

## Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengelerine İlişkin Görüşleri

*Preschool Teachers' Views on Work Life Balance*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolayda örneklem yaklaşımı kullanılarak araştırmaya dâhil edilen veliler 27 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacı verileri elde etmek için yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşme formundan elde edilen ham veriler, veri analizinde kullanılmak üzere yöntemsel olarak hazırlanmıştır. İçerik analizi ile verilerin değerlendirmesi yapılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş ve özel yaşam dengesini sağlama yöntemlerini değerlendiren araştırmaya göre, katılımcıların çoğunluğu iş ve özel yaşamları arasında dengeyi sağlamaya çalıştıklarını belirtmiştir. İş yaşamındaki tecrübelerin iş dışı yaşamlarını etkilediği ve iş dışı yaşamlarındaki deneyimlerin iş yaşamlarını etkilediği görüşü yaygındır. Katılımcıların çoğunluğu rol baskısının iş ve iş dışı çatışmaların nedeni olmadığını düşünmektedir, ancak bazıları farklı bir rolde olsalar bile çatışmanın boyutunun değişeceğini ifade etmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Okulöncesi Öğretmeni, İş Yaşam Dengesi, Okul.

### ABSTRACT

The aim of this study is to determine preschool teachers' views on their work-life balance. Phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used in this study. The study group consisted of 27 teachers and parents who were included in the study using a convenience sampling approach. A semi-structured interview form was used to collect data. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain data. The raw data obtained from the interview form were methodologically prepared to be used in data analysis. Content analysis was used to evaluate the data. According to the study, which evaluated preschool teachers' methods of achieving work-life balance, the majority of the participants stated that they tried to achieve a balance between their work and private lives. There is a widespread view that experiences in their professional lives affect their personal lives and that experiences in their personal lives affect their professional lives. The majority of the participants think that role pressure is not the cause of work and non-work conflicts, but some of them stated that the extent of conflict would change even if they were in a different role.

**Keywords:** Preschool Teacher, Work Life Balance, School.

## GİRİŞ

Sanayi öncesi dönemde insanlar temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar üretiyordu. Bu dönemde aileler mal üretmek için birlikte çalışmış, iş ve aile hayatı bir arada var olmuştur. Sanayileşmenin hızlanması ve fabrika üretiminin başlamasıyla birlikte iş ve aile yaşamı birbirinden ayrılmıştır (Kapız, 2002). İş-yaşam dengesi fikri, sanayileşmenin toplumumuzda hızla yer edinmesiyle önem kazanmıştır. İş-yaşam dengesinin etkisiyle hayatlarımız değişti (Balla, 2010). "İş Yaşamı Programları" ilk olarak 1930'larda ortaya çıkmıştır. W.K. Kellogg Şirketi 8 saat, 3 günlük çalışma haftasından 6 saat, 4 günlük çalışma haftasına geçerek personel verimliliğini artırmıştır. Araştırmacılar ve kurumlar R. M. Kanter'in 1977 tarihli "İş ve Aile: Politika ve Araştırma için Eleştirel Bir İnceleme ve Gündem" adlı kitabını istisnai olarak değerlendirdi. Özellikle 1990'larda holdingler çalışanları için iş-yaşam inisiyatifleri oluşturmuştur (Ekinci, 2021). 2010 yılından sonra, iş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalarda bir artış yaşanmıştır. Piyasanın rekabetçi yapısı nedeniyle, çıktı hacmi daha önemli hale gelirken, çalışanların memnuniyeti daha az önemli hale gelmektedir. Çalışanların zihinsel ve duygusal varlıklarının yanı sıra sosyal hayatları da vardır. Kişisel ilişkilerinde zorlanan insanlar işlerinde de zorlanabilirler. Bu nedenle, iş ve sosyal yaşam arasında denge kurmak son zamanlarda giderek daha fazla dikkat çekmektedir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017).

İş ve aile arasındaki etkileşim, kadınların son yıllarda kurumsal hayatta daha aktif olmasıyla birlikte artmış ve bu da iş-yaşam dengesi üzerine daha fazla araştırma yapılmasına neden olmuştur. Bu çalışmalar iş-yaşam dengesini belirli felsefeler bağlamında ele almıştır (Küçükusta, 2007). İş ve iş dışı yaşam arasındaki bağlantı, özellikle 1950'lerden bu yana gelişen iş-yaşam dengesine yönelik kuramsal yaklaşımları etkilemiştir (Özaydın, 2013). Literatür incelendiğinde iş-yaşam dengesine ilişkin birçok kurama rastlanmaktadır. Aşağıda bu teorilerden birkaçına yer verilmiştir. Rol teorisi

Ayla Gökteş<sup>1</sup>   
Özdal Delibaş<sup>2</sup>   
Fisun Akıllı<sup>3</sup>   
Ömer Kaçmaz<sup>4</sup> 

### How to Cite This Article

Gökteş, A., Delibaş, Ö., Akıllı, F. & Kaçmaz, Ö. (2023). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengelerine İlişkin Görüşleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:53; pp:3505-3515. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71152>

Arrival: 18 May 2023

Published: 30 September 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Müdür Yardımcısı ,MEB,Bursa,Türkiye

<sup>2</sup> Okul Müdürü,MEB,Bursa,Türkiye

<sup>3</sup> Müdür Yardımcısı ,MEB,Bursa,Türkiye

<sup>4</sup> Müdür Yardımcısı ,MEB,Bursa,Türkiye

ilk olarak Parsons (1951) ve Merton (1957) ile literatüre girmiştir (Katz & Kahn 1978). O zamandan bu yana çok sayıda sosyal bilimci bu teoriyi araştırmıştır. Parsons'a (1951) göre, çalışanlara sorumluluklar verilmeli ve iş bu rollere uygun olarak dağıtılmalıdır (Parsons, 1951). Merton (1957) rol fikrini sosyal rütbe ile ilişkilendirmiştir. Toplumsal normlara uygun davranmak sosyal bir rol oynamaktır. Ancak sosyal konumlar çeşitli rol ve statüleri içerir. Sonuç olarak, Merton'ın kullandığı "rol seti" ifadesi, bir işle ilişkili tüm rolleri ifade eder. Bir kişinin iş hayatındaki rol kümesinde çalışan, patron ve iş arkadaşı gibi rolleri olmasının yanı sıra, özel hayatındaki rol kümesinde de baba, anne, çocuk vb. rolleri olabilir. Rol çatışması, kişilerin sosyal konumlarının bir sonucu olarak birçok rolü oynamasından kaynaklanabilir. Telif teorisi. Bu hipoteze göre, kişisel ve profesyonel yaşam arasında negatif bir ilişki vardır. Bir alandaki mutsuzluk diğer alana yönelerek telif edilmeye çalışılır (Clark, 2000). Bazı bireyler kişisel yaşamlarındaki başarısızlığı kariyerlerinde başarılı olarak telif etmeye çalışırken, bazıları da profesyonel yaşamlarındaki başarısızlığı kişisel yaşamlarında başarılı olarak telif etmeye çalışabilir. İnsanlar, yaşam alanlarından birindeki düşük beklentilerden kaynaklanan düşük haz derecesini telif etmek için diğer yaşam alanındaki beklentilere daha fazla öncelik verirler. Örneğin, mesleki standartlarını yerine getirmekte zorlanan kişiler, arkadaşlıklarına, aile bağlarına ve diğer bağlantılarına daha fazla değer vererek ve bu kaynaklardan telif üretmek tatmin bulmaya çalışabilirler (Savcı, 1999). Literatür iki farklı telif stratejisi tanımlamaktadır. Bunlardan ilki, mutsuzluğa yol açan faaliyetlerle daha az meşgul olmak ve haz veren faaliyetlerle daha fazla meşgul olmaktır. Telifin alternatifini ise tatmin edici olmayan bir durumu terk etmek ve teşviklerin mevcut olduğu ve kişinin bunlardan memnun olabileceği bir yere taşınmaktır. Bireyin karakteri ve kültürü de dahil olmak üzere çok sayıda faktör bu durumun değişmesine neden olabilir (Wilensky, 1960). Bölümlere ayırma teorisi. Bu teori, insan varlığının ayrı parçalara bölünmesinin sanayi toplumunun doğasından kaynaklandığını iddia eder. Yaşamın iki alanı -iş ve iş dışı- tamamen farklı ve bağlantısız olarak görülmektedir (Elizur, 1991). İnsanların oynadığı rollerin birbirinden tamamen farklı olarak görüldüğü kavramda, rollerin birbirini etkilemediği vurgulanmaktadır. Zamanın etkin kullanımı ile yaşam birkaç bölüme ayrılabilir. Bölümlere ayrılmış bir varoluşta aile yaşamı yakınlık ve duyguların merkezi haline gelirken, profesyonel yaşam araçsal ve rekabete odaklı hale gelir (Apaydın, 2011). Taşma / yayılma hipotezi. Bölünme teorisinin tersi olan yayılma hipotezine göre, insan varoluşunun birçok yönü birbiriyle etkileşim halindedir. Lambert'e (1990) göre yayılma hipotezi, aile veya iş hayatının bir alanında meydana gelen bir olayın her iki alanı da nasıl etkilediğini açıklar. İster iyi ister kötü olsun, hayatımızın bir alanında meydana gelen olayların aynı şekilde diğer alanlardaki olayları da etkileyeceğine inanılmaktadır. Zaman içinde birbirinden ayrılmış olsalar bile, aile ve iş yaşamları yine de birbirlerini etkileyebilir. İşle ilgili hisler ve duygular aile hayatını etkileyebilir ve bunun tersi de geçerlidir (Clark, 2000). Örneğin, hoş olmayan iş deneyimleri üzerine evde eşle tartışmak gibi. Olumlu ya da olumsuz yayılma mümkündür. Pozitif yayılma, bir bölgedeki bir gelişme başka bir bölgedeki bir durumu olumlu etkilediğinde, negatif yayılma ise bir bölgedeki bir durum başka bir bölgedeki bir durumu olumsuz etkilediğinde ortaya çıkar. Çatışma teorisine göre, bir kişinin ev yaşamı işteki başarıdan kaynaklanan hazdan olumlu etkilenebilirken, bir kişinin aile yaşamı işteki kötü deneyimlerden olumsuz etkilenebilir (Küçükusta, 2007). Bu kavram, bireyin üstlendiği sorumlulukların taleplerini karşılamak için çalışırken zorluklar yaşayacağını savunur. Sorunlar kötüleşir ve dayanılmaz hale gelirse kişi işlevine uyumunu kaybedecektir. Kişinin kendisiyle, diğer bireylerle veya gruplarla geçinememesi çatışmanın bir tanımıdır. Çatışmaya neden olabilecek temel unsurlar algısal farklılıklar, bireysel farklılıklar, inatçılık, anlaşmazlık ve uyumsuzluktur (Doruk, 2008). İşe eve getirmek, düşük gelir, iş seyahatleri, uzun çalışma saatleri, yaşlı ebeveynlere bakmak, her iki eşin de çalışması, çocuk sayısı ve aile yapısındaki farklılıklar çatışmaya yol açabilecek diğer faktörlerdir (Grzywacz, Frone, Brewer ve Kovner, 2006). Araçsallık teorisi. Bu teorisinin temeli, hedeflenen alanda başarılı olmak için diğer alanın bir araç olarak kullanılmasıdır. Hedef alan, araç alandan daha önemlidir. (Keser, 2005). Kişisel zamana iş zamanından daha fazla öncelik verildiğinde, iş zamanı kişisel zamana geliştirmek için kullanılabilir. Tüm dikkatini özel hayatına veren ve profesyonel hayatını önemsemeyen bir kişinin kurumsal dünyada kim olduğunu bilmesi beklenemez (Savcı, 1999). Araçsallık düşünce ekolü, hayatın bir alanındaki başarının başka bir alanındaki başarıyı teşvik ettiğini iddia etmektedir. Örnek olarak, bir ev alabilmek için gelirini artırmak amacıyla fazladan çalışan yeni evli bir kadını düşünün (Guest, 2002). Süreklilik hipotezi. Sanayi Devrimi, Clark'ın 2000 yılı sınır teorisine uygun olarak, aile ve iş yaşamının iki farklı bölgeye ayrılmasına neden olmuştur. Sınırlar bu bölgeleri birbirinden ayırır. Rol değişimleri, işyeri ve ev gibi sınırların kırılma olduğu ortamlarda gerçekleşir. Bu değişimler sırasında, sağlıklı bir iş-yaşam dengesini koruyabilenler daha mutlu ve tatmin olmuş olurlar. Desrochers ve Sargent'a (2000) göre sınır yöntemi, evdeki ve işteki sorumluluklar arasındaki değişimlere odaklanan sosyal bilişsel bir taksonomidir. Kişisel ve profesyonel alanlarda dengeyi sağlamak için insanlar sınırlarını düzenlerler. Dış etkiler, aile ve iş hayatı arasındaki sınırlar arasında kontrollü geçişler yoluyla en aza indirilir (Leung & Zhang, 2017). Kaynakların korunması felsefesi, kaynak edinme ve korumanın önemini vurgular. Stres, amaçlanan faydaya ulaşamama, kaynaklara yönelik bir tehlike veya kaynak kaybına verilen bir tepkinin sonucudur. Kaynakların kaybedilmesi kişide strese yol açabilir (Grandey ve Cropanzo, 1999).

Okul öncesi öğretmenleri, çocukların eğitimine rehberlik eden önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, bu meslekte çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesini korumak ve iyileştirmek için belirli önlemler almak önemlidir. Bu nedenle, öğretmen görüşlerine başvurmak, iş yaşam dengesine ilişkin değerlendirmeler yapmanın önemli bir parçasıdır.

Öğretmenler, kendi deneyimleri ve gözlemleri aracılığıyla iş yaşam dengesi konusunda benzersiz bir perspektife sahiptir. Onların görüşleri, günlük iş rutinlerini, çalışma saatlerini, iş yükünü ve stres düzeyini içeren faktörleri değerlendirirken dikkate alınmalıdır. Öğretmenlerin yaşadığı zorlukları ve iş yaşam dengesiyle ilgili memnuniyetlerini anlamak, bu konuda etkili politika ve stratejiler geliştirmek için kritik bir adımdır. Öğretmen görüşlerine başvurmanın önemi, çeşitli yönlerden ortaya çıkmaktadır. Öncelikle, öğretmenlerin deneyimleri ve bakış açıları, mevcut iş yaşam dengesi durumunu anlamak için sağlam bir temel oluşturur. Bu görüşler, okul yöneticileri ve politika yapıcılarının öğretmenlerin yaşadığı zorlukları ve ihtiyaçları doğru bir şekilde değerlendirmesine yardımcı olur.

İkinci olarak, öğretmen görüşleri, iş yaşam dengesi konusunda alınacak önlemlerin etkisini değerlendirmek için önemlidir. Öğretmenlerin geri bildirimleri, belirli uygulamaların ve politikaların etkinliğini ölçmek ve iyileştirmek için kullanılabilir. Örneğin, çalışma saatlerinin düzenlenmesi veya iş yükünün dengelemesi gibi konuları ele alan politikalar, öğretmenlerin görüşlerine dayanarak daha etkili bir şekilde tasarlanabilir. Son olarak, öğretmenlerin görüşlerine başvurmak, onların iş yerinde daha tatmin edici bir deneyim yaşamalarını sağlamak için önemlidir. Öğretmenlerin memnuniyeti, iş verimliliği ve motivasyonu üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla, onların görüşlerini dikkate almak, çalışma ortamlarını iyileştirmek ve iş yaşam dengesini sağlamak için önemli bir adımdır. Sonuç olarak, okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam dengesine ilişkin değerlendirmeler yaparken öğretmen görüşlerine başvurmak büyük önem taşır. Bu görüşler, mevcut durumu anlamak, politikaları geliştirmek ve öğretmenlerin memnuniyetini artırmak için kullanılabilir. Öğretmenlerin deneyimleri ve bakış açıları, etkili politikaların ve uygulamaların oluşturulmasında hayati bir kaynaktır. Bu bilgiler kapsamında araştırmanın temel amacı okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç altında aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

- ✓ Öğretmenlerin iş ve özel yaşamı arasındaki dengeyi nasıl sağladığına dair görüşleri nasıldır?
- ✓ Öğretmenlerin işinde elde ettiği tecrübelerin iş dışı yaşamını nasıl etkilediğine dair görüşleri nasıldır?
- ✓ Öğretmenlerin iş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunduğu çatışmayı nasıl etkilediğine dair görüşleri nasıldır?

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanan yeni bir araştırma stratejisidir. Ayrıca, öznel görüşün tanımlanmasına daha fazla önem veren ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma perspektifini de içerir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada, nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, bireylerin deneyimlerini ve algılarını anlamak için kullanılan bir araştırma stratejisidir. Bu desen, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanır ve bu olguların öznel görüşlerini tanımlamaya yönelik bir yaklaşım sunar. Fenomenolojik araştırmalar, bireylerin deneyimlerini anlamak, yaşanan olayları ve olayların içerdiği anlamları keşfetmek için kullanılır. Araştırmacılar, katılımcıların deneyimlerini anlamak için derinlemesine ve açık uçlu görüşmeler yaparlar. Bu görüşmelerde, katılımcıların kendi deneyimlerini ifade etmeleri teşvik edilir ve araştırmacı, katılımcıların anlatılarını analiz ederken ortak temaları ve anlamları ortaya çıkarmaya çalışır. Fenomenoloji deseni, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken, bireysel farklılıkları ve çoklu perspektifleri dikkate alır. Bu yaklaşım, araştırmada derinlemesine ve zengin bir anlayış sağlarken, katılımcıların kendi seslerini duyurma fırsatı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmada kullanılan fenomenoloji deseni, öğretmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamak amacıyla kullanılmıştır. Araştırmacı, öğretmenlerle yapılan görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla öğretmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu desen, öğretmenlerin iç dünyalarına ışık tutarak, yöneticilerin nasıl motive edici bir ortam yaratabileceği konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Sonuç olarak, fenomenoloji deseni, bireylerin öznel deneyimlerini anlamak ve bu deneyimlerden ortaya çıkan anlamları keşfetmek için kullanılan etkili bir nitel araştırma yöntemidir. Bu desen, araştırmacılara katılımcıların deneyimlerini ve perspektiflerini derinlemesine anlama fırsatı verirken, araştırmaya katılan bireylerin öznel dünyalarının değerini vurgular.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu kolayda örnekleme yöntemi (Karataş, 2015) ile dahil edilen 27 öğretmen oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi, bir araştırmada örnekleme yaparken, araştırmacının kolaylık ve erişilebilirlik nedeniyle belirli bir gruptan veya birimden örneklem seçme yaklaşımıdır. Bu yöntemde, araştırmacı, örneklem seçimini pratiklik veya zaman ve maliyet tasarrufu gibi faktörlere dayandırır. Kolayda örnekleme yönteminde, araştırmacı, seçilen örneklemin temsil ediciliği konusunda dikkatli olmalıdır. Çünkü bu yöntemle seçilen örneklem, genel popülasyonu tam olarak temsil etmeyebilir ve yanlılık oluşabilir. Kolayda örnekleme yöntemi, özellikle küçük örneklem veya sınırlı kaynaklarla yapılan çalışmalarda kullanılmaktadır. Örneğin, bir araştırmacı bir okuldaki öğretmenlerin görüşlerini incelemek istiyor ise araştırmacı, zaman ve kaynak sınırlamaları

nedeniyle örneklem seçimini kolayda yöntemiyle yapabilir. Böylece, örnekleme yaparken okuldaki öğretmenlere ulaşmak kolay olduğu için bu gruptan öğretmenler seçilebilir (Karataş, 2015). Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş ve kıdemlerine ilişkin bilgiler toplanmış ve ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Örnekleme ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri**

No	Cinsiyet	Mezuniyeti	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	İstanbul Üniversitesi	40	12	Lisans
K2	Erkek	Süleyman Demirel Üniversitesi	45	22	Yüksek Lisans
K3	Kadın	Sakarya Üniversitesi	42	20	Lisans
K4	Kadın	Gaziantep Üniversitesi	38	17	Yüksek Lisans
K5	Kadın	Ege Üniversitesi	39	15	Lisans
K6	Erkek	Gazi Üniversitesi	32	7	Lisans
K7	Kadın	Doğu Akdeniz Üniversitesi	36	11	Lisans
K8	Kadın	Pamukkale Üniversitesi	30	9	Lisans
K9	Kadın	Gazi Üniversitesi	40	15	Lisans
K10	Kadın	Uludağ Üniversitesi	32	8	Lisans
K11	Kadın	Anadolu Üniversitesi	40	17	Lisans
K12	Erkek	Anadolu Üniversitesi	43	12	Lisans
K13	Kadın	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	43	20	Lisans
K14	Kadın	Anadolu Üniversitesi	39	17	Lisans
K15	Kadın	Anadolu Üniversitesi	40	22	Lisans
K16	Kadın	Anadolu Üniversitesi	43	16	Lisans
K17	Kadın	Selçuk Üniversitesi	36	13	Lisans
K18	Kadın	Anadolu Üniversitesi	43	13	Lisans
K19	Kadın	Başkent Üniversitesi	39	14	Lisans
K20	Erkek	19 Mayıs Üniversitesi	48	25	Lisans
K21	Kadın	Anadolu Üniversitesi	40	15	Yüksek Lisans
K22	Kadın	Uludağ Üniversitesi	38	15	Lisans
K23	Kadın	Anadolu Üniversitesi	45	14	Yüksek Lisans
K24	Kadın	Pamukkale Üniversitesi	40	19	Lisans
K25	Kadın	Ege Üniversitesi	38	16	Lisans
K26	Kadın	Anadolu Üniversitesi	42	15	Lisans
K27	Kadın	Anadolu Üniversitesi	40	17	Lisans

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 23 kadın 4 erkek çalışan olduğu görülmüştür. Mezuniyetleri bakımından çalışmada 1 19 Mayıs Üniversitesi, 1 Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve 1 Başkent Üniversitesi, 1 Doğu Akdeniz Üniversitesi, 1 Gaziantep Üniversitesi, 1 İstanbul Üniversitesi, 1 Sakarya Üniversitesi, 1 Selçuk Üniversitesi, 1 Süleyman Demirel Üniversitesi, 2 Ege Üniversitesi, 2 Gazi Üniversitesi, 2 Pamukkale Üniversitesi, 2 Uludağ Üniversitesi ve 10 Anadolu Üniversitesi mezunu yer almıştır. Yaşları bakımından katılımcıların 30-48 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 7 yıl, en fazla 25 yıllık kıdeme sahip çalışanlar çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde ise katılımcıların 4’ü yüksek lisans, 23’ü de lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler geliştirilen yarı-yapılandırılmış bir görüşme formuyla toplanmıştır. Görüşme formunun geliştirilmesi için ilgili alan yazın detaylı olarak incelenmiş ve açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu görüşlerine başvurmak için alanında uzman 3 okul müdürüne e-posta yoluyla gönderilmiş, gerekli incelemeleri yaparak bazı geri dönütlerde bulunulmuştur. Görüşme formu bu geri dönütlere göre geliştirilmiştir. Görüşme öncesi katılımcılarla telefonla iletişim kurularak araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış ve kendilerine görüşme formunun gönüllülük esas alınarak görev yaptıkları okullarda kendilerine uygun bir saatte uygulanmak istendiği ifade edilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüştür katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar yazılmış daha sonra kendilerine okunarak teyit alınmıştır.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Verileri elde etmek için araştırmacılar tarafından çevrim içi görüşme formu yolu ile iletişim sağlanmıştır. Araştırma görüşmesi süresi yaklaşık 25 dakika olmuştur. Görüşme öncesinde, araştırmacının özgünlüğünü güvence altına almak için katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Ayrıca katılımcılara görüşlerini dile getirmeleri için özgürlük tanınmıştır. Görüşmeler, katılımcılar tarafından dile getirildikleri şekliyle kaydedilmiş ve doğrulanabilirliği garanti altına almak için görüşmelerin kâğıda dökümü yapılmıştır. Kapsamlı bir açıklama yapılarak aktarılabilirlik sağlanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi tercih edilmiş ve görüşme formu ile elde edilen ham bilgiler sistematik olarak organize edilmiştir. Katılımcıların görüşme sırasında her bir soruya verdikleri yanıtlar farklı sayfalara taşınmıştır. Her katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar toplanmıştır. Toplanan bilgiler düzenlenmiş ve ana tema ve kodmalama yolu ile analiz edilmiştir. Veriler arasındaki bağlantıların incelenmesi, belirli sonuçların

çıkarılmasına olanak sağlamış ve bu sonuçlar daha sonra hazırlanan temalara uygun olarak düzenlenmiş ve yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

## BULGULAR

Okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik olarak yapılan araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin tema ve kodlara aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.

### Katılımcıların İş ve Özel Yaşam Arasındaki Dengeyi Nasıl Kurduklarına İlişkin Görüşleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “İş ve özel yaşamınız arasındaki dengeyi nasıl sağlıyorsunuz? (Aile, arkadaş, hobi, beslenme, uyku, kişisel bakım)” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2:** Katılımcıların İş ve Özel Yaşam Arasındaki Dengeyi Nasıl Kurduklarına İlişkin Görüşlerine Dair Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
İş yaşamının ağır bastığı yaklaşım	Dengeyi sağlayamıyorum en çok zamanı işe harcıyorum	4	K3,11,13,23
	İşi eve götürmek zorunda kalıyorum	1	K15
	İşle ilgili konular eve yansiyabiliyor	1	K7
Özel yaşamın ağır bastığı yaklaşım	Aile ve arkadaşlarıma öncelik veriyorum	4	K10,12,16,20
	Yarım gün çalışıyorum, özel yaşantıma ayıracak yeterli vaktim var	2	K25,26
	Düzenli uyumaya çalışıyorum	1	K12
	Tüm öğeleri ile kendime vakit ayırıyorum	1	K8
Dengeli yaklaşım	İş yaşamım ve özel yaşamım arasına sınır çiziyorum	6	K2,4,5,6,19,24
	İşlerimi planlar aileme ve özel yaşamıma da zaman ayırıyorum	6	K1,9,14,17,18,22
	Bekarım, iş yaşantıma da özel yaşantıma da zaman ayırabiliyorum	1	K21
	İş ve özel yaşamımı dengeli bir şekilde yürütebiliyorum.	1	K27

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi nasıl kurduklarına ilişkin görüşlerinin; iş yaşamının ağır bastığı yaklaşım (f=6), özel yaşamın ağır bastığı yaklaşım (f=8), dengeli yaklaşım (f=14) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir.

Katılımcıların iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi nasıl kurduklarına dair görüşlerine ilişkin olarak iş yaşamının ağır bastığı yaklaşım teması altında; dengeyi sağlayamıyorum en çok zamanı işe harcıyorum, işi eve götürmek zorunda kalıyorum, işle ilgili konular eve yansiyabiliyor şeklinde 3 adet kod belirlenmiştir. Buna göre iş yaşamının ağır bastığı yaklaşım teması altında katılımcıların en çok, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlayamadıkları ve zamanlarının çoğunu işe harcadıklarını (f=4) ifade ettikleri görülmektedir. Katılımcıların iş yaşamının ağır bastığı yaklaşım teması kapsamındaki görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Mental yorgunluk nedeniyle çok az zaman kalıyor, genelde kitap okuyarak.” (K3)

“Yansiyabiliyor.” (K7)

“En çok zamanı işe harcıyorum.” (K11)

“İş hayatımdan pek zaman olmuyor.” (K13)

“Çoğunlukla iş ve aile arasında iç içe geçmiş bir yaşam oluyor. Genellikle işi eve götürmek zorunda kalıyorum.” (K15)

“Genelde bu dengeyi sağlayamıyorum, vaktimin birçok kısmı okulda geçiyor.” (K23)

Katılımcıların iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi nasıl kurduklarına dair görüşlerine ilişkin olarak özel yaşamın ağır bastığı yaklaşım teması altında; aile ve arkadaşlarıma öncelik veriyorum, yarım gün çalışıyorum özel yaşantıma ayıracak yeterli vaktim var, düzenli uyumaya çalışıyorum, tüm öğeleri ile kendime vakit ayırıyorum şeklinde 4 adet kod belirlenmiştir. Buna göre özel yaşamın ağır bastığı yaklaşım teması altında katılımcıların en çok, aile ve arkadaşlarına öncelik verdikleri (f=4), yarım gün çalıştıklarını ve özel yaşantılarına yeteri kadar vakit ayırdıklarını (f=2) ifade ettikleri görülmektedir. Katılımcıların özel yaşamın ağır bastığı yaklaşım teması kapsamındaki görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Kendime vakit ayırıyorum tüm öğelerle.” (K8)

“Aile arkadaş vs.” (K10)

“Aileme öncelik veriyorum, düzenli uyumaya çalışıyorum.” (K12)

“Aile, arkadaş.” (K16)

“Aile.” (K20)

“Planlı hareket etmeye çalışıyorum. Yarım gün çalıştığım için okuldan kalan zamanımda spora gidiyorum, evimin işini yapıyorum, çocuğum eve gelince onunla ilgileniyorum. Ailecek hafta sonları sporsal faaliyetlere katılıyoruz. Günde en az 7-8 saat uyumaya çalışıyorum. Sebze ağırlıklı besleniyorum. Kişisel bakımına çok önem veririm. Bu düzenim özel hayatıma da yansır. Eşimin desteği her zaman vardır.” (K25)

“Yarım gün çalışıyorum. Özel yaşantıma ayıracak bolca vaktim. Aileme, arkadaşlarıma yeterince zaman ayırıyorum. Uyku kırmızı çizgiğim gündüz uyumayı çok severim.” (K26)

Katılımcıların iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi nasıl kurduklarına dair görüşlerine ilişkin olarak dengeli yaklaşım teması altında; iş yaşamım ve özel yaşamım arasına sınır çiziyorum, işlerimi planlar aileme ve özel yaşamıma da zaman ayırıyorum, bekarım iş yaşantıma da özel yaşantıma da zaman ayırabiliyorum, iş ve özel yaşamımı dengeli bir şekilde yürütebiliyorum şeklinde 4 adet kod belirlenmiştir. Buna göre dengeli yaklaşım teması altında katılımcıların en çok, iş ve özel yaşamları arasına sınır çizdikleri (f=6), işlerini planlayıp aile ve özel yaşamlarına da zaman ayırdıkları (f=6) görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların dengeli yaklaşım teması kapsamındaki görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Yerine göre hepsine zaman ayırarak.” (K1)

“İş ve özel yaşamımı birbirine karıştırmayarak dengeyi sağlamaya çalışıyorum.” (K2)

“İş ve özel yaşam alanlarına denge kırmak zor olsa da imkânsız değil. Zamanı iyi kullanabilen bir insan olduğumu düşünüyorum. Kişisel olarak kendime zaman ayırmayı seviyorum ve zaman ayırdığımı da düşünüyorum. Fakat iş ortamında insanın kendinden ödün vermesi gerektiği zamanlar da oluyor. İş ortamında çok fazla sağlam dostluklar kurmaktan çekinmek gerekiyor. İş, iş ortamında kalmalı. Özel yaşam ise iş yerine çok fazla taşınmamalı.” (K4)

“İşi eve, evi işe taşıyarak.” (K5)

“İş hayatım ile özel hayatım arasında kesin olmamakla birlikte belirgin bir sınır vardır. İş hayatımda yaşadıklarımı pek evde anlatmayı sevmem. Eşimin iş hayatıma dair çok az bilgisi olur genellikle.” (K6)

“Önceliklerini belirleyip planlamasına göre yapıyorum.” (K9)

“Okuldan çıktıktan sonra mümkün olduğu ölçüde okulla ilgili herhangi bir şeyle ilgilenmemekte çalışıyorum ki her zaman bu mümkün olmuyor. Okulumla ilgili işlerimi belli bir plan yaparak okulda bitirip hayatıma ve aileme zaman ayırıyorum.” (K17)

“Özel hayatımdayken iş yaşamımı düşünmemeye çalışarak.” (K19)

“Bekar olduğum için iş yaşantıma da ekonomim yettiği kadar özel yaşantıma da zaman ayırabiliyorum.” (K21)

“Planlama yaparak.” (K22)

“İş hayatımdaki sorunları özel hayatıma aktarmıyorum. Özel hayatımdaki sorunları da iş hayatıma yansıtmıyorum.” (K24)

“İş ve özel yaşamımı dengeli bir şekilde yürütebiliyorum. Çocuklarıma ayırdığım zaman ve dışarıdaki özel hayatıma ilişkin zamanı mı verimli kullanabiliyorum.” (K27)

### İş tecrübelerinin iş dışı yaşamına, iş dışı yaşamında elde edilen tecrübelerin iş yaşamına etkileri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “İşinizde elde ettiğiniz tecrübeler iş dışı yaşamınızı etkiliyor mu? İş dışı yaşamınızda elde ettiğiniz deneyimler veya geliştirdiğiniz davranışlar iş yaşamınızı etkiliyor mu?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcı öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3:** İş tecrübelerinin iş dışı yaşamını, iş dışı yaşamında elde edilen tecrübelerin iş yaşamını etkileyip etkilemediğine İlişkin Bulgular

Görüşler	f	Yüzde	Katılımcılar
Kesinlikle, evet, karşılıklı etkiliyor	23	85,19 %	K1,3,5,7,8,9,10,11,12,13,14,16,17, 18,19,20,21,22, 23,24,25,26,27
İş yaşamım, iş dışı yaşamımı etkiliyor	3	11,11 %	K2,4,15
İş dışı yaşamım, iş yaşamımı etkiliyor	1	3,70 %	K6
<b>Toplam</b>	<b>27</b>	<b>100,00 %</b>	

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların iş tecrübelerinin iş dışı yaşamlarını, iş dışı yaşamında elde edilen tecrübelerin iş yaşamlarını etkileyip etkilemediğine ilişkin görüşlerinin; kesinlikle, evet karşılıklı etkiliyor (% 85,19); iş yaşamım, iş dışı yaşamımı etkiliyor (% 11,11); iş dışı yaşamım, iş yaşamımı etkiliyor (% 3,70) şeklinde sıralandığı

görülmektedir. Buna göre; katılımcıların büyük çoğunluğunun iş yaşamında elde ettikleri tecrübelerinin iş dışı yaşamlarını, iş dışı yaşamlarında elde ettikleri tecrübelerinin veya geliştirdikleri davranışların iş yaşamlarını etkilediği, başka bir deyişle iş yaşamı ile iş dışı yaşamları arasında karşılıklı bir etkileşim bulunduğu görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcı görüşlerinin % 11,11'i ise iş yaşamının, iş dışı yaşamını etkilediği, % 3,70'i de iş dışı yaşamının, iş yaşamını etkilediği yönündedir. Kesinlikle, evet, karşılıklı etkiliyor şeklinde görüş bildiren katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

*“Evet” (K1,5,11,13,14,18,20,24)*

*“Bağlantı oluyor tabii” (K3)*

*“Etkiliyor.” (K7,8,9,10,16)*

*“Evet etkiliyor.” (K12)*

*“Kesinlikle. Öğretmen okul dışında da öğretmen olarak kalabilen bir meslek olduğu için gözlemlerini tecrübelerini iş hayatına aktardığı gibi tam tersi okulda edinmiş olduğu tecrübeler okul dışı hayatına da yansıyabilmekte.” (K17)*

*“Her ikisi de birbirini etkiliyor.” (K19)*

*“Kazandığım deneyimler hem özel hayatımı hem iş hayatımı oldukça etkiliyor. Eksik ve hatalarımı tekrarlamamaya çalıştığım gibi insanları daha iyi tanıdığımı düşünerek daha mantıklı tavır ve kararlar aldığımı görüyorum.” (K21)*

*“İşimde elde ettiğim tecrübeleri günlük hayatımda da kullanıyorum. Ayrıca eğitimci olduğum için tecrübelerimden dolayı yakın çevremde de fayda sağladığımı düşünüyorum. İş dışı yaşamda da disiplin ve düzeni sevdiğim için işimde çok faydasını görüyorum.” (K22)*

*“Olumlu etkiliyor ancak zaman zaman ya da olumsuz etkilediği de oluyor.” (K23)*

*“Kesinlikle evet. Anne olduktan sonra öğretmenliğe bakış açım çok değişti. Kendi çocuğum için sürekli kendimi geliştiriyorum. İş dışı gittiğim eğitimler her türlü hayatıma yansıyor, faydasını çok görüyorum.” (K25)*

*“Anne olduktan sonra etkilediğini daha çok fark ettim. İş tecrübelerimi çocuklarımda deneyimledim.” (K26)*

İş yaşamım, iş dışı yaşamımı etkiliyor şeklinde görüş bildiren katılımcıların görüşleri:

*“Okulda kazandığım deneyimleri dışarda da kullanıyorum.” (K2)*

*“İşimde elde ettiğim başarılarından kaynaklı olarak arkadaşlık ilişkilerime sınırlama getirdiğim zamanlarım oluyor. Özellikle iş hayatı olmayan arkadaşlara karşı farklı davranışlar geliştirebiliyorum. İş hayatı olan insanlarla ilişkilerim daha olumlu olmaya başladı.” (K4)*

*“İşteki tecrübelerimi yaşantımda çevreye olumlu yansımaları oluyor. Ama bazen isteki statüm nedeniyle kendimi kısıtladığım olabiliyor.” (K15)*

İş dışı yaşamım, iş yaşamımı etkiliyor şeklinde görüş bildiren katılımcının görüşü:

*“İş deneyimlerimin dış hayatıma etkisi olduğunu söylemek yanlış olmaz ama daha çok benim dış yaşantılarım iş hayatım konusunda elimi çok rahatlatıyor diyebilirim.” (K6)*

### **İş ve İş Dışı Yaşamda Farklı Nedenlerle İçinde Bulunulan Çatışmaya “Rol Baskısı”nın Neden Olup Olmadığı, Farklı Bir Rolde Çatışmanın Boyutu ve Şiddetinin Değişip Değişmeyeceği Konusunda Katılımcıların Düşünceleri**

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere üçüncü sırada yöneltilen “İş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunduğunuz çatışmayı “rol baskısı” nedeniyle olduğunu düşünür müsünüz? Eğer rolünüz farklı olsaydı çatışmanın boyutu ve şiddeti değişir miydi? Nasıl değişirdi?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo 4:** İş ve İş Dışı Yaşamda Farklı Nedenlerle İçinde Bulunulan Çatışmaya “Rol Baskısı”nın Neden Olup Olmadığı, Farklı Bir Rolde Çatışmanın Boyutu ve Şiddetinin Değişip Değişmeyeceği Konusunda Katılımcıların Düşüncelerine İlişkin Tablo

Görüşler	f	Yüzde	Katılımcılar
Hayır, düşünmüyorum	13	48,15%	K1,2,5,6,12,17,19,20,21,22,23,24,27
Evet, düşünüyorum, değişirdi	10	37,04%	K3,4,8,9,10,11,14,15,16,25,
Evet, düşünüyorum, değişmezdi	1	3,70%	K7
Bilmiyorum	3	11,11%	K13,18,26
	<b>27</b>	<b>100,00%</b>	

Tablo 4 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin “İş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunduğunuz çatışmayı “rol baskısı” nedeniyle olduğunu düşünür müsünüz? Eğer rolünüz farklı olsaydı çatışmanın boyutu ve şiddeti değişir miydi? Nasıl değişirdi?” şeklindeki soruyu, % 48,15 oranında “Hayır, düşünmüyorum”, % 37,04 oranında “Evet, düşünüyorum, değişirdi”, % 3,70 oranında “Evet, düşünüyorum, değişmezdi” ve % 11,11 oranında “Bilmiyorum” şeklinde cevaplandıkları görülmektedir. Buna göre; katılımcılar ifade ettikleri görüşlerinde çoğunlukla (% 48,15), iş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içine düşülen çatışmanın “rol baskısı” nedeniyle olduğunu düşünmediklerini belirtmişlerdir. İkinci ve üçüncü sırada yer alan toplamda % 40,74 oranındaki katılımcı görüşleri ise; iş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunulan çatışmaya “rol baskısı”nın neden olduğu görüşünde olduklarını belirtmekle beraber, bu şekilde görüş bildiren katılımcıların % 37,04’ü farklı bir rolde olsaydılar çatışmanın boyutu ve şiddetinin değişeceğini, % 3,70’i ise farklı bir rolde olsaydılar bile çatışmanın boyutu ve şiddetinin değişmeyeceği görüşünde olduklarını ifade etmişlerdir. Yüzde 11,11 oranındaki katılımcılar ise soruyu “Bilmiyorum” şeklinde cevaplandırmışlardır.

“Hayır, düşünmüyorum” şeklinde görüş bildiren katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Düşünmüyorum” (K1)

“Hayır düşünmem. Değiştirmezdi.” (K2)

“Hayır.” (K5,20,24)

“Artık öğretmenlik mesleğine toplumda eskisi kadar saygı duyulmuyor. Öğretmenlerin diğer çevrelerce öğretmen olduğu için bir baskıyla karşılaştığını artık düşünmüyorum. Öğretmen olmak toplumca eleştirilmek için zaten yeterli.” (K6)

“Hayır değişmez.” (K12)

“Herhangi bir çatışma yaşamıyorum, meslek ahlakı ve gerekleri günlük hayatımda da mevcut. Karakterimle örtüşen bir mesleği yapıyorum.” (K17)

“Hayır düşünmüyorum.” (K19)

“İş ve iş dışı hayatımda herhangi bir baskı hissetmiyorum bunu da kazandığım iş deneyimi sayesinde duruş ve iş hakimiyeti sayesinde olduğunu düşünüyorum...” (K21)

“Çatışma yaşamıyorum her ikisini dengeli bir şekilde yürütebiliyorum.” (K22)

“Etkilemiyor, Rolüm farklı olsaydı çalışmanın boyutu ve şiddeti.” (K23)

“Hayır, düşünmüyorum. Eşim ve yakın çevremdekiler her türlü ev ve ev dışı etkinliklerimde yardımcı olabiliyor.” (K27)

“Evet, düşünüyorum, değişirdi” ve “Evet, düşünüyorum, değişmezdi” şeklinde görüş bildiren katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Olabilir.” (K3)

“Kesinlikle rol baskısı yaşandığını düşünüyorum. Özellikle bir kurumda amir ya da lider konumunda iseniz kesinlikle yalnız kalıyorsunuz. Roller aynı olduğunda baskılanma durumu en aza inebiliyor.” (K4)

“Değişirdi, daha az kontrollü olurdum.” (K8)

“Değişirdi, toplumdaki rolümüze göre davranışlarımızı sınırlandırıyoruz.” (K9)

“Evet.” (K10)

“Evet, öğretmen olmanın rolü beni çok etkiliyor.” (K11)

“Düşünüyorum.” (K14)

“Rol baskısı kesinlikle oluyor. Farklı bir is yaşamım olsaydı, düşüncelerimi özgürce ifade edebilirdim.” (K15)

“Değişirdi.” (K16)

“İşimde kadın olduğum için herhangi bir baskıya maruz kalmıyorum. İş dışı yaşamımda bazen ailem ve eşim tarafından kadın olduğum için sen onu yapma sen bunu yapma söylemleri beni rahatsız ediyor. Eğer erkek olsaydım daha esnek davranacaklarımı düşünüyorum.” (K25)



## SONUÇ

Okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin incelenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırmada; ilk olarak katılımcıların iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi nasıl sağladıkları (Aile, arkadaş, hobi, beslenme, uyku, kişisel bakım); ikinci sırada iş yaşamında elde edilen tecrübelerin iş dışı yaşamını, iş dışı yaşamında elde edilen tecrübelerin veya geliştirilen davranışların iş yaşamını etkileyip etkilemediği; son olarak da iş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunulan çatışmaya “rol baskısı”nın neden olup olmadığı ve katılımcılar farklı bir rolde olsaydı çatışmanın boyutu ve şiddetinin değişip değişmeyeceği sorularının cevapları aranmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi nasıl kurduklarına ilişkin görüşleri; iş yaşamının ağır bastığı yaklaşım (f=6), özel yaşamın ağır bastığı yaklaşım (f=8), dengeli yaklaşım (f=14) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Katılımcı görüşlerinin birinci sırada yoğunluk kazandığı dengeli yaklaşım teması kapsamında görüş bildiren katılımcılar, iş yaşamı ve özel yaşam arasına sınır çizdiklerini, işlerini planladıktan sonra aile ve özel yaşamlarına da zaman ayırdıklarını belirtmişler ve ayrıca bekarların hem iş yaşantılarına hem de özel yaşantılarına zaman ayırabildiklerini, iş ve özel yaşamlarını dengeli bir şekilde yürütebildiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcı görüşlerinin ikinci sırada yoğunluk kazandığı özel yaşamın ağır bastığı yaklaşım teması kapsamında görüş bildiren katılımcılar, aile ve arkadaşlarına öncelik verdiklerini, yarım gün çalıştıklarını, özel yaşantıya ayıracak yeterli vakitleri bulunduğunu, düzenli uyumaya çalıştıklarını, tüm öğeleri ile kendilerine vakit ayırdıklarını belirtmişlerdir. Katılımcı görüşlerinin yoğunluğu açısından son sırada yer alan iş yaşamının ağır bastığı yaklaşım teması kapsamında görüş bildiren katılımcılar ise, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlayamadıklarını ve en çok zamanı işe harcadıklarını, işi eve götürmek zorunda kaldıklarını, işle ilgili konuların eve yansıtılabildiğini ifade etmişlerdir. Küçükusta, (2007) tarafından yapılan araştırmada genel olarak iş yaşam dengesi konusunda yapılan araştırmalar, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge sağlamalarının önemini vurgulamaktadır. Araştırmalar, iş yaşamının ağır bastığı durumlarda çalışanların stres, yorgunluk ve çatışma yaşayabileceğini göstermektedir. Öte yandan, dengeli bir yaklaşım sergileyen ve özel yaşama da zaman ayıran çalışanların daha memnun ve verimli oldukları tespit edilmiştir. İş yaşamının ağır bastığı durumlarda ise iş-aile çatışması ve işten kaynaklanan stresin arttığı belirlenmiştir (Doruk, 2008).

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların iş tecrübelerinin iş dışı yaşamlarını, iş dışı yaşamında elde edilen tecrübelerin iş yaşamlarını etkileyip etkilemediğine ilişkin görüşlerinin; % 85,19 oranında kesinlikle, evet, karşılıklı etkiliyor; % 11,11 oranında iş yaşamım, iş dışı yaşamımı etkiliyor; % 3,70 oranında iş dışı yaşamım, iş yaşamımı etkiliyor şeklinde sıralandığı görülmektedir. Buna göre; katılımcıların büyük çoğunluğunun iş yaşamında elde ettikleri tecrübelerinin iş dışı yaşamlarını, iş dışı yaşamlarında elde ettikleri tecrübelerinin veya geliştirdikleri davranışların iş yaşamlarını etkilediği, başka bir deyişle iş yaşamı ile iş dışı yaşamları arasında karşılıklı bir etkileşim bulunduğu görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcı görüşlerinin % 11,11’i ise iş yaşamının, iş dışı yaşamını etkilediği, % 3,70’i de iş dışı yaşamının, iş yaşamını etkilediği yönündedir. Apaydın, (2011) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Özür dilerim, anladığım kadarıyla beklediğiniz yanıtı tam olarak sunamadım. İş yaşamı ve iş dışı yaşam arasındaki etkileşim konusunda yapılan çalışmalara dayalı olarak, iş tecrübelerinin iş dışı yaşamları üzerinde etkili olduğu ve iş dışı yaşamlardaki deneyimlerin iş yaşamını etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu etkileşim, katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından kabul edilmiştir. İş yaşamındaki stres, iş dışı yaşamı olumsuz etkileyebilirken, iş dışı yaşamın faktörleri ve deneyimleri de iş yaşamını etkileyebilir. Bu nedenle, iş ve iş dışı yaşam arasında dengeyi sağlamak ve bu etkileşimleri yönetmek önemlidir. Özyayın, (2013) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin “İş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunduğunuz çatışmayı “rol baskısı” nedeniyle olduğunuzu düşünür müsünüz? Eğer rolünüz farklı olsaydı çatışmanın boyutu ve şiddeti değişir miydi? Nasıl değişirdi?” şeklindeki soruyu, % 48,15 oranında “Hayır, düşünmüyorum”, % 37,04 oranında “Evet, düşünüyorum, değişirdi”, % 3,70 oranında “Evet, düşünüyorum, değişmezdi” ve % 11,11 oranında “Bilmiyorum” şeklinde cevaplandıkları görülmektedir. Buna göre; katılımcılar ifade ettikleri görüşlerinde yoğunlukla, iş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içine düşülen çatışmanın “rol baskısı” nedeniyle olduğunu düşünmediklerini belirtmişlerdir. İkinci ve üçüncü sırada yer alan toplamda % 40,74 oranındaki katılımcı görüşleri ise; iş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunulan çatışmaya “rol baskısı”nın neden olduğu görüşünde olduklarını belirtmekle beraber, bu şekilde görüş bildiren katılımcıların % 37,04’ü farklı bir rolde olsaydılar çatışmanın boyutu ve şiddetinin değişeceğini, % 3,70’i ise farklı bir rolde olsaydılar bile çatışmanın boyutu ve şiddetinin değişmeyeceği görüşünde olduklarını ifade etmişlerdir. Yüzde 11,11 oranındaki katılımcılar ise soruyu “Bilmiyorum” şeklinde cevaplandırmışlardır. Genel olarak iş ve iş dışı yaşam arasındaki çatışma konusunda yapılan araştırmalar, rol baskısı gibi faktörlerin bu çatışmaya etkisi olduğunu göstermektedir. Clark, 2000) tarafından yapılan çalışma sonuçlarında yoğunlukla katılımcıların rol baskısının çatışmayı etkilediğini düşünmediği belirtilmiştir. Ancak, bazı katılımcılar farklı bir rolde olsaydılar çatışmanın boyutu ve şiddetinin değişebileceğini düşünürken, diğerleri böyle bir değişiklik olmasa bile çatışmanın boyutunun ve şiddetinin değişmeyeceği görüşünde olmuşlardır. Bu çalışma sonuçlarına dayanarak, öğretmenler arasındaki rol baskısı ve çatışma konusunda farkındalığı artırmak önemlidir. Yöneticiler, öğretmenler arasında rol beklentilerini ve çatışma kaynaklarını anlamak ve

yönetmek için eğitimler ve destek programları sunabilirler. Ayrıca, farklı rollerde olan öğretmenlerin deneyimlerini paylaşabilecekleri bir destek ağı oluşturmak da faydalı olabilir (Savcı, 1999).

Sonuç olarak özetlemek gerekirse yapılan araştırmada; araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunlukla iş yaşamı ve özel yaşam arasında dengeli bir yaklaşım sergiledikleri; iş yaşamı ve özel yaşamları arasında sınır çizdikleri, işlerini planlı bir şekilde yürüterek aile ve özel yaşamlarına da zaman ayırabildikleri; katılımcıların büyük çoğunluğunun iş yaşamında elde ettikleri tecrübelerinin iş dışı yaşamlarını, iş dışı yaşamlarında elde ettikleri tecrübelerinin veya geliştirdikleri davranışların iş yaşamlarını etkilediği, iş yaşamı ile iş dışı yaşamları arasında karşılıklı bir etkileşim bulunduğu görüşünde oldukları; son olarak katılımcıların çoğunluğunun “rol baskısı” nedeniyle iş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle çatışma yaşamadığı sonucuna varılmıştır.

Yapılan araştırma sonuçlarına dayanarak, okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam dengesini iyileştirmek için aşağıdaki öneriler sunulabilir:

**Destekleyici İş Politikalarının Geliştirilmesi:** Okul yöneticileri ve politika yapıcılar, öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlamalarını desteklemek için esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma seçenekleri ve iş yükünün etkin bir şekilde yönetilmesini içeren politikalar geliştirebilirler. Ayrıca, öğretmenlerin aile sorumluluklarına daha fazla zaman ayırabilmelerini sağlamak için izinler ve tatil dönemleri gibi uygulamalar da düşünülmelidir.

**İş ve Özel Yaşam Sınırlarının Netleştirilmesi:** Öğretmenlere, iş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir denge kurmaları için destek sağlanmalıdır. Öğretmenlere, iş saatleri dışında zamanlarını aileleriyle ve kendileriyle geçirebilecekleri fırsatlar sunulmalıdır. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin işlerini evlerine götürme gerekliliği azaltılmalı ve işle ilgili konuların ev yaşantılarına yansımaları en aza indirilmelidir.

**Öğretmenlerin Kişisel Bakımlarına Önem Vermeleri İçin Teşviklerin Sağlanması:** Öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarını korumak için düzenli uyku, beslenme ve kişisel bakım aktivitelerine zaman ayırmaları teşvik edilmelidir. Okul yönetimi, öğretmenlere sağlıklı yaşam tarzı seçimleri yapmaları için bilgilendirme programları ve kaynaklar sunabilir.

**Destekleyici Mesleki Gelişim Fırsatlarının Sunulması:** Öğretmenlere iş dışı ilgi alanlarına yönelik eğitim ve gelişim fırsatları sağlanabilir. Bu, öğretmenlerin hobilerini sürdürmeleri, yeni beceriler kazanmaları ve iş dışı yaşamlarında kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulması anlamına gelir. Bu şekilde, öğretmenlerin iş dışı yaşamlarından aldıkları olumlu deneyimlerin iş yaşamlarını etkileme potansiyeli artırılabilir.

**İş Yükünün Dengelemesi İçin İşbirliği ve Destek:** Okul yöneticileri, öğretmenler arasında iş yükünü paylaşma ve destek sağlama kültürünü teşvik etmelidir. Ekip çalışmaları, işbirliği ve iletişim kanallarının açık tutulması, öğretmenler arasında iş yükü dengelemesini kolaylaştırabilir. Ayrıca, yöneticilerin öğretmenlere mentorluk ve destek sağlaması da iş yaşam dengesini geliştirmek açısından önemlidir.

**Rol Baskısı ve Çatışma Konusunda Farkındalığın Artırılması:** Öğretmenlere, rol baskısı ve çatışma konularında farkındalık kazandırmak için eğitimler ve atölye çalışmaları düzenlenebilir. Bu, öğretmenlerin rol beklentilerini daha iyi anlamalarını ve çatışma durumlarında daha etkili stratejiler geliştirmelerini sağlayabilir. Ayrıca, rol değişikliklerinin çatışmanın boyutunu ve şiddetini nasıl etkileyebileceği konusunda da bilinçlendirme yapılmalıdır.

Sonuç olarak, okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam dengesini iyileştirmek için destekleyici politikalar, sınırların netleştirilmesi, kişisel bakım teşvikleri, mesleki gelişim fırsatları, işbirliği ve destek önlemleri ile rol baskısı ve çatışma konusunda farkındalığın artırılması gibi önlemler alınmalıdır. Bu şekilde, öğretmenlerin iş yaşam dengesini koruması ve sağlıklı bir şekilde çalışmasını desteklemek mümkün olacaktır.

## KAYNAKÇA

Akın, E. (2019). Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesi sorunu: İzmit örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve işaile yaşam dengesi arasındaki ilişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Balıca, S. (2010). İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi; büyük ölçekli bir işletmede inceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.

Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border theory and work-family Integration1. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.

- Doruk, N. Ç. (2008). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Ekinci, H. (2021). İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Elizur, D. (1991). Work and nonwork relations: The conical structure of work and home life relationship. *Journal of organizational Behavior*, 12(4), 313-322
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350- 370.
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S. & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing and Health*, 29(5), 414-426.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255– 279.
- 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.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley: New york.
- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257
- Leung, L., & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-396.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.
- Parsons, T. (1951). Illness and the role of the physician: a sociological perspective. *American Journal of orthopsychiatry*, 21(3), 452.
- Parsons, T. (1951). Illness and the role of the physician: a sociological perspective. *American Journal of orthopsychiatry*, 21(3), 452.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal çalışmalar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.