

# İlkokul Sınıf Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Olgular Üzerine Nitel Bir Araştırma (\*)

## A Qualitative Study on Explanatory Facts about the Work-Life Balance of Primary School Teachers

Serdar Uslu (\*\*)

### Özet

Bu araştırmanın amacı ilkököl sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi ile ilgili olguları açıklayabilmektir. Bir devlet ilkökölünde çalışan ve araştırmaya katılma gönüllülüğü gösteren sınıf öğretmenleri ve eşlerinin oluşturduğu katılımcı grup araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Nitel araştırma deseni kullanılarak gerçekleştirilen araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak bireysel ve odak grup görüşmeleri ile toplanmıştır. Ayrıca araştırmacının gözlem notları ve bazı dokümanların incelenmesi ile veri seti genişletilmiş ve elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgular, öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada zorlandıklarını ve iş-aile çatışması yaşadıklarını göstermektedir. Meslekleriyle güçlü bir biçimde özdeşleşen sınıf öğretmenlerinin, işe yönelik rollerine aile içi rollerden daha fazla ağırlık verdiği belirlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** İş-yaşam dengesi, iş-aile/aile-iş çatışması, ilkököl öğretmenleri, nitel araştırma

### Abstract

This study aims to explain the facts about the work-life balance of primary school teachers. A participant group consisting of primary school teachers and their spouses working in a public primary school and who volunteered to participate

(\*) Bu çalışmanın araştırma kısmına yönelik yönlendirmeleri için Prof. Dr. Ferda Erdem'e, verilerin analizinde gönüllü olarak kodlayıcı görevini üstlenen Öğr. Gör. Pınar Uçar ve Öğr. Gör. Onur Sarıkaya'ya teşekkür ederim. Bu araştırma için Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan izin alınmıştır.

(\*\*) Akdeniz Üniversitesi, SBE, Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı Öğrencisi, Dumlupınar Blv. No:7058, 07030 Muratpaşa/Antalya, serdaruclu79@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7939-1398

Uslu, S. (2020). İlkokul sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengesini açıklayan olgular üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 35-64.

in the study constituted the sample of the study. The data of the research, which was carried out using the qualitative research design, were collected through individual and focus group interviews using a semi-structured interview form. In addition, the data set was expanded by examining the researcher's observation notes and some documents. The obtained data were subjected to content analysis. The findings show that primary school teachers have difficulty in maintaining work-life balance and they experience work-family conflict. It has been determined that primary school teachers who strongly identify with their professions place more emphasis on their job-related roles than their family roles.

**Keywords:** Work-life balance, work-family/family-work conflict, primary school teachers, qualitative research

## Giriş

Bireylerin sağlıklı, mutlu ve başarılı bir hayat sürmelerini anlatan iş yaşam dengesi (Soomro, Breitenacker, & Shah, 2018: 129), günümüzde organizasyonların stratejik insan kaynakları politikalarının gözde kavramlarından biri haline gelmiştir. İş-yaşam dengesi esnek çalışma düzeni (Ibáñez, 2011), destekleyici çalışma kültürü (Major, Klein & Ehrhart, 2002; Steiber, 2009; Voydanoff, 2004), işveren markası gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir. Yeni İKY politikaları aracılığıyla iş-yaşam dengesini sağlayan uygulamaların zorunluluk haline getirilmesi giderek daha fazla dile getirilmektedir. Diğer bir deyişle iş-yaşam dengesi uygulamaları ile gittikçe daha çok aile ve ev sorumluluklarının yerine getirilmesi hedeflenmekte, kurumların sürdürülebilirlik ve performanslarına katkı yaratan yeni bir yaklaşım olarak geliştirilmek istenmektedir. Ayrıca iş yaşam dengesi ölçümleri, ülkeler arası gelişme endeksi karşılaştırmalarında önemli bir kriter haline gelmiştir. OECD her yıl iş yaşam dengesi ile ilgili karşılaştırmalı sonuçları düzenli olarak yayımlamaktadır. Kuzey Avrupa ülkeleri, İtalya, Fransa, İspanya iş yaşam dengesinin en güçlü olduğu ülkeler iken Meksika, Türkiye, Japonya, Kolombiya en uzun çalışma saatlerine sahip ülke örneklerini oluşturmakta ve bu durum iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir<sup>(1)</sup>. Tatmin edici bir iş-yaşam dengesinin elde edilmesi, gelişmiş demokrasilerde yurttaşların özelemlerinde giderek daha belirgin bir konum kazanarak, mevcut derin bir ekonomik kriz karşısında bile yok olma olasılığı düşük olan (Guillén, 2011) önemli bir kavramsal çerçeve haline gelmiştir.

Ancak teoride sıkça karşılaşılan iş-yaşam dengesi yaklaşımı, hem makro hem de mikro düzeyde çalışma koşullarını ciddi bir biçimde etkileyen güncel gelişmelerden

(1) <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

etkilenmektedir. Özellikle COVID-19 benzeri salgın hastalıklar gibi dünyayı kısa sürede etkisi altına alan ve çalışma yaşamını etkileyen olağanüstü durumlarda “evden çalışma”, “esnek çalışma” ve “azaltılmış personel ile çalışma” gibi iş-yaşam dengesini doğrudan etkileyebilme ihtimali bulunan çalışma uygulamalarının iş-yaşam dengesi bağlamında organizasyonlar açısından gözden geçirilmesini zorunlu hale getirmiştir. Nitekim iş-yaşam dengesi kavramı içerisinde literatürde öne çıkan iş ya da aile kaynaklı çatışmaların pandemi süresi içerisinde arttığı gözlenmektedir (Rodríguez-Rivero, Yáñez, Fernández-Aller, & Carrasco-Gallego, 2020; Baki & Piyal, 2020; Ying, Ruan, Kong, Zhu, Ji, & Lou, 2020). Kreş ve okul gibi aile ve iş dengesini destekleyen kurumların çoğunun geçici olarak kullanılamaması; büyükanne/büyükbaba/diğer akrabalar gibi iş-yaşam dengesini destekleyen gayri resmi ağları oluşturan bireylerin risk altındaki bir nüfusu temsil etmesi; evden çalışma zorunluluğu; kadın çalışanların ev içi artan sorumlulukları ile yeni çalışma sisteminin getirdiği düzenlemelerin çakışmasına bağlı sorunlar iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olmuştur (Rodríguez-Rivero vd., 2020). Ayrıca çalışanların işleri üzerinde kontrole sahip olmadıkları sürece, evden çalışmaya izin veren sanal ofis ortamlarının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi (Hill, Miller, Weiner, & Colihan, 1998) belirsizliğini korumaktadır.

Diğer yandan iş-yaşam dengesi belirli meslekler için farklı dinamiklere sahip bir olgudur. Öğretmenlik mesleği emek yoğunluğu fazla ve sorumlulukları ağır mesleklerin başında gelmektedir. Öğretmenlerin insan yetiştirmenin bilgi, beceri, duygu ve etik tüm yönlerini güçlü bir biçimde içerecek anlayışa ve donanımına sahip olmaları beklenmektedir. Özellikle temel eğitim düzeyinde görev ve sorumluluklar ağırlaşan öğretmenler, öğrenciler için ebeveynler kadar, hatta bazen daha da fazla zaman ve emek harcamaktadırlar. Bu durum kendi özel yaşam alanları aleyhine iş yaşam dengelerinin zayıflamasına ve sıklıkla da iş-aile çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır. Bununla birlikte iş yaşam dengesiyle ilişkili olarak mesleklerin niteliğini dikkate alan spesifik çalışmaların sayısı henüz fazla değildir. Meslek değerleri, normları, kültürü ve hedef kitlesi açısından konuyla ilgili daha derinlemesine açıklamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin iş-yaşam dengesini açıklayan olgular, öğretmen ve eşlerinin algılamalarına başvurularak ortaya konmaya çalışılacaktır.

## İş-Yaşam Dengesi

Yaşam, bireyin sosyolojik açıdan çeşitli roller üstlenerek mücadele ederek etkileşime girdiği farklı alanları (Bourdieu & Wacquant, 2003) ve bu alanlardan beklentilerinin bütünü olarak tanımlanabilir. Örneğin “iş yaşamı”, “öğrenim yaşamı”, “aile yaşamı” gibi bireyin boylamsal etkileştiği, iç içe geçmiş ancak birbirinden farklı alanlar bulunmaktadır. Bireyin bu farklı alanlar arasında görece dengeli ve orantılı bir eşitlik gözetmesi “ideal olan” şeklinde ifade edilse de durum her zaman “ideal olanı” göstermekten uzak olabilir. Örneğin “iş yaşamı”, “aile yaşamı” ile uyumsuzluk gösterebilir. Birey açısından bu uyumsuzluğun nedenlerinin bulunması ve anlamlandırılması psikolojik iyi oluş durumunun açıklanabilmesi için de gereklidir.

İş yaşam dengesi ile ilgili bazı kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. *bölünme kuramı* (Evans & Bartolome, 1984), bireyin iş dışı yaşam alanı ile iş alanının birbirini etkilemeyen (Guest, 2002) iki farklı alan olduğu, her iki alandaki bireyin rollerinin birbirini etkilemekten uzak ve bağımsız beklentiler içerdiği, kariyerin daha nesnel bir alan olmasına karşın aile alanının daha öznel olması nedeniyle farklılıklar barındırdığı savına dayanır. Bireyler bu iki alanı ayrı tutmayı başardıklarında yaşamlarını daha kolay bölümlendirmektedirler (Edwards & Rothbard, 2020; Yıldırım, 2017). Diğer yandan *sınır kuramı* (Ashford, Kreiner, & Fugate, 2000) iş ve aile alanlarının birbirinden farklı alanlar olduğunu öne sürerek iki alana ait fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırların zayıf olmasını temel alır. Aile alanının iş-yerinden gelen telefon ve eve getirilen iş gibi etkileyiciler tarafından ihlal edildiğini (Clark, 2000; Kapız, 2002), iş ve aile dengesinin yapısını değiştiren faktörlerin işin eve yayılmasını sağladığını iddia etmektedir (Guest, 2002). Akıllı telefonlar başta olmak üzere iletişim teknolojileri, iş ve aile alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırırken (Golden & Geisler, 2007; Schieman & Young, 2013; Wajcman, 2008), diğer yandan çalışma saatlerinin uzamasına (Towers, Duxbury, Higgins, & Thomas, 2006) neden olmakta ve iş-aile alanları arasındaki sınırları ortadan kaldırmaktadır. *Araçsallık kuramı* (Burke, 1986) ise temel olarak bireyin iş ve aile alanlarından birine görece diğerine göre daha fazla önem atfettiğini, tercih yaptığı alanda başarılı olabilmek için diğer alanı kendine fayda sağlayacak şekilde araç olarak kullandığını iddia etmektedir. İş odaklı bir yaklaşımı benimseyen *dağılıma kuramı*, iş alanındaki tatminin yaşam alanını daha olumlu etkilediğini (Danışman, 2000), iş ve yaşam alanlarının birbirleriyle pozitif yönlü bir etkileşim içinde olduğunu savunmaktadır.

Bireyin işi ve kişisel hayatı arasında bir denge duygusu uyandırmak bir ikilem yaratmaktadır (Hafeez & Akbar, 2015: 26). Böyle durumlarda denge ve çatışma

kavramları hem bireyler hem de organizasyonlar özelinde zıtlıkların birlikteliğini içeren dikotomik bir anlam kazanmaktadır. Bu iki kavramı temel alan kuramlardan *dengeleme kuramı* (Heider, 1958) bireylerin iş ya da yaşam alanlarından birinde yeterli doyum elde etmemeleri durumunda tatmin elde ettikleri alana ağırlık vererek yaşam doyumunu düzeylerini dengelemeye çalıştıklarını savunmaktadır. İş ve yaşamın çatışması, yapıların uyumsuzluğu anlamını da ifade etmektedir. İş ve aile yapıları değiştikçe, bireyler açısından işin, diğer yaşam ve aile sorumluluklarıyla nasıl dengeleneceği (Chung, 2011) önemli bir sorun haline gelmektedir. *Çatışma kuramı* (Katz & Kahn, 1977) ise zamana, gerilime ve davranışa dayalı (Greenhaus & Beutel, 1985; Parasuraman & Simmers, 2001) iş ve yaşam alanlarındaki rollerden kaynaklı anlaşmazlıklar ile ilişkilidir. Her iki alanın bireye ilişkin rol gereksinimlerinin farklılığı ve bu farklılıkların genellikle eş zamanlı ortaya çıkışı bir baskı unsuru olarak değerlendirilmektedir. Ailenin yükümlülüklerini yerine getirmek için belirli davranışlarda bulunma baskısı, işteki normal rol taleplerinin üstüne ve ötesine geçmeyi zorlaştırabilmektedir (Bragger vd., 2005). Diğer yandan Stoner, Hartman ve Arora (1990), zaman baskısının, iş ve aile alanları tarafından kişinin yaşadığı rol çatışması düzeyi ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu durum iş yaşam dengesini çatışma kuramı ile ilişkilendirilebilir.

Son otuz yılda çalışanlar açısından iş ve aile rollerinin kesişmesini anlamaya yönelik olarak iş-yaşam dengesi ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Greenhaus ve Beutell (1985), iş-aile çatışmasının tanımını, iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu olarak ifade etmektedir. Carnicer, Angel, Manuela ve Maria (2004) ise bu uyumsuzluğu iş ve aile taleplerinin çatışması olarak tanımlamıştır. Perrewe, Hochwarter ve Kiewitz (1999)'e göre ise iş-aile çatışması, bir alandaki rolün zaman, enerji ve davranışsal talepleri, diğer alanın taleplerini karşılamayı zorlaştırdığında ortaya çıkmakta, evde özellikle küçük çocukları olan çalışan kadın sayısı ve çift kariyerli haneler arttıkça, iş-aile çatışması nedeniyle stresin nedenlerinin artmasına neden olmaktadır. Bu durum söz konusu kavramın psikoloji (Beutell & Berman, 1999; Kossek & Ozeki, 1998), sosyoloji (Fredriksen & Scharlach, 1999; Secret, Sprang, & Bradford, 1998), eğitim (Roditti, 1995), pazarlama (Boles, Johnston, & Hair, 1997), yönetim (Carlson & Perrewe, 1999; Greenhaus & Beutell, 1985), insan kaynakları yönetimi (Goff & Mount, 1991; Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000) ve örgütsel davranış (Franklin, 1998) alanlarında araştırmalara konu edilmesine neden olmaktadır (Bragger vd., 2005).

İş-aile dengesizliği ile ilgili tanımların ortak noktası, bireylerin eş, anne/baba, çalışan ve yönetici gibi çeşitli rollere sahip olması ve bu rollerin iş ve aile alanlarındaki rollerinden kaynaklı olarak yerine getirilememesidir (Nielson, Dawn, & Melenie 2001; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Clutterbuck (2003) ise iş-yaşam dengesini bireylerin zaman ve enerji ilgili farklı taleplerin farkına vararak, zamanı ve enerjisi farklı alanlar arasında paylaşırma yeteneği olarak tanımlamıştır. Pekdemir ve Koçoğlu, (2014) tarafından ise iş-yaşam dengesi, birey tarafından iş ve sosyal yaşamının etkinlikle yönetilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre ise iş-yaşam dengesi, iş ve yaşam arasında doğru dengeyi bulmakla, iş ve aile gerekliliklerinde rahat hissetmekle ilgilidir ve ücretli iş, ücretsiz çalışma ve kişisel zaman arasındaki dengedir (Agha, Azmi, & Irfan, 2017). İş-yaşam dengesine ilişkin kavramsallaştırmanın disiplinlerarası bir yaklaşımla ele alınması nedeniyle yazında daha farklı tanımlamalara da rastlanmaktadır (Netemeyer, James, & Mcmurrian, 1996; Barnett 1999; Guest, 2002; Lockwood, 2003).

İş-aile çatışmasının iş ve aile olmak üzere çift yönlü bir yapısı (Netemeyer vd., 1996; Boyar, Maertz, Mosley, & Carr, 2008) bulunmaktadır. Bu yapı ise “zaman ve davranış” (Greenhaus & Beutel, 1985) ile “gerginlik” (Parasuraman & Simmers, 2001) temelinde ortaya çıkmaktadır. Netemeyer vd. (1996)’ne göre iş-aile çatışması işe dair gerekliliklerin aile rollerindeki gereklerin yerine getirilmesini engellediğinde, aile-iş çatışması ise ailenin iş sorumluluklarının yerine getirilmesine engel olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu iki çatışma yapısı birbiri ile ilişkili, ancak farklı yapıya sahip bulunmaktadır (Aktaş & Gürkan, 2015).

İş gereklerinin artan bir şekilde sürekli zihinsel veya fiziksel çaba gerektiren faaliyetler içermesi, yüksek fiziksel veya duygusal talepler ve rol çatışmalarının, çalışan açısından olumsuz psikolojik ve fizyolojik maliyetler üretmesi, bireyin iş-aile çatışmalarını artırarak (Chung, 2011) iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. İş rollerinin aile rollerine etkisinin incelendiği iş-aile çatışması çoğunlukla örgütsel bağlılık (Burke & Greenglass, 1996; Kossek & Ozeki, 1998), örgütsel vatandaşlık (Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino, & Rosner, 2005), işkoliklik (Bonebright, Clay, & Ankenmann 2000) iş tatmini (Grandey, Bryanne, & Ann, 2005; Rashid, Nordin, Azura, & Izhairi, 2012; Agha vd., 2017; Blackburn, Bunchm, & Haynes, 2017), bireysel performans (Aktaş & Gürkan, 2015), iş stresi (Burke & Greenglass, 1993; Netemeyer, Maxham III, & Pullig, 2005; Efeoğlu & Özgen, 2006) işe bağlılık (Cheung & Wong, 2013), tükenmişlik (Akın & Oğuz, 2010), işten ayrılma (Qiu, 2010) konuları ile etkileşim içerisinde incelenmektedir.

Bireyler gittikçe artan bir şekilde aile ve ev sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda kazançlı bir işe girmenin zorluklarıyla karşı karşıya kalarak ev işleri, aile sorumlulukları ve iş gereklerinin talepleriyle eşzamanlı olarak ilgilenmek zorunda kaldığı bir iş-aile veya iş-ev çatışmasıyla yüzleşmektedir (Chung, 2011). Bu yüzleşmenin cinsiyet faktörü bağlamı incelemesinde ise günlük gerilimlerin, sorunların ve zorluklarla başa çıkma stratejilerinin, geleneksel cinsiyet rolü kalıplarından oldukça etkilendiği görülmektedir. Kadınlar çifte yükü üstlenme eğilimi gösterirken, erkekler ise kadınlar kadar çifte yükü üstlenmediklerinden iş-yaşam dengesi sağlamada daha başarılı olmaktadır (Guillén, 2011).

Guest (2002), iş-yaşam dengesi belirleyicilerini örgütsel faktörler ile bireysel faktörler olarak ikiye ayırmış, iş kültürü ve iş gerekliliklerini örgütsel faktörler olarak sınıflarken, kişilik, cinsiyet, yaş gibi etkenleri bireysel faktörler altında toplamıştır. Ancak Guest (2002), bu belirleyici faktörlerin belirli sonuçlara yol açmasını öznel ve nesnel bazı değişkenlerin etkilediğini vurgulamaktadır. Bu nedenle iş-aile çatışması bireyin ailesine bağlılık derecesi başta olmak üzere, iş ve ailede yaşanan problemler, iş ve aileden kaynaklı talepleri içeren çok yönlü bir süreçtir (Çarıkcı, Çiftçi, & Derya, 2010). Hayman (2005), iş yaşam dengesini; kişisel yaşama iş müdahalesi, işe kişisel yaşam müdahalesi ve iş ile yaşamın birbirine desteği/müdahalesi olarak üç boyut altında incelemiştir.

Örgütsel davranış yazınında, çalışan bireylerin yaşadıkları iş-yaşam dengesizliği üzerine kurulu çatışma hali ile ilgili bireyin algısını ortaya koyan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde bu çalışmaların iki ana grupta toplandığı görülmektedir: İlk grup çalışmalar iş-aile çatışması temelinde nedenler ve öncülleri analiz ederken, ikinci grup araştırmaların ise çatışmaların, çalışanların örgütsel tutumları ve davranışları üzerinden örgütsel performans etkilerini analize odaklandığı (Maeran, Pitarelli, & Cangiano, 2013) görülmektedir. Ancak bu çalışmaların çoğu bireyin iş yaşamının dışındaki eş ve çocuk gibi aile alanı aktörlerinin algılarını dışarda tutan ve çalışana odaklanarak tek taraflı, nicel araştırma yöntemleri ile gerçekleştirilmiş araştırmalardır (Gutek & Klepa, 1991; Netemeyer vd., 1996; Kelloway, Gottlieb & Barham, 1999).

## İlkokul Sınıf Öğretmeleri ve İş-Yaşam Dengesi

Eğitim kavramı ile özdeşik ve ilk akla gelen meslek kimliği olan öğretmenlik mesleği, sınıf öğretmenliği özelinde 26.07.2014 tarihinde yayımlanan bir yönetmeliğe göre

düzenlenmiş kurallara tabi olarak icra edilmektedir. 2019-2020 istatistiksel<sup>(2)</sup> verilerine göre Türkiye’de 196.808’i kadın, 112.439’u erkek toplam 309.247 sınıf öğretmeninden 275.733’u kamu kurumlarında, 33.514’ü ise özel eğitim kurumlarında istihdam edilmektedir. Bahse konu sınıf öğretmenleri 5.279.945 ilk kademe (1.-4. sınıf) öğrencisine eğitim vermektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği Antalya ili özelinde ise ortalama şube sayısı 23 olan 262 ilkokul bulunmaktadır. Öğrenci sınıf mevcutlarına bakıldığında ise araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin görev yaptığı ilkokullarda sınıf mevcutlarının 40-45 kişi aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenler, sınıf yönetimi, demokratik okullaşma ve profesyonelleşme, öğrencilerin öğrenme karakteristiği, ihtiyaçları, keşfetmelerinde bilgi ve yeteneklerinden fayda sağlanan (Sands & Goodwin, 2005) eğitim sistemi içerisinde çok yönlü katkı sağlayan bireylerdir (Fidecioğlu & Fidan, 2010). Türkiye bağlamında ilkokul öğretmenlerinin birinci kademe olarak adlandırılan çocukların ilk defa öğrenim sistemi ile tanıştıkları dört yıllık süre içerisinde tek öğretici oldukları sınıf öğretmenleri, diğer branş öğretmenlerine göreli olarak daha fazla veli ve öğrenci etkileşimine ve iş yüküne sahip oldukları söylenebilir. Öğrencilerin ebeveynlerinden sonra en fazla zaman geçirdikleri kişiler olan sınıf öğretmenleri, çocukların bilişsel ve bireysel gelişimi için daha fazla performans harcamaktadırlar. Bu açıdan ele alındığında ilkokul sınıf öğretmenlerinin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar diğer çalışanlara göre farklılık göstermekte, yaşadıkları iş-yaşam dengesi sorunları üzerine yapılmış çalışmalar daha çok rol çatışması üzerinden psikolojik zorlanma ve sosyal destek (Burke & Greenglass, 1993) konularına yoğunlaşmaktadır.

Öğretmenler yalnızca bilgiyi yaymak için yalnızca eğitimci olarak değil, aynı zamanda bir yönetici, planlayıcı, kolaylaştırıcı ve topluma örnek olarak da hizmet etmekte, işlerinde büyük sorumluluklar taşımaktadırlar (Johari, Tan, & Zulkarnain, 2018). Dolayısıyla öğretmenler, özellikle de ilkokul öğretmenleri meslek gereği etkileşimde buldukları kesimlerin çeşitliliği nedeniyle normal bir çalışanın iş kaynaklı etkileşim kurduğu insan sayısının çok daha üzerinde ve çok daha farklı boyutlarda bir etkileşim yoğunluğuna sahiptirler. Bu çok boyutlu etkileşim beraberinde işe ait rol gereklerinde de artış ve çeşitlenme meydana getirmektedir.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili alanyazında başta iş stresi, iş doyumu, esnek çalışma, örgütsel performans ile ilişkili birçok çalışma bulunmaktadır (Agha, 2017; Blackburn, Bunchm & Haynes, 2017; Hafeez, & Akbar, 2015; Noor &

(2) Milli Eğitim Bakanlığı 2019-2020 yılı İstatikleri. [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2020\\_09/04144812\\_meb\\_istatistikleri\\_orgun\\_egitim\\_2019\\_2020.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2019_2020.pdf)



Sahibzada, 2012; Ibáñez, 2011; Johari, Tan & Zulkarnain, 2018; Maeran vd., 2013; Padma & Reddy, 2014; Saeed, & Farooqi, 2014). Cinamon ve Rich (2005) tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlerdeki iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin öğretmenlik deneyimlerine ve okulun türüne bağlı olduğunu bulmuştur. Rich ve Almozlino (1999)'ya göre de ilkokullarda örgütsel yapı ve eğitim ihtiyaçları ortaöğretime göre çok daha farklıdır ve bu farklılıkların bir sonucu olarak ilkokullarda çalışan öğretmenlerde farklı düzeylerde iş-aile çatışması görülebilmektedir. Örneğin evde küçük çocukların olması öğretmenlerin iş-aile çatışmasını artırabilirken (Lewis & Cooper, 1998), mesleki deneyimleri iş-aile dengesini tutarlı kurmalarını noktasında olumlu yönde etkileyebilmektedir (Maeran, vd., 2013).

İş-yaşam dengesine ilişkin araştırmalarda genellikle nicel yöntem kullanılmakta, farklı davranışsal ve tutumsal olgularla (iş doyumu, iyi oluş, bağlılık, tükenme) ya da demografik özelliklerle ilişkisi araştırılmaktadır. Akın, Ulukök ve Arar (2017) tarafından yapılan bir çalışmada da Türkiye'de yapılan iş-yaşam dengesi araştırmalarının büyük bir bölümünde nicel yöntem kullanıldığı belirtilmiştir. Benzer bir biçimde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi kayıtlarında yer alan eğitim ve öğretim alanında yapılan lisansüstü tezler incelendiğinde<sup>(3)</sup> araştırmaların tamamının nicel yöntem kullanılarak gerçekleştirildiği; iş-yaşam dengesi ile performans, örgütsel vatandaşlık, işe bağlılık, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, iş doyumu, işten ayrılma niyeti, kariyer, yabancılaşma arasında ilişki kurulduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada ise öğretmenlerin iş-aile dengesine yönelik algılamaları nitel bir araştırma yöntemi ile ele alınmakta, olgunun farklı yönlerinin derinlemesine anlaşılabilmesi için öğretmenler ve eşlerinin deneyimlerine başvurulmaktadır. Ulaşılan sonuçların iş yaşam dengesinin mesleklere özgü yönlerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

## Araştırma Yöntemi

### *Araştırma Deseni*

Bu araştırmada olguların daha detaylı açıklanabilmesine olanak sağlayarak katılımcıların iç dünyasını, farklı bakış açılarını (Verma & Mallinck, 1999; Mayring, 2000; Kuş, 2007; Cemaloğlu, 2012) ve anlamları ortaya koyabilmesi nedeniyle nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik (olgu) deseni kullanılmıştır. Bu desenin en önemli özelliği, katılımcıların bakış açısıyla kişisel deneyimlerinin anlaşılmasını sağlamasıdır (Bentz ve Shapiro, 1998).

(3) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (erişim tarihi 10.01.2021)

### ***Veri Kaynakları***

Araştırmada veri toplama amacıyla görüşülecek kişilerin belirlenmesinde, özellikle nitel araştırmalarda var olan durum ile ilgili detaylı bilgi vermeyi hedefleyen, olasılık temelli olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme kapsamında, kolay ulaşılabilir durum örnekleme (Yıldırım ve Şimşek, 2018) yoluna gidilmiştir. Araştırma verileri Antalya ilinde bulunan bir devlet ilkokulunda görev yapan 28 sınıf öğretmeni ve eşleri arasından araştırmaya katılmaya gönüllü olan 9 öğretmen (7 kadın, 2 erkek) ve 9 öğretmen eşinden (7 erkek, 2 kadın) toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan bu iki grup, gerçekleştirilebilirlik, erişilebilirlik, uygunluk ve gönüllülük esaslarını (Creswell, 1998) sağlamıştır.

### ***Araştırma Verilerinin Toplanması***

Fenomenolojik çalışmalarda veri toplama aşamasında farklı yöntemler (yazılı anlatılar, bloglar, araştırma günlükleri, çevrimiçi görüşmeler vb.) kullanılabilir. Bununla birlikte birincil elden zengin kişisel deneyimlere başvurması nedeniyle en sık tercih edilen veri toplama yöntemi yüzyüze görüşmelerdir (Ataro, 2020). Bu araştırmada veri toplama süreci, 2019 yılında Nisan-Mayıs ayları süresince gerçekleştirilen iki aşamalı görüşmeler yoluyla tamamlanmıştır. Görüşmeler okul ortamı dışında ve katılımcıların uygun zamanlarında gerçekleştirilmiştir.

İlk aşamada öğretmenlerin iş-yaşam dengesi konusunda yaşadıkları deneyimleri derinlemesine ele alabilmek için bir odak grup görüşmesi yapılmıştır. Odak grup görüşmeleri kapsamlı ve zengin bir veri seti oluşturabilmek amacıyla katılımcı etkileşimine dayanır (Morgan, 1997). Katılımcıların deneyimlerini yapılandıran dile ve kavramlara doğrudan erişim sağlayarak bir grubun sosyal gerçekliklerini yansıtan odak grup görüşmeleri, olguların doğrudan araştırmacı tarafından gözlenmesi ya da katılımcılarla birebir yapılacak derinlemesine görüşmeler kadar derinlikli bir kavrayışı tek başına oluşturamasa da iki tekniği birleştirme işlevi oldukça güçlüdür (McLafferty, 2004). İş-yaşam dengesine yönelik yapılan bu araştırma sürecinde gerçekleştirilen odak grup çalışmasıyla öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik deneyimlerini etkileşim içinde hatırlamaları ve aktarmaları sağlanmıştır.

İkinci aşamada ise öğretmen eşleriyle yarı yapılandırılmış bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşmeler, incelenen olgulara yönelik bireysel deneyimlerini, görüşlerini, tutumlarını, duygularını anlamaya yönelik detaylı bilgi

sağlamaktadır (Sevencan ve Çilingiroğlu, 2007). Araştırmaya katılan öğretmen eşlerinin farklı meslek gruplarına ait olmaları, birbirlerini tanımamaları ve aile içi iş-yaşam dengesine ilişkin bilgileri diğerleri ile paylaşmak istemeyecekleri ihtimaline karşı, bu grup için odak grup görüşmesi yerine bireysel görüşmeler tercih edilmiştir. Her iki veri toplama yöntemine ek olarak araştırmacının gözlemleri ile bazı rapor ve haberlerin gözden geçirilmesi destekleyici veri toplama yöntemi olarak kullanılmıştır. Bu aşamada öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının nedenleri konusunda kapsamlı ve derinlemesine bilgiye ulaşılmıştır.

Odak grup ve bireysel görüşme öncesinde iş-yaşam dengesine ait yazın taraması gerçekleştirilerek katılımcılara yöneltilebilecek taslak sorular oluşturulmuş, araştırmacı tarafından bir ilkokul sınıf öğretmeni ile 70 dakika süren bir pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşme sonrasında taslak sorular gözden geçirilmiş ve sorulara son hali verilmiştir. Odak grup görüşmesine katılan öğretmenler ile bireysel görüşmelere katılan öğretmen eşlerine yöneltilen sorular EK-1'de verilmiştir.

Odak grup görüşmelerinde katılımcılara demografik özellikleri, evlilik süreleri, çocuk sayıları ve yaşları, kurum içi statüleri (sözleşmeli/kadroolu/ücretli), mevcut okuldaki çalışma yılı ve meslekteki çalışma yılına ait bilgiler de sorulmuştur. Bir buçuk saat süren görüşme süresince izin alınarak ses kaydı yapılmıştır.

İkinci aşamada odak grup görüşmesine katılan öğretmenlerin eşlerinden alınan randevular doğrultusunda, katılımcıların tercih ettikleri gün, saat ve mekanda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Öğretmen eşlerine de görüşme sorularına ek olarak demografik özellikleri, evlilik süreleri, çocuk sayısı ve yaşları, meslekleri ve mesleklerindeki çalışma sürelerine yönelik sorular sorulmuştur. Görüşmelerde ses kaydı izni istenmiş ve bireysel görüşmeler ortalama olarak 45-60 dakika arasında sürmüştür.

Hem odak grup hem de bireysel görüşmeler öncesinde tüm katılımcılara katılımcı bilgilendirme formu imzalatılarak, bahse konu araştırmanın amacı tekrarlanmış, görüşmedeki bilgilerin araştırmacı tarafından kullanılacağı, isim belirtilmeyeceği, araştırma konusu dışındaki bilgilerin kullanılmayacağı teyidi aktarılmıştır. Odak grup toplantısı sırasında ve bireysel görüşmeler süresince araştırmacı tarafından yönlendirme ve yanlılıktan kaçınılmıştır. Katılımcıların ana araştırma soruları destekleyen açıklamaya yönelik sonda sorularla (Yıldırım & Şimşek, 2018) araştırma konusuna odaklanmaları sağlanmıştır.

### ***Verilerin Analizi***

Wolcott (1994) veri analizinde betimsel, sistematik ve yorumsayıcı olmak üzere üç yaklaşım önermekte birlikte genel olarak yazında betimsel analiz ve içerik analizi uygulamaları benzerlik göstermektedir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Betimsel analiz, araştırmada toplanan verilerin, araştırma problemine ilişkin olarak neleri ve hangi sonuçları söylediğini bulmak için belirlenen temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2018). İçerik analizinde ise betimsel yaklaşıma göre daha kapsamlı bir analiz süreci işlemektedir. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan bilgi, içerik analizinde; verinin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması olmak üzere dört aşamada ele alınmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Tematik analiz ise verilerdeki kalıpları (temaları) tanımlama, analiz etme ve raporlama yöntemi (Braun & Clarke, 2006) olarak ilerlemekte, verileri düzenleyerek ve zengin ayrıntılarla açıklayarak araştırma konusunun çeşitli yönlerini yorumlamaktadır (Boyatzis, 1998). Araştırmanın veri analizi aşamasında görüşmelerin tamamlanmasından sonra öncelikle sınıf öğretmenleri ile yapılan odak grup görüşmesinin ve öğretmen eşleri ile gerçekleştirilen bireysel görüşmelerin kayıtlarının transkripsiyonu gerçekleştirilmiş ve 40 sayfalık metin elde edilmiştir. Sonraki aşamada ulaşılan ham metin üzerinden, araştırmacı ve iki bağımsız uzman tarafından tekrarlı okumayla veri kodlama aşamasına geçilerek tematik analiz tamamlanmıştır.

### ***Geçerlilik, Güvenilirlik ve İnandırıcılık***

Bilimsel araştırmalarda sonuçların inandırıcılığı konusunda en önemli ölçütler geçerlilik ve güvenilirliktir (Creswell, 2003). Bu nedenle özellikle nitel araştırmalarda iç ve dış geçerlilik kavramları önemli boyutları temsil etmektedir. Araştırma verilerinin elde edildiği ortam açısından verinin anlamlılığı, bulguların kendi içerisinde tutarlı olması, bulguların farklı veri kaynakları ile teyidi, sonuçların literatür ile uyumluluğu ve bulguların katılımcılar tarafından teyidi önemlidir. Dış geçerlilik ise araştırmanın benzer sonuçlara genellenebilirliği konusunu dikkate almaktadır (Miles & Huberman, 1994).

Nitel araştırmada geçerliliği artırmak ve özneliği kontrol altına almak için verilerin çeşitliliği artırılmakta ve araştırmaya mümkün olduğunca çeşitli bakış açıları dahil edilmektedir (Yaşar, 2018). Çeşitlendirme olarak da belirtilen veri çoğaltma aşamasında (Creswell & Creswell, 2017) sınıf öğretmenleri ile odak grup görüşmesi, öğretmen eşleri ile bireysel görüşme ve bazı etkinliklerde araştırmacı gözlemi

gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, çeşitli sendika ve vakıfların öğretmenler ile ilgili yayınladıkları bazı araştırma raporları incelenmiştir.

Odak grup ve bireysel görüşmeler öncesinde bir öğretmen ile görüşme sorularının anlaşılabilirliğini teyit amacıyla ön görüşme yapılmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin ve eşlerinin bulunduğu kutlama, doğum günü, ziyaret benzeri etkinliklere davetli katılımcı olarak bulunularak araştırmacıya karşı güven duyulmasını ve verinin detaylı şekilde elde edilmesini sağlayacak ilişkiler kurulmaya çalışılmıştır. Araştırma sürecinde birden fazla veri toplama tekniğinin bir arada kullanıldığı bir yaklaşımın benimsenmesinin amacı, araştırmacının sistematik hata yapma riskini ortadan kaldırmaktır (Özdemir, 2010).

Güvenilirlik aşamasında yansız ve tarafsızlık ön plana çıkmakta ve tutarlılık önem kazanmaktadır. Bu noktada ise LeCompte ve Goetz (1982)'in önerileri bulunmaktadır. Bu öneriler doğrultusunda araştırma sürecinde toplanan veri yorum katılmadan metne aktarılmış, tematik kodlama sonrasında tema tablosu ve kod tablosu ayrı ayrı kod kitabı halinde hazırlanarak konu hakkında bilgilendirilen iki kodlayıcı tarafından doldurulması istenmiştir. Bu formlardan elde edilen veriler üzerinden tutarlılık hesaplaması amacıyla SPSS 22 paket programı kullanılarak Cohen's Kappa katsayısı hesaplanmış ve 1.00'lık önemli bir düzeyde uyum (Landis & Koch, 1977) değerine ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın her aşamasında araştırmacı, veriyi toplama, veriyi analize hazırlama ve veriyi kodlama aşamalarında uzman görüşü için danışman desteği ve teyidini gerçekleştirmiş ve geri bildirim almıştır (Creswell & Creswell, 2017).

## **Araştırma Bulguları**

İlk aşamada öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilen odak grup görüşmesi notlarına içerik analizi yapılarak sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine ilişkin algılamaları ve anlamlandırmaları ortaya çıkarılmıştır. Buna göre öğretmenlerin iş-yaşam dengesini açıklayan ana temalar “psikolojik zorlanma” ve “meslek ile özdeşleşme” olarak isimlendirilmiştir. Meslekleriyle güçlü bir biçimde özdeşleşmeleri (mesleğin kutsallaştırılması ve duygusal emek), öğretmenlerin iş-yaşam dengesini korumalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum onları psikolojik olarak (suçluluk duygusu, kaygılanma, sürekli iletişim baskısı ile) zorlamaktadır (Tablo 1).

**Tablo 1.** Sınıf Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Algılamaları

ANA TEMA	ALT TEMA	AÇIKLAMA	ÖRNEK ALINTILAR
PSİKOLOJİK ZORLANMA	Suçluluk Duygusu	Öğretmenlerin eş, anne/baba rollerini ihmal ettiklerini düşünceleri	"Şimdi anlıyorum çocuklar büyüyüncel... Onlar küçükken ben evde iş yaparken gitsin kendi işi ile ilgilenin istiyordum ama şu an görüyorum ki o benimle vakit geçirmek istemiyor. Mesela ben çocuğumun karnesini almaya hiç gitmedim mesela hep kendi kendine karnesini aldı..." (Ö-9)
			"Geçen sene 1. Sınıf olunca böyle uzattıkça uzatıyor konuştukça konuşuyor veli telefonda... Ben çocuğumun çok geç anladım altına yaptığını ve değiştiremediğini gördüm ve anladım ki o zaman gerçekten bir sıkıntı var". (Ö-2)
			".....öğretmenlik rolümüzi daha fazla önemsiyoruz. Annelik, eşlik vafşımızı bazen geri planda bırakıyoruz" (Ö-4)
			"Kendi çocuklarım diyor ki "Anne keşke öğretmen olmasaydın", mesela geliyorlar "Anne şu ödevim var", "Anne şu var nasıl yaparım" diye, "Anne demeyin bana" diyorum, onlar da "Ne diyelim?" diyorlar..." (Ö-7)
Kaygılanma		Öğretmenlerin, işle ilgili sorumlulukları tamamlayamama kaygısı taşımaları, öğrencileri için endişe duymaları	"23 Nisan'da gidemiyoruz, çocuğumuzun törenine gidemiyoruz, neden çünkü o gün benim de törenim var programım var..." (Ö-1)
			"Ben daha önce görev yaptığım yerde 1. Sınıf okutuyorum ilk defa ve 47 öğrencim vardı. Eşimle arabaya biniyoruz. Bir ay geçti aradan. Ben ağlamaya başlıyorum okutamayacağım, yapamayacağım... Eşim dinliyor ben ağlıyorum, eşim dinliyor ben ağlıyorum. Eşim de beni telkin ediyor. Böyle geçti 1. Sınıf... Hep böyle geçti" (Ö-6)
			Mesela geçenlerde gece ben sabah dörtten beri hastaydım, ama bir taraftan şunu düşünüyorum: Ben bugün okula gelmezsem bu çocuklara bir şey olabilir, teneffüste bir şey olabilir... Onun için iki buçuğa kadar bekleyebilirim. Ben 12 saat sonra gittim hastaneye. Teneffüse çıkmadım, sınıftan hiç çıkmadım ama görevimi yaptım... Meğerse gıda zehirlenmesi yaşamışım, okulda sorun yaşamamak için sınıfta kaldım.(Ö-4)
Sürekli İletişim Baskısı		Öğretmenlerin veliler ile mesai saatleri dışında da uzun süre iletişimi sürdürmek (telefon, WhatsApp ile) durumunda kalması	"Hasta, evde yatırırsunuz. Okula gelemezsiniz bile. Diyorsunuz ki çocuklar acaba ne yapıyor, ne yapacaklar... Bunu düşünmeye başlıyorsunuz. Ama 10 yıl önce mesela sıkıntıları daha fazla yaşıyordum kafamda, şu an sanırım daha az yaşıyorum. Belki meslek yılı ile çalışma yılı ile ilgili olabilir mi...?"(Ö-8)
			"Bizim kaynağımız insan olduğu için, veli ve öğrenci olduğu için, biz irtibatla olmak ..... iç içe olmak zorundayız velilerle". (Ö-5)
			"Problemli veli ile daha fazla irtibat kurup iletişimde bulunuyorsunuz.....(Ö-4)
			"Ben veli ile iletişimi sadece çocukla ilgili bir problem varsa kuruyorum, problem olduğu zaman... Veli ile problem yaşamamak birincil koşul". (Ö-7)
			"Eşimizin, annemizin, babamızın telefonuna bakmıyoruz, ama veli aradığında o telefonu açmak zorunda hissediyoruz". (Ö-1)

MESLEK İLE ÖZDEŞLEŞME	Mesleğin Kutsallaştırılması	Öğretmenlik mesleğini kutsal veya ulvi bir iş olarak kabul etme	<p>"Buradaki toplanındaki arkadaşların hepsi kendini mesleğe adanmış arkadaşlar, bütün öğretmenler için aynı şeyi söyleyemem". (Ö-5)</p> <p>"23 yıllık öğretmenim, kolay kolay hiçbir zaman rapor almadım. Doktora da söyledim bana rapor verme diye". (Ö-9)</p> <p>"Bizim mesleğimiz kutsal... Burada birine dokunuyorsunuz, veliye dokunuyorsun, öğrencinin hayatına dokunuyorsunuz .... Hangi meslekte vardır ki 20 Sene sonra, 15 sene sonra, 20 sene önceki gördüğü birini hatırlasın. Ama bizde öyle değil... Öğrenci arıyor, veli arıyor "Hocam nasılsınız" diye...". (Ö-5)</p> <p>"... biz burada akademik anlamda eğitimin yanında annesi babastıyız. Mesela çocuğun karnı ağrıyor şalımı örtüyorum karnı ağrısı geçiyor. Eve götüreceğim ver çocuğum şalı diyorum, ya karnım ağrırsa diyor" ..(Ö-3)</p> <p>"Bir ilkokul öğrencisi susamışsa onun su ihtiyacını gidermek zorundasın, karnı aça doymak zorundasın ki o çocuğun dersini öğrensin. Biz annelik babalık yapıyoruz burada"(Ö-9)</p> <p>"Peygamber efendimizin bir sözü var "Bana bir harf öğretenin kırk yıl kölesi olurum" diye, biz 29 harf öğretiyoruz"(Ö-1)</p>
	Duygusal Emek	Öğretmenlerin okul ortamına girer girmez ailevi sorunları arkada bırakması; aile sorunlarını yansıtmama, bastırma, okulda neşeli ve ilgili davranma	<p>"Bize üniversitede şöyle dendi: Siz sınıftan içeri girdiğiniz zaman öğrencilerle baş başasınız... Kapıyı kapattığınız zaman öbür dünyayı arkanızda bırakın... Hep böyle dendi bize hocalarımız tarafından" (Ö-4)</p> <p>"Eşimle kavga ettim.... Yarın sabah moralim bozuk olur diye düşünüyorum, ama okulun kapısından içinden giriyorum, herkese gülücük saçıyorum, bunu gayr-i ihtiyari yapıyorum. Ancak isten eve gittiğim zaman bunun tam tersi oluyor". (Ö-2)</p> <p>"Ben evde hastalıktan geberiyorum, okula gelince iyileşiyorum .. Yani şu basamağı atlayınca bütün her şey değişiyor" (Ö-9)</p> <p>"Ben evdeki sorunları olabildiğince yansıtmıyorum, o kapıdan içeri girdiğim zaman düzeliyor" (Ö-8)</p>

İkinci olarak sınıf öğretmenlerinin eşleri ile yapılan bireysel görüşmelerin içerik analizi yapılmıştır. Öğretmen eşlerinin, öğretmenlerin yaşadığı iş-yaşam dengesine yönelik algılamaları ve anlamlandırmaları ortaya çıkarılmıştır. Buna göre iş-yaşam çatışması (iş e ve taşıma, yoğun iletişim, rol çatışması) ve meslek ile özdeşleşme (adanmışlık ve mesleğin kutsallaştırılması) ana temalar olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Öğretmen eşleri, öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşadıklarını düşünmekte ve bunu daha çok öğretmenlerin meslekleri ile özdeşleşmelerine bağlamaktadırlar. Ulaşılan bulgular öğretmen ve eşlerinin iş-yaşam dengesine yönelik algılamalarının güçlü bir biçimde benzediğini göstermektedir.

**Tablo 2.** Öğretmen Eşlerinin, Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılamaları

ANA TEMA	ALT TEMA	AÇIKLAMA	ÖRNEK ALINTILAR
	İşi Eve Taşıma	Öğretmenlerin mesai saatleri dışında okulda bulunmaları, akşam ve hafta sonu eve iş getirmeleri, öğrenci, sınıf aktiviteleri ve eğitim müfredatı ile ilgili işleri evde planlamaları ve tamamlamaları	<p>"İşteki yoğunluk planlamalarımızda zaman zaman aksama yaratabiliyor... Çocukları akşam yatırdıktan sonra en az 2 saat okul ile ilgili işlere ayırıyor mesela, bazen bu hafta sonu tam gün oluyor" (E-3)</p> <p>"...okulda bitmiyor işler eve de taşıyor yani... Mesela bugün 23 Nisan, bakın biz de okuldayız, yani bir plan yapmaya çalışacak olsak yapamayız. Biz buradayız, okuldayız çocuklarla beraber, eşimin görevini bitmesini bekliyoruz. Çocuğun birisi yanımda, annem de yanımda. Beraber eve gideceğiz, ondan sonra bir şeyler planlayacağız, yani plan yapamıyoruz. (E-7)</p> <p>"Niye rahatsızım, okuldaki her türlü yaşantısı eve yansıyor ya da bizim yaşantımıza yansıyor, niye yansıyor? Telefon, WhatsApp... Çocuklar şunu yapıyor, çocuklar bunu yapıyor... Mesaiden sonra bitmiyor, bitmez de... bitmez. Mesela bir plan yapıyorsunuz ama gerçekleştiriyorsunuz. Aile olarak her şey eşime göre endekslı, onun işine göre hareket ediyoruz... Evren öğretmenlerin etrafında dönüyor....." (E-9)</p>
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Velilerle Sürekli İletişim	Öğretmenlerin veliler ile mesai saatleri dışında da sürekli iletişimde bulunması	<p>"Veliler öğretmen de ailesi olduğunu düşünmüyor. Akşam saat dokuz buçukta arıyor, Whatsapp ayrı telden zaten. Geçen ailece yürüyüşe çıktık, tam yarım saat kesintisiz telefonla konuştu, ne önemli olabilir bu kadar? Çağımızda tabii ki veli ve öğretmen iletişimi gerekli ama veliler tarafından uygunuz zamanda aranmak hoş değil... Bunun da bir yemek yeme, uyuma zamanı var. Bu konu da eşimle zaman zaman tartışıyoruz da... (E-3)</p> <p>"Yemekteyiz, veliden telefon geliyor, yarım saat, biz o sırada yemek yemeye çalışıyoruz mesela, kapatmak yok telefonu.." (E-7)</p> <p>"Mesela dün akşam telefon geldi. Telefon gelmesi demek bir yarım saat görüşme demek, bu da bizden çalınan, çocuklardan çalınan zaman demek, velilerle olmasa da, okuldaki çalışanlar, çalışma arkadaşlarıyla görüşmeler ..." (E-5)</p>
	Rol Çatışması	Öğretmenlerin "öğretmen" rolü ile "ebeveyn/eş" rollerinin çatışması, öğretmenliği iş olarak değil ebeveynlik olarak görmesi	<p>"Eşim fıtratı gereği zaten yüksek sesle konuşuyor, belki de meslek hastalığı diyebiliriz buna, biz buna alıştık bugüne kadar problem olmadı bizim açımızdan..." (E-8)</p> <p>"Benim ilköğretimim bitmedi, bitmez de... Ben lise çağına, üniversite hayatına daha başlayamadım, 2. Sınıf, 3. Sınıf, 4. Sınıf... İnşallah 1.sınıfa başlayacağım yakında (Gülerek)... Eşim benim kızımın öğretmeniydi, ben eşyimi ama hala öğrencisi gibi davranıyor, o kadar adapte olmuşlar ki..." (E-9)</p>



<b>MESLEK İLE ÖZDEŞLEŞME</b>	<b>Adanmışlık</b>	Öğretmenlerin mesleklerine yoğun duygular ile bağlı olması, kendilerini mesleklerine adanmaları	“Kendisi aşırı fedakar bir insan olduğu için işini daha çok vicdana dayalı olarak yapıyor bu da tabii ki eve olan süreyi azaltıyor, doğru cümle kullanmak gerekirse okula sunduğu fedakarlık çok fazla olduğu için eve bu biraz olumsuz yansıyor...” (E-5)
	<b>Mesleğin Kutsallaştırılması</b>	Öğretmenlik mesleğinin kutsal bir iş olarak nitelendirilmesi	“Yani onun belirli bir yüz şekli vardır, orada profesyonelle o yüz şeklini takımı, işine kesinlikle yansıtılmaya çalışır. Ben mesela okulun önünde arabadan indiririm mesela, arkadaşıyla konuşursa hemen adapte olur yani. Bana davrandığı evdeki davranış kalıplarıyla okuldaki davranış kalıpları farklı. ... Mesela evde çok gülmez mesela, ama iş yerinde gülüyor, İş yerini sevdiği için oradaki çizdiği profil genel hareketlerine yansıyor” (E-6)
			“Çok yoğun yaşar okul yaşantısını, çok yoğun yaşar okula bağlılığı ve o iş yükünü çok yoğun olarak yaşar... Biz de bunu hissederiz... Şu an halihazırda okul paylaşımlarını evde çokça paylaşır anlatır... Çünkü seviyor öğretmenliği, yani dışarıdan bakınca yorulduğunu hisseder gibi oluyoruz ama aslında çok seviyor mesleğini, çocukları çok seviyor ..” (E-8)
			“... parayı düşünen adam ilkökul öğretmenliği yapamaz, ortaokul, lise öğretmenleri de öğrenci yetiştiriyorlar ama hayatta kime sorarsan sor, hiçbir şekilde ilkökul öğretmenini unutamaz. Bu para ile yapılacak bir iş değil. Parayı unutacak. Odaklandığı şeyini insan yetiştirmek...Şeyh Edebali'den tut bütün büyüklerimize kadar... İnsanı yaşat ki insanlık yaşasın ...” (E9)
			Zaman zaman kariyer planı düşündü, ama o öğretmenliği seviyor, yöneticiliği değil... Çocuklarla olmayı seviyor. Sosyal açıdan doymuş çocuklar yetiştirmeyi seviyor eşim. Sanırım manevi bir tatmin, bizim işte böyle şeyler pek yok...O-3 EŞİ)

## Tartışma ve Sonuç

İlkokul sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine ilişkin algılamalarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bu araştırmaya 9 öğretmen ve 9 öğretmen eşi olmak üzere 18 kişi katılmıştır. Nitel araştırma deseni kapsamında veri toplama aşaması, öğretmenlerle gerçekleştirilen bireysel görüşmeler ile öğretmen eşlerinin katıldığı odak grup görüşmesi ile tamamlanmıştır. Diğer yandan araştırmacı, görüşme sorularının oluşturulması aşamasında ve araştırma sürecinde öğretmen ve eşlerinin organize ettiği bazı etkinliklere katılarak gözlem yapmıştır. Ayrıca öğretmenlerin çalışma koşullarına yönelik çeşitli dokümanlar (rapor, haber) incelenmiştir. Bu şekilde veri çeşitlendirilmesine gidilerek araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği artırılmıştır. Veri analizinin sonucunda öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlandıkları, öğretmenlik mesleğinin güçlü bir biçimde içselleştirilmesi nedeniyle dengenin meslek lehine bozulduğu; bununla birlikte meslekle özdeşleşmenin yaşanan iş-aile çatışmasını meşrulaştırdığı anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin mesleklerine yönelik iş-aile çatışmalarını anlamaya yönelik ilk tema olan *psikolojik zorlanma*; öğretmenlerin ailevi sorumlulukları yeterli düzeyde yerine getirmediklerine yönelik *suçluluk duygusu*, öğrencilerle ilgili sorumluluklarını yeterli düzeyde yerine getiremedikleri ile ilgili *kaygılanma* ve okul dışı saatlerde *sürekli velilerle iletişim* nedeniyle aileye zaman ayıramama ile açıklanabilir. Zorlanma bir stres durumudur ve Lazarus (1966) tarafından bireylerin kendileri için talep ettikleri ve kendilerinden talep edilen isteklerle veya refahlarına yönelik tehditlerle yeterince başa çıkamadıklarını algıladıklarında ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır. Bu tür zorlanmaların iş-aile çatışması yaratarak iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği bilinmektedir (Frone, Yardley, & Markel, 1997). Bell, Rajendran ve Theiler (2012) akademisyenler, yöneticiler, ilk ve ortaokul öğretmenleri arasındaki yüksek iş stresinin iş-yaşam dengesini zayıflattığına ve iki alan arasındaki çatışmayı artırdığına, bu durumun iyi oluş üzerinde olumsuz etki yarattığına yönelik araştırmalara dikkat çekmektedirler. Bu araştırmada da önceki araştırmalara benzer bir biçimde öğretmenlerin psikolojik olarak zorlandıkları durumlar öne çıkmıştır. İşe yönelik sorumlulukların ev ortamına taşınması, mesai saatleri dışında işle ilgili faaliyetlerin sürdürülmesi oldukça yaygın bir durumdur. Müfredatla ilgili tamamlanması gereken süreçler, farklı etkinliklerin planlanması ve hafta sonu icrası, aile fertlerinin de aile yaşamı aleyhine bozulan iş yaşam dengesine ayak uydurma zorluluğu, öğretmenler için güçlü bir zorlanma yaratmaktadır. Öğretmenliğin sadece okul ya da sınıf ortamıyla sınırlandırılabilir bir meslek olmadığı bilinmektedir. Öğrenci velileriyle sürekli bağlantıda kalınması gerekmekte, ders dışı saatlerde gerçekleştirilecek birçok etkinlik bulunmakta, planlanması ve kontrol edilmesi gereken birçok faaliyet eve taşınmaktadır taşınmaktadır (Altun-Dilek ve Yılmaz, 2016). Bu faaliyetler nedeniyle öğretmenlik mesleğini icra edenlerde işkoliklik eğiliminin güçlü olduğunu (Nartgun, Ekinci, Tükel, & Limon, 2016; Tabak vd. 2018) ve bu durumun iş stresine ve tükenmişliğe yol açtığını açıklayan araştırmalara rastlanmaktadır (Jenaabadi, Nejad, Abadi, Haghi, & Hojatinasab 2016; Nastiezaie & Sabeghi, 2016).

İş-yaşam dengesini etkileyen bir diğer alt tema ise velilerle sürekli iletişimin mesai saatleri dışında da sürmesidir. Öğretmenler velilerin beklentileri karşılamaya, süreklilik ve çeşitlilik arz eden taleplerini dinlemeye ve gerekli düzenlemeleri yapmaya uzun bir süre ayırmaktadırlar. Veliler mesai saati dışında da soruları ve sorunları öğretmenlere iletmek istemekte ve öğretmenler de bu taleplere yanıt vermek için özel zamanlarından (yemek saati, dinlenme, kendi çocuklarıyla ilgilenme gibi) isteyerek de olsa ödün vermek durumunda kalmaktadırlar. Diğer yandan birçok

velinin çocuklarının okul yaşamını kendi yaşamlarının merkezine alan bir pratiği benimsedikleri, bu durumun öğretmenlere okul saatleri dışında ulaşma çabalarını veliler açısından normalleştirdiği söylenebilir. Araştırmacının saha gözlem notları da velilerle ilgili bu tespiti desteklemektedir. Özellikle küçük yaştaki öğrencilerin beslenme ve diğer ihtiyaçları için birçok velinin ders aralarında okul çevresinde uzun süre konumlandıkları, okul çıkışında bekleyen velilerin kendi aralarında öğretmenlerin tutum ve davranışlarına yönelik değerlendirmeler yaptıkları, şikayet alan ya da başarılı bulunan öğretmenler ile ilgili bilgi ve deneyimi kendi aralarında paylaştıkları gözlemlenmiştir. Özetle öğrencilerin okul yaşamı, ailelerin günlük rutinlerinin önemli bir kesitini oluşturmakta ve öğretmenler de bu rutinin önemli aktörleri olarak görülmektedir.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesini açıklayan ikinci tema ise *mesleki özdeşleşme*dir. Öğretmenlerin mesleğe yükledikleri anlamlar ve mesleğe bakış açısından kaynaklanan derin adanmışlık duygusu, iş-yaşam dengesinin iş lehine bozulmasına zemin hazırlamak; ancak paradoksal bir biçimde dengenin bozulmasını öğretmenler açısından anlamlı ve değerli bir hale getirmektedir. Sosyal kimlik teorisi bireyin sahip olduğu çoklu rollerin ve ilişkili kimliklerin, kendini tanımlamadaki önemi açısından farklılaştığını varsayar. Bazı kimlikler diğerlerinden daha çok benliğin parçasıdır (Rincy ve Panchanatham, 2014). Mesleki özdeşleşme, kişinin meslek kimliğinin diğer kimliklerinin önüne geçmesi, mesleğin içselleştirilmesidir (Kalmaz, 2018). Meslek ile birey arasındaki bağ aktiftir ve mesleğin daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazırdırlar (Kalmaz, 2018: 121). Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki sorumluluklara her zaman öncelik vermeleri, mesleğe adanmışlıkları gerek kendileri gerekse eşleri tarafından güçlü bir biçimde öne çıkarılmıştır. Öğretmenler güçlü mesleki özdeşleme örneklerinden birini oluşturmaktadır.

Özdeşleşmeyi açıklayan alt temalar bu araştırmada *mesleğin kutsallaştırılması* ve *duygusal emek* olarak belirlenmiştir. Gerek öğretmenlerin gerekse eşlerin mesleği kutsal olarak nitelediklerine yönelik açıklamaları benzerlik göstermiştir. Yeni bir nesil yetiştirme, veli ve toplum için değer yaratma işlevi üzerinden mesleği kutsal olarak görmektedirler. Bu durum farklı araştırmalarda da vurgulanan bir olgudur (Uştu ve Tümkaya, 2017). Mesleğin kutsallaştırılması, kişinin kendi mesleğini diğerlerinden farklılaştırmasına ve mesleğe önem yüklemesine dayanır. Sosyal kimlik teorisinin (Tajfel & Turner, 1979) devamı olarak kabul edilen benlik sınıflandırma (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987) yaklaşımı, bireyin kendi grubunu (mesleğini) diğer gruplarla (mesleklerle) kıyaslamasında bir ayrıştırmaya gittiğini

açıklamaktadır (Gürlek, 2018). İlkokul sınıf öğretmenliğinin 6-11 yaş arasındaki çocuklar ile iletişim ve etkileşimde bulunmayı gerektirmesi, öğretmenlerin öğretmen rolü kadar ebeveyn rolünü de üstlenmelerine neden olmaktadır. Türk Eğitim Derneği (TED) tarafından yayımlanan bir raporda, öğretmenlerin % 62,5'inin toplumun öğretmenleri bazen eğitilmiş çocuk bakıcısı gibi gördüğünü düşündüklerini; daha yüksek oranda ise ailelerin üstlenmedikleri sorumlulukları öğretmenlere yükledikleri görüşünü benimsedikleri belirtilmektedir.<sup>(4)</sup>

Mesleki özdeşleşme kapsamında öne çıkan bir diğer alt tema ise duygusal emektir. İlk defa Hochschild (1983) tarafından kullanılan duygusal emek kavramı, gözlemlenebilen yüz ve beden hareketleriyle duyguların yönetimi olarak tanımlanmaktadır. Duygusal emek uygun duyguyu sergileme eylemidir (Ashforth & Humphrey, 1993). Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ya da sınıf ortamında özel yaşamın sorunlarını arkada bırakma, neşeli ve ilgili tavır ve vücut dili sergileme, sağlıkla ilgili sorunları olsa da iş ortamına yansıtma ve tüm bunları planlı olmaktan ziyade doğal bir biçimde sergileme gibi tutum ve davranışlarıyla derinden duygusal emek davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Bu davranışlar mesleği güçlü bir biçimde içselleştirme ile ilişkilidir. Öğretmenlerin öğrencilerle ilişkilerinde duygusal emek davranışlarını derinden sergilediklerini gösteren araştırmalar, bu durumun olumlu (bağlılık, benlik saygısı gibi) ve olumsuz (tükenme gibi) sonuçlarına da değinmektedir (Tsang, 2011; Akın, Aydın, Erdoğan, & Demirkasımoğlu, 2014).

Araştırmaya katılan öğretmen eşlerinin deneyim ve algılamaları da yukarıda belirtilen tespitlerle uyumlu bulunmuştur. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin aile aleyhine bozulduğuna ve *iş-aile çatışması* yaşandığına yönelik görüşler öne çıkmıştır. Mesai saatleri dışında ve hafta sonları eve getirilen işler, velilerle geç saatlere kadar iletişimin sürmesi ve diğer rollerin yerine getirilememesi ve sıklıkla çatışması (evde öğretmen, okulda ebeveyn) iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Bu tespit iş yaşam dengesi literatüründe belirtilen rol çatışması kuramını desteklemektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Öğretmenlerin eşleri bu durumu mesleğe güçlü adanmışlık ve bağlılık ile açıklamaktadırlar. Dolayısıyla *mesleki özdeşleşme* bu araştırmada iş-aile çatışmasının açıklayan önemli bir olgu olarak öne çıkmaktadır.

Bu araştırmanın küçük bir örnekleme gerçekleştirilmesi nedeniyle bazı kısıtları mevcuttur. Orta öğretim sisteminin diğer kademelerinde görev yapan devlet/özel okul öğretmenlerinin ve ailelerinin de araştırmalara dahil edilmesi, iş yaşam dengesi

(4) Türk Eğitim Derneği, (2014). Rapor Dizisi:3 "Öğretmenlik Gözüyle Öğretmenlik Mesleği".

ile ilgili farklı olguları ortaya çıkarabilecektir. Diğer yandan eşler dışındaki aile fertlerinin de (çocuklar, aile büyükleri) araştırmalara dahil edilmesi, iş-yaşam dengesinin açıklayan farklı olgulara ulaşılmasını sağlayabilir. Ayrıca farklı meslekler için spesifik olarak mesleki özdeşleşme ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi daha detaylı ele alacak çalışmaların, meslek sosyoloji alanına katkı sağlama potansiyeli mevcuttur.

## Kaynakça / References

- Agha, K., Azmi, F., & Irfan, A. 2017. Work-life balance and job satisfaction: An empirical study focusing on higher education teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3): 164-171.
- Akın, U. & Oğuz, E. 2010. Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3): 309-327.
- Akın, U., Aydın, İ., Erdoğan, Ç., & Demirkasımoglu, N. 2014. Emotional labor and burnout among Turkish primary school teachers. *The Australian Educational Researcher*, 41(2), 155-169.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. 2017. İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 113-124.
- Aktaş, H. & Gürkan, G.Ç. 2015. İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2): 139-154.
- Altun-Dilek, S., & Yılmaz, K. 2016. Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 3(1): 36-55.
- Ashforth, E. B. & Humphrey, R. H. 1993. Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1): 88-115.
- Ataro, G. 2020. Methods, methodological challenges and lesson learned from phenomenological study about OSCE experience: Overview of paradigm-driven qualitative approach in medical education. *Annals of Medicine and Surgery*, 49: 19-23.
- Baki, S. & Piyal, B. 2020. Covid-19 pandemisi ve benzeri olağanüstü durumlarda sağlık çalışanları açısından iş-aile çatışması. *Sağlık ve Toplum*, Özel Sayı, 119-123.
- 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*, 562(1): 143-158.
- Bell, A. S., Rajendran, D. & Theiler, S. 2012. Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1):25-37.

- Bentz, V. M. & Shapiro, J. J. 1998. *Mindful inquiry in social research*. London: Sage Publications.
- Beutell, N. J. & Berman, U. W. 1999. Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85: 893-903.
- Blackburn, J. J., Bunchm, J., & Haynes, J. C. 2017. Assessing the relationship of teacher self-efficacy, job satisfaction, and perception of work-life balance of Louisiana agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 58(1): 14-35.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair, J.F. Jr. 1997. Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17: 17-28.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. 2000. The relationship of workaholicism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4): 469-477.
- Bourdieu, P. & Wacquant, Loic J. D. 2003. *Düşünelimsel bir antropoloji için cevaplar*. (Çev.) Nazlı Ökten, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boyatzis, R. E. 1998. Transforming qualitative information. *Thematic Analysis and Code Development*. Sage.
- Boyar, S. L, Maertz C. P. Jr., Mosley, D. C. Jr., & Carr, J. C. 2008. The impact of work/family demand on work-family conflict, *Journal of Managerial Psychology*, 23(3): 215-235.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. 2005. Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2): 303-324.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101.
- Burke, R.J. 1986. Occupational and life stress and the family: Conceptual framework and research findings, *International Review of Applied Psychology*, 35: 347-369.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. 1993. Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports*, 73(2): 371-380.
- Carnicer, M. P. L., Angel M. S., Manuela P. P., & Maria J. V. J. 2004. Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5): 466-489.
- Carlson, D. S. & Perrewe, P. L. 1999. The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25: 513-540.

- Cemaloğlu, N. 2012. Veri Toplama Teknikleri: Nicel-Nitel. A. Tanrıöğen, (Ed.). *Bilimsel araştırma teknikleri*: 131-164. 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cheung, M. F. Y. & Wong C. S. 2013. Work-family/family-work conflict: The moderating roles of gender and spousal working status. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, 51: 330-346.
- Chung, H. 2011. Work-family conflict across 28 European countries: A multi-level approach S.Drobnič & A. M. Guillen (Ed.). *Work-life balance in Europe: The role of job quality*: 42-68, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Cinamon, R. G. 2009. Role salience, social support, and work-family conflict among Jewish and Arab female teachers in Israel. *Journal of Career Development*, 36(2): 139-158.
- Clark, S. C. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*, 53(6): 747-770.
- Clutterbuck, D. 2003. *Managing work-life balance: A guide for HR in achieving organisational and individual change*. London: UK Chartered Institute of Personnel and Development, September.
- Creswell, J. W. 1998. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. California: Sage Publications.
- Creswell, J. W. 2003. *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). London: Sage.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. 2017. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage Publications.
- Çarıkcı, İ. H., Çiftçi, M., & Derya, S. 2010. İş-aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2): 53-65.
- Danışman, A. 2000. Kültürel ortamın araştırma sonuçlarına etkisi: Kuzey Amerika'da geliştirilip Türkiye'de tekrarlanan bazı araştırmalar üzerine bir değerlendirme. **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 25-27 Mayıs, Nevşehir.
- Edwards, R. J. & Rothbard, P. N. 2000. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1): 178-199.
- Evans, P. & Bartolomé, F. 1984. The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1): 9-21.
- Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H. 2006. İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 237-254.

- Fidecioğlu, A. & Fidan, F. 2010. Kutsallıkla tutsaklık arasında bir meslek öğretmenlik: Sorunlar, yaklaşımlar ve beklentiler. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 146-160.
- Franklin C. D. 1998. Better understanding of impact of work interferences on organizational commitment. *Marriage and Family Review*, 28: 153-166.
- Fredriksen, K. I. & Scharlach, A. E. 1999. Employee family care responsibilities. *Family Relations*, 48: 189-196.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 145-167.
- Grandey, A. A., Bryanne L. C., & Ann, C. C. 2005. A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 305-323.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Goff, S. J. & Mount, M. K. 1991. Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 44: 793-809.
- Guest D. E. 2002. Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2): 255-279
- Guillén, A. M. 2011. Concluding thoughts on tensions between work and private life and policy responses. S. Drobnič & A. M. Guillen (Ed.). *Work-life balance in Europe: The role of job quality*: 253-259, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Gutek, S. & Klepa, S. L. 1991. Rational versus gender role expectations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76: 566-568.
- Gürlek, T. 2018. Sosyal kimlik teorisi açısından örgütsel özdeşleşmenin teorik temelleri. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 39-48.
- Hafeez, U. & Akbar, W. 2015. Impact of work-life balance on job satisfaction among school teachers of 21st century. *Australian Journal of Business and Management Research*, 4(11): 25-37.
- Hayman, J. 2005. Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1): 85-91.
- Heider, F. 1958. *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. 2000. Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39: 17-32.



- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. 1998. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51(3): 667-683.
- Hochschild, A. R. 1983. *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Ibáñez, Z. 2011. Part-time in skilled Jobs: The case of teachers in the UK, Spain and the Netherlands. (Ed.). S. Drobnič & A. M. Guillén, 2011. *Work-life balance in Europe: The role of job quality*: 149-173. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Jenaabadi, H., Nejad, B. A., Abadi, F. S. M., Haghi, R., & Hojatinasab, M. 2016. Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health*, 8(01): 1-8.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. 2018. Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 36(1): 107-120.
- Kalmaz, P. E. 2018. *Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme üzerine etkileri hakkında bir araştırma*, Doktora tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Denizli.
- Kapız, S. 2002. İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 139-153.
- Katz, D. & Kahn, R. L. 1977. *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (Çev. Can H. ve Bayar Y.) TODAİE Yayınları No: 167. Ankara: Doğan Basımevi.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. 1999. The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 337-346.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. 1998. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83: 139-149.
- Kuş, E. 2007. *Nitel-nitel araştırma teknikleri*. 2. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Lazarus, R. S. 1966. *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw Hill.
- Landis, J. R. & Koch, G. G. 1977. The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1): 159-174.
- LeCompte, M. D. & Goetz, J. P. 1982. Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52(1): 31-60.
- Lewis, S. N. & Cooper, C. L. 1998. Stress in dual earner families. B. A. Gutek, A. Stomberg, & L. Larwood (Ed.). *Women and work*, Vol. 3: 139-168. Newbury Park, CA: Sage.

- Lockwood, N. 2003. Work/life balance: challenges and solutions. *HR Magazine*, 48 (6): 1-11.
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. 2013. Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1): 51-72.
- Mayring, R. 2000. *Nitel sosyal araştırmaya giriş*. (Çev.), A. Gümüş & M. S. Durgun, Adana: Baki Kitapevi.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. 2005. Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A Meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 215-232.
- Miles, B. M. & Huberman, A. M. 1994. *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, *Resmî Gazete* 26.07.2014, Sayı: 29072.
- McLafferty, I. 2004. Focus group interviews as a data collecting strategy. *Journal of Advanced Nursing*, 48(2): 187-194.
- Morgan, D. L. 1997. *Focus group as qualitative research*. (2.Ed). London: Sage
- Nartgun, S. S., Ekinci, S., Tukul, H., & Limon, İ. 2016. Teacher views regarding workaholic and occupational professionalism. *Universal Journal of Educational Research*, 4(n12A): 112-118.
- Nastiezaie, N. & Sabeghi, F. 2016. Relationship between extreme dependence to work with job stress and job burnout in teachers. *Iran Occupational Health Journal*, 13(2), 79-91.
- Netemeyer, R. G., James, S. B., & Mcmurrian, R. 1996. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G., & Pullig, C. 2005. Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69: 130-143.
- Nielson, T. R., Dawn, S. C., & Melenie, J. L. 2001. The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59: 364-381.
- Noor F. & Sahibzada, S. A. 2012. An empirical analysis of factors affecting work life balance among university teachers: The case of Pakistan. *Journal of International Academic Research*, 12(1): 16-29.
- Özdemir, M. 2010. Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 323-343.

- Padma, S. & Reddy, M. S. 2014. Work-life balance and job satisfaction among school teachers: A study. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 13(1): 51-60.
- Parasuraman, S. & Claire, S. 2001. Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22: 551-568.
- Pekdemir, I. & Koçoğlu, M. 2014. İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(14): 309-337.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. W., & Kiewitz, C. 1999. Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 318-326.
- Qiu, L. 2010. A study on the moderating effects of supervisor support on the relationship between work-family conflict and turnover intention. *2010 International Conference on Management and Service Science*. Wuhan, August.
- Rashid, W. E. W, Nordin, M. S., Azura O., & Izhairi, I. 2012. Supervisor support, work-family conflict and employee satisfaction among nurses in health care service. *International Conference on Innovation, Management and Technology Research (ICIMTR2012)*, Malacca, Malaysia: 21-22 May, 2012, 6-11.
- Rich, Y. & Almozlino, M. 1999. Educational goal preferences among novice and veteran teachers of science and humanities. *Teaching and Teacher Education*, 15: 613-629.
- Rincy, V. M. & Panchanatham, N. 2014. Work life balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts. *Continental J. Social Sciences*, 7(1): 1-24.
- Roditti, M. G. 1995. Child day care: A key building block of family support and family preservation programs. *Child Welfare*, 74: 1043-1068.
- Rodríguez-Rivero, R., Yáñez, S., Fernández-Aller, C., & Carrasco-Gallego, R. 2020. Is it time for a revolution in work-life balance? Reflections from Spain. *Sustainability*, 12(22): 1-25.
- Saeed, K. & Farooqi, Y. A. 2014. Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers: A case of University of Gujrat. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(6): 9-15.
- Sands, D. I. & Goddwin, L. D. 2005. Shared responsibility for teacher preparation: An exploratory study of the match between skills of clinical teachers and those required of their teacher candidates. *Teaching and Teacher Education*, 21(7): 817-828.
- Secret, M., Sprang, G., & Bradford, J. 1998. Parenting in the workplace: Examining a unique infant care option. *Journal of Family Issues*, 19: 795-815.

- Sevencan, F. & Çilingiroğlu, N. 2007. Sağlık alanındaki araştırmalarda kullanılan niteliksel veri toplama yöntemleri. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1): 1-6.
- Stoner, C. R., Hartman, R. I., & Arora, R. 1990. Work-home role conflict in female owners of small businesses: An exploratory study. *Journal of Small Business Management*, 28: 30-38.
- Tabak, B. Y., şahin, F., & Tabak, H. 2018. İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3): 610-621.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin & S. Worchel (Ed.). *The social psychology of intergroup relations*: 33-47. Monterey CA: Brooks Cole.
- Tsang, K. K. 2011. Emotional labor of teaching. *Educational Research*, 2(8): 1312-1316.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. 1987. *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Tümkiye, S. & Uştu, H. 2016. Tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisi: Sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1): 272-289.
- Uştu, H. & Tümkiye, S. 2017. Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3): 1262-1274.
- Wolcott, H. F. 1994. *Transforming qualitative data: Description, analysis and interpretation*. Newbury Park. CA: Sage.
- Verma, G. K. & Mallinck, K. 1999. *Researching education: Perspectives and techniques*. Philadelphia: Open University.
- Yaşar, M. 2018. Nitel araştırmalarda nitelik sorunu. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2): 55-73.
- Yıldırım, B. 2017. Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(3): 1-13.
- Yıldırım, A. & şimşek, H. 2018. *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ying, Y., Ruan, L., Kong, F., Zhu, B., Ji, Y., & Lou, Z. 2020. Mental health status among family members of health care workers in Ningbo, China, during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 20(1): 1-10.

## EK 1. Odak Grup ve Görüşmelerde Kullanılan Soru Seti

### Odak Grup Soruları

1. İş yükünüzü, işinizde zaman kullanımınızı ve ana sorumluluklarınızı açıklar mısınız? İşinizin aile/özel yaşantınıza olumlu veya olumsuz yansımaları nelerdir?
2. İş ve aile yaşamını nasıl dengeleyebiliyor musunuz? Konuyla ilgili deneyimlerinizi paylaşır mısınız?

Sonda sorular;

- a. İşiniz, aileniz ilgili faaliyetlere ve etkinliklere katılmanızı ya da planlama yapmanızı engelliyor mu?
  - b. İşten eve geldiğinizde aile faaliyetlerine ve sorumluluklarına yeterli düzeyde zaman ayırabildiğinizi düşünüyor musunuz? Konuyla ilgili fiziksel ve duygusal durumunuzu nasıl tarif ederdingiz?
  - c. İşinizde yaşadığınız olumlu ve olumsuz durumların ve olayların aileniz ile ilişkilerinizde olumlu ya da olumsuz yansımaları bulunmakta mıdır?
3. Aile içerisindeki rolünüzün ve sorumluluklarınızın iş yaşantınızı nasıl etkilediğini anlatır mısınız?

Sonda sorular:

- a. Aile sorumluluklarınız için ayırdığınız zaman işe yönelik sorumluluklarınızı yerine getirmeyi engelliyor mu?
- b. Aile hayatınızda gerginlik ve endişeler iş performansına yansıyor mu?
- c. İşyerindeyken zihniniz aile sorunlarıyla meşgul olur mu?
- d. Aileniz ile geçirdiğiniz zaman kariyeriniz açısından önemli ve faydalı olabilecek faaliyetlere zaman ayırmanıza engel oluyor mu?
- e. Ev işleri ya da çocukların bakımı gibi faaliyetlerde size yardımcı olan biri, çocuklar için okul ya da kreş bulunmakta mıdır? Bu tür olanaklara sahip olmanın iş ve aile dengesini korumaya etkisi var mıdır?

## Öğretmen Eşlerine Yönelik Görüşme Soruları

1. İş yükü ve iş sorumlulukları eşinizi nasıl etkilemektedir?
2. Eşinizin iş yükü ve sorumlulukları aile yaşantınıza nasıl yansımaktadır?

Sonda Sorular:

- a. Sizce eşinizin işi, aileniz ilgili faaliyetlere ve etkinliklere katılmasını ya da planlama yapmasını engelliyor mu? Bu konudaki düşünceleriniz nedir?
- b. Eşinizin işten eve geldiğinde aile ile ilgili sorumluluklarına yeterli düzeyde zaman ayırabiliyor mu? Fiziksel ve duygusal durumuna yönelik bazı gözlemlerinizi aktarır mısınız?
- c. Eşinizin aile sorumlulukları için ayırdığı zaman iş sorumlulukları ile çatışıyor mu?
- d. Aileye yönelik sorumlulukları eşinizin iş performansını ve kariyeri için önemli bulduğu faaliyetleri etkiliyor mu?
- e. Ev işleri ya da çocukların bakımı gibi faaliyetlerde size yardımcı olan biri, çocuklar için okul ya da kreş bulunmakta mıdır? Bu tür olanaklara sahip olmanın iş ve aile dengesini korumaya etkisi var mıdır?