
589 can be done with spouses or managers working in the same school in different countries. In this
590 context, this work can be done with spouses or managers working in the same school in different
591 countries. If it is aimed at practitioners, they can take action from this research and take precautions
592 for negative situations by learning about the advantages and disadvantages of spouses working in
593 the same school. In this respect, when the Ministry of Education evaluates the situation with wider
594 customs, it may also issue restrictive laws or regulations for wives to work in the same school. This
595 study, which examines the role of spouses working in the same school, is also thought to guide
596 mentors and co-workers in other sectors.

597
598
599
600

362_ithenticate

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	www.basel.int Internet	221 words — 2%
2	www.ices-uebk.org Internet	137 words — 1%
3	AYDIN, Yıldray. "Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve ", İletişim Hizmetleri, 2016. Publications	53 words — 1%
4	ejercongress.org Internet	48 words — 1%
5	www.estrucplan.com.ar Internet	35 words — < 1%
6	www.ide.konya.edu.tr Internet	32 words — < 1%
7	www.j-humansciences.com Internet	30 words — < 1%
8	www.niss.gov.ua Internet	25 words — < 1%
9	www.pegem.net Internet	21 words — < 1%
10	BAŞ, Fatih. "Matematik Öğretmenlerinin Eğitim Araştırmalarını Takip Etme Durumları ve	21 words — < 1%

Araştırmalara Yönelik Tutumları: Türkiye Örneği", Kaligrafi
Yayıncılık, 2017.

Publications

11	egitimvebilim.ted.org.tr Internet	20 words — < 1%
12	efdergi.yyu.edu.tr Internet	17 words — < 1%
13	dict.cnki.net Internet	16 words — < 1%
14	www.sernah.gov.ar Internet	15 words — < 1%
15	K Nakajima. "Production of monoclonal antibodies against yellowtail ascites virus", Journal of Fish Diseases, 3/1996 Crossref	15 words — < 1%
16	www.medioambiente.gov.ar Internet	15 words — < 1%
17	docplayer.biz.tr Internet	14 words — < 1%
18	eefdergi.erkincan.edu.tr Internet	13 words — < 1%
19	ÇETİN, Aysun and DİKİCİ, Ramazan. "Eğitim bilimlerinde araştırma yöntemleri dersinin etkililiği", Kastamonu Üniversitesi, 2014. Publications	13 words — < 1%
20	www2.medioambiente.gov.ar Internet	12 words — < 1%
21	www.cdc.gov Internet	11 words — < 1%

22	KARABACAK, Nermin. "Türk Eğitim Sistemindeki FATİH Projesinin CIPP Modeline ", Mersin Üniversitesi, 2015. Publications	10 words — < 1%
23	repositorio.ufsm.br Internet	10 words — < 1%
24	library.um.ac.id Internet	9 words — < 1%
25	www.tci-thaijo.org Internet	9 words — < 1%
26	www.ilkogretim-online.org.tr Internet	9 words — < 1%
27	publications.theseus.fi Internet	8 words — < 1%
28	pressonvaal.co.za Internet	8 words — < 1%
29	Given. The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods Publications	8 words — < 1%
30	www.coursesthai.com Internet	8 words — < 1%
31	Albrecht. Encyclopedia of Disability Publications	6 words — < 1%
32	Liu, Z.. "Optimization of a MALDI TOF-TOF mass spectrometer for intact protein analysis", Journal of the American Society for Mass Spectrometry, 200504 Crossref	6 words — < 1%

