

**PANDEMİ DÖNEMİ UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE İŞ YAŞAM  
DENGESİ**



**ILGIN ÜNAL**

**AĞUSTOS 2021**

**PANDEMİ DÖNEMİ UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE İŞ YAŞAM  
DENGESİ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ILGIN ÜNAL**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI DALINDA  
YÜKSEK LİSANS DERECEİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE  
GETİRİLMİŞTİR**

**AĞUSTOS 2021**



**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU**

<b>Program Adı:</b>	Eğitim Yönetimi ve Planlaması
<b>Öğrencinin Adı Soyadı:</b>	İlgin ÜNAL
<b>Tezin Adı:</b>	Pandemi Dönemi Uzaktan Eğitim Sürecinde İş Yaşam Dengesi
<b>Tez Savunma Tarihi:</b>	02.09.2021

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

**Prof. Dr. Fatma ÖZKUL**

**Enstitü Müdürü**

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

	<b>Ünvanı, Adı Soyadı</b>	<b>İmza</b>
<b>Tez Danışmanı:</b>	Dr. Öğr. Üyesi Sabiha Dulay	
<b>2. Üye :</b>	Prof. Dr. Hatice Necla KELEŞ	
<b>3. Üye :</b>	Dr. Öğr. Üyesi Esra TEKEL	



**Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.**

Ad, Soyad: İlgin ÜNAL

İmza:

## ÖZ

### PANDEMİ DÖNEMİ UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE İŞ YAŞAM DENGESİ

Ünal, Ilgın

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY

Ağustos 2021, 95 sayfa

Bu çalışmanın amacı, Covid 19 pandemisi ile başlayan uzaktan eğitim sürecinde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin iş yaşam dengesi bağlamında deneyimlerini ve bu sürecin onlardaki yansımalarını ortaya çıkarmaktır. Nitel araştırma yaklaşımlarından olgu bilim deseninde tasarlanan bu çalışmada amaçlı örnekleme ile belirlenen 11 katılımcıdan yarı-yapılandırılmış görüşme yoluyla veriler toplanmıştır. Veriler içerik analizi yoluyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda iş yaşam dengesinde karşılaşılan sorunlar ve iş yaşam dengesini sağlama yöntemleri temalarına ulaşılmıştır. Bu bağlamda, salgınla birlikte evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş ve iş dışı yaşamı birbirinden ayırma ve bu iki alan arasında denge sağlamakta oldukça zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşam dengesini kurmakta zorluk yaşayan öğretmenlerin; kendilerine, ailelerine ve mesleki gelişime yeteri kadar zaman ayıramadıkları belirlenmiştir. Çalışmanın sonucuna göre bu süreçten fizyolojik ve psikolojik olarak önemli ölçüde etkilendikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, Covid 19 Pandemisi, Uzaktan Eğitim, Evden Çalışma

## ABSTRACT

### WORK LIFE BALANCE IN THE DISTANCE EDUCATION DURING THE PANDEMIC

Ünal, İlgin

Master's Thesis, Master's Program in Educational Administration and Planning

Supervisor: Asst. Prof. Sabiha DULAY

August 2021, 95 pages

The aim of this study is to explore the reflections of distance education process that started with the Covid 19 pandemic on teachers who had to work from home by revealing their experiences. Eleven participants selected by purposive sampling method were included in this study designed as a phenomenological study. Data collected via semi-structured interview were analyzed as a content analysis. The findings were presented under the themes as the problems with work life balance and work life balance strategies. According to the results of the study, teachers who had to work from home during the Covid 19 Pandemic had difficulties in balancing between the two areas when it came to separate work and non-work life in the distance education process. It was determined that teachers who had difficulties of establishing a work life balance could not spare enough time for themselves, their families and professional development. As a result, this process effect participants' life physiologically and psychologically in a considerable extent.

**Keywords:** Work Life Balance, Covid 19 Pandemic, Distance Education, Working From Home

## TEŞEKKÜR

Bu tez alıőmasının planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıőmamı bilimsel temeller ışığında őekillendiren sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Sabiha Dulay'a, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her anında yanımda olan ve desteklerini hiçbir aman esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
Bölüm 1: Giriş.....	1
1.1 Problem Durumu.....	2
1.2 Çalışmanın Amacı.....	4
1.3 Araştırma Soruları.....	5
1.4 Çalışmanın Önemi.....	5
1.5 Sınırlamalar.....	9
1.6 Tanımlar.....	9
Bölüm 2: Kavramsal Çerçeve .....	10
2.1 Covid 19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma.....	11
2.2 Covid 19 Süreci ve Eğitim Alanındaki Yansımaları: Uzaktan Eğitim .....	13
2.2.1 Türkiye’de Uzaktan Eğitimin Gelişim Süreci.....	14
2.2.2 Uzaktan Eğitimin Avantajları ve Sınırlılıkları. ....	15
2.2.3 Covid 19 Sürecindeki Uzaktan Eğitim Faaliyetleri.....	16
2.3 Covid 19 Sürecindeki Uzaktan Eğitim Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar	
.....	17
2.4 Salgın Döneminde Uzaktan Eğitim ve Öğretmenlerin Hazır Olma Durumu	
.....	19
2.5 İş Yaşam Dengesi Kavramı ve Gelişimi .....	22
2.6 İş Yaşam Dengesine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar.....	25
2.6.1 Bölünme (Segmentation) Kuramı .....	26
2.6.2 Yayılma (Spillover) Kuramı.....	26
2.6.3 Dengeleme/Telafi (Compensation) Kuramı .....	27
2.6.4 Araçsallık (Instrumental) Kuramı. ....	27

2.6.5 Rol Çatışması Kuramı (Role Conflict (Strain) Theory) .....	27
2.6.6 Sınır Kuramı (Border/Boundary Theory).....	29
2.7 İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	30
2.7.1 Kişisel Faktörler .....	30
2.7.1.1 Cinsiyet .....	30
2.7.1.2 Medeni Durum .....	31
2.7.1.3 Yaş .....	32
2.7.1.4 Eğitim.....	33
2.7.2 Örgütsel Faktörler .....	33
2.7.2.1 İş Yükü.....	34
2.7.2.2 Fiziki Mekân ve Çevre Şartları. ....	34
2.7.2.3 Yönetim Tarzı .....	34
2.7.2.4 Yönetime Katılım ve Sorumluluklar.....	35
2.7.2.5 Çalışma Saatleri ve Teknoloji .....	35
2.7.2.6 Rol Çatışması ve Belirsizliği.....	36
2.7.2.7 Kişilerarası Çatışma .....	36
2.8 İş Yaşam Dengesinin Bozulmasının Sonuçları.....	37
2.8.1 Bireysel Sonuçlar .....	37
2.8.2 Örgütsel Sonuçlar.....	39
Bölüm 3: Yöntem.....	42
3.1 Araştırma Modeli .....	42
3.2 Çalışma Grubu .....	43
3.3 Verilerin Toplanması .....	44
3.3.1 Veri Toplama Araçları. ....	45
3.3.2 Verilerin Analizi.....	46
3.3.3 Geçerlilik ve Güvenilirlik.....	47
Bölüm 4: Bulgular.....	49
4.1 Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Sürecinde İş Yaşam Dengesine Dair Karşılaştıkları Zorluklar .....	50
4.1.1 Fiziksel Alan Yetersizliği.....	50
4.1.2 Mesai Saati Belirsizliği. ....	53
4.1.2.1 Ara Dinlenme Zamanı Yetersizliği.....	53
4.1.2.2 Kendilerine Zaman Ayıramama.....	54
4.1.2.3 Aileye Zaman Ayıramama.....	55

4.1.2.4 Sürekli Ulaşılabilir Olma .....	57
4.1.3 Psikolojik, Fiziksel, Duygusal Sorunlar .....	58
4.1.4 Performans Düşüklüğü .....	60
4.1.5 Okul Yönetiminden Kaynaklı Sorunlar.....	60
4.1.5.1 İşveren Desteği Eksikliği .....	61
4.1.5.2 Etkili İletişim Eksikliği .....	62
4.1.6 İkili İlişkilerde Yaşanan Problemler .....	63
4.1.6.1 Sürekli Aynı Alanı Paylaşma .....	63
4.1.6.2 Rol ve Sorumlulukların Çatışması .....	65
4.2 İş Yaşam Dengesi Sağlama Yöntemleri.....	68
4.2.1 Bireysel Çaba .....	68
4.2.2 Mesleğin Vermiş Olduğu Güç.....	69
4.2.3 Farklı Uğraşlar Bulma .....	70
4.2.4 Duruma Alışma .....	70
4.2.5 Yeni Öğrenme Biçimlerini Keşfetme.....	71
Bölüm 5: Tartışma ve Sonuç.....	72
5.1 Öneriler .....	81
KAYNAKÇA .....	84
EKLER .....	92
A. Pandemi Döneminde Evden Çalışan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Sürecinde İş Yaşam Dengeleri Üzerine Görüşme Formu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## TABLÖLAR LİSTESİ

### TABLÖLAR

Tablo 1 Çalışma Grubuna Yönelik Sosyo-Demografik Bilgiler.....	43
--	----



## ŞEKİLLER LİSTESİ

### ŞEKİLLER

- Şekil 1 Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Sürecinde İş Yaşam Dengesine Dair  
Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Temalar.....49
- Şekil 2 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Sağlama Yöntemlerine İlişkin Temalar...50



## KISALTMALAR LİSTESİ

EBA	Eğitim Bilişim Ağı
CSP	Canlı Sınıf Platformu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
vd.	Ve diğerleri



## Bölüm 1

### Giriş

Covid 19 pandemisi nedeniyle Türkiye’de 16 Mart tarihinde yüz yüze eğitime ara verilerek okulların kapatılması ve uzaktan eğitim süresince evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin yaşamlarının iki alanı olan iş ve iş dışı yaşam arasında denge kurma konusunu gündeme getirmiştir (TÜBA, 2020). İş yaşam dengesi konusu farklı disiplinler tarafından araştırma yapılmış bir çalışma alanı olduğu söylenebilir (Kapız, 2002). Literatürde Covid 19 pandemisi ile eğitim alanındaki değişimler, uzaktan/evden çalışma, uzaktan eğitim uygulamaları değerlendirmesi, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri, iş-yaşam dengesine dair sonuçları, iş yaşam dengesinin diğer kavramlarla ve değişkenlerle birlikte ilişkisi araştırılmaya devam etmekte ve kişisel, örgütsel ve toplumsal olarak sonuçlarıyla birlikte yaşanan sorunlar ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Covid 19 pandemisi ile yaşanan değişim ve gelişmelerin sonucunda öğretmenlerin çalışma mekanını değiştiren “evden çalışma” modeli ile bilişim ve iletişim teknolojilerinin artarak devam eden kullanımı ve tercih edilmesi eğitim öğretim sürecinde uzaktan çalışma iş ve yaşam alanlarımıza dahil olmuştur (Bakioğlu ve Çevik, 2020). Covid 19 salgını nedeniyle yüz yüze eğitime ara verilerek eğitim faaliyetlerini evden çalışarak devam ettirmek zorunda kalan öğretmenler daha önce hiç deneyimlemedikleri bu süreç içerisinde birtakım problemlerle karşılaşmışlardır. Bu çalışmada pandemi sürecinde iş yaşamında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar üzerinden uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesi kavramından bahsedilmektedir. Bu çalışmada pandemi sürecinde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin algı ve deneyimleri üzerinden uzaktan eğitimde iş yaşam dengesi kavramını ve öğretmenlerin yaşadıkları sorunların incelenmesi Türkiye’de hem iş yaşamında hem akademik yazında önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın ilk kısmında Covid 19 salgını nedeniyle eğitimde uzaktan eğitim sürecinin başlamasıyla evden çalışma durumu ile eğitim alanında yapılan değişikliklerin yanı sıra öğretmenlerin yaşadıkları zorluklardan bahsedilmektedir.

Öğretmelerin salgın sürecindeki deneyimleri hakkındaki düşüncelerinin ve algılarının anlaşılması için iş yaşam dengesi ilgili kavramlarla ve kuramlarla bahsedilerek yer verilmiştir. Çalışmanın araştırma kısmında ise araştırmanın yöntemi, analizi ve bulgularına yer verilecektir. Pandemi ile evden çalışma sürecinde gerçekleştirilen uzaktan eğitim faaliyetlerine dair öğretmenlerin deneyim ve düşüncelerine ulaşabilmek için nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Görüşmeler pandemi nedeniyle uzaktan eğitim sürecinde evden çalışan özel okul öğretmenlerine ulaşılarak görüşmeyi kabul eden kişilerle amaçlı örnekleme tekniği kullanılarak yapılmıştır.

Salgın nedeniyle uzaktan eğitim sürecinde evden çalışan özel okul öğretmenlerine ulaşılarak görüşmeyi kabul eden kişiler araştırmaya dahil edilmiştir. Görüşme sırasında alınan ses kayıtları, notlar ve demografik formlar incelenerek belirli temalar ortaya çıkmıştır. Bu temalara bulgular kısmında yer verilmiştir.

## **1.1 Problem Durumu**

Sanayi Devriminden, 20. yüzyıl boyunca devam eden sürecin ilerleyen zaman içerisinde bilişim teknolojileri ve ekonomik alanda yapılan yenilikler toplumun yapısında da değişimi beraberinde getirmiştir. En önemlisi çalışmanın şekli ve işin yapıldığı mekân değişerek (Yılmaz ve Aktaş, 2018, s. 49) işin, iş yeri dışında bilgisayar ve diğer iletişim araçları ile uzaktan ya da evden çalışma biçimleri ulaşılabilir hale gelmesiyle yeni çalışma modellerinin hızla gelişmesine ve kullanılmasına imkan sağlamıştır (Kıcır, 2019, s. 175). Yeni çalışma modellerine yönelim ihtiyaçlar ve yoğun talepler doğrultusunda artmaya devam ederken, Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve 2020'de tüm dünyayı etkisi altına alan Covid 19 pandemi süreci ile daha da artarak devam etmiştir. Özellikle, evden çalışma modelinin toplumun sağlığının korunması ve virüsün yayılımının engellenmesi için çoğu ülkede zorunlu olarak uygulamaya konulması ile ekonomi, siyaset, eğitim, iş ve sosyal ve kültürel etkinlik alanlarında önemli değişiklikler meydana gelmiştir (Akça ve Tepe, 2020, s. 74). Salgınla birlikte gerekli önlemlerin alınmasıyla insanlar iş ve yaşam alanlarında yeniliklere ve gelişmelere bağlı kalarak uyum sağlamak, her geçen gün çoğalan isteklerini, ihtiyaçlarını karşılamak için daha çok çalışmak zorunda kalmıştır. Günümüzde yaşanan değişikliklerin en başında Covid-19 salgını nedeniyle

Türkiye’de 16 Mart tarihinde okulların kapatılması ve uzaktan eğitim uygulamasıyla başlayan süreçte evden çalışmak durumunda kalan öğretmenler üzerinde korku ve kaygı oluşturması, sürecin belirsizliği, salgının eğitimin bütün öğeleri ve kişilerin üzerinde ciddi sorunlara neden olabileceği gibi salgın sonrasında da bu olumsuzlukların devam edebileceği düşünülmektedir. Salgın nedeniyle, evden çalışarak uzaktan eğitim süresince yapılan eğitimin bir uygulamadan ziyade içinde birçok güçlük ve kısıtlamaları da barındırmaktadır (Erzen ve Ceylan, 2020). Öğretmenler, eğitim ve öğretim sürecinde son zamanlarda kullandıkları bilgi teknoloji ile daha yakından uğraşarak öğrencilere daha önce hiç karşılaşmadıkları sistem üzerinden içerik öğretme ve içerik dağıtma yöntemlerini öğrenmek zorunda kalmıştır. Öğretmenlik mesleği, işle ilgili taleplerin yoğun olduğu mesleklerden birisidir. Covid 19 ve eğitim perspektifinde dersin yürütülmesinden sorumlu öğretmenlerin pandeminin getirdiği kısıtlamalar, yeni eğitim metotlarına bakış açıları, salgından etkilenme düzeyleri de düşünüldüğünde işin taleplerinin değişmesi ve artmasıyla birlikte karşılaşılabilecekleri güçlükler eğitimde birçok karmaşanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Çakın ve Akyavuz, 2020). Bir yandan işle ilgili talepleri yerine getirmeye çalışırken bir yandan da bazı zamanlar aile/özel yaşama ayrılan zamandan çalabilmektedir. Bu durum evden çalışma sürecinde daha fazla maruz kaldıkları bir problem haline gelmiştir. Salgın nedeniyle çalışma alanı ile yaşam alanının aynı yer yani ev olması yaşanan günlük hayat ritmini değiştirerek sadece iş hayatında değil özel hayatta da ev düzeni, aile ilişkileri üzerinde etkisini göstererek iki alanın birbirine girmesine neden olmuştur (Naswall, Hellgren ve Sverke, 2008, s. 5). Pandemi döneminde iş hayatında ve ev hayatında yaşanan değişiklikler evden çalışma neticesinde işin zamana ve mekâna bağlı kalmadan yapılabilmesi hem iş hem ailevi sorumluluklar sebebiyle iş yükünün artması iş ve iş dışı yaşam arasındaki sorunları gündeme getirmiştir. İş ve yaşam arasındaki dengeyi kurmak özellikle salgın boyunca gündeme gelen tartışma konularından biri olmuştur (Fadinger ve Schymik, 2020; Keklik, 2020; Uysal ve Yılmaz, 2020).

Her işin süregelen kendi kuralları çerçevesinde değişik şartları, zorlukları, sıkıntıları ve gerilim faktörleri bulunmaktadır. Bireyin hem iş hem de özel hayatı boyunca uyumlu, aktif, verimli ve mutlu olmasını etkileyen bir kavram da iş yaşam dengesidir. Fakat salgın süresince iş hayatında yaşanan gelişmeler ve beraberinde getirdiği sorunlar yalnızca kişileri değil aynı zamanda aileleri, çalışılan örgütleri ve içinde bulunulan sosyal yapıyı da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle iş yaşam

dengeinin var olma durumu oldukça önemlidir. Toplumun tüm kademelerine bilgi aktarma görevi yüklendiği için öğretmenlerin iş yaşam dengesi oldukça önem taşımaktadır (Uysal ve Yılmaz, 2020). Son zamanlarda günlük hayatımızı ciddi şekilde etkileyen koronavirüs salgın süreciyle birlikte eğitimin uzaktan devam ettirilmesi ve öğretmenlerin evden çalışmaya başlaması mesai kavramını belirsizleştirerek iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların ortadan kalkmasına neden olmuştur. Bu durumda çalışmanın ev sınırları içerisinde gerçekleştirilen bir uğraş olma haline gelmesi ev ve iş arasındaki fiziksel sınırların ayrımını altüst ederek, öğretmenlerin evden çalışmak zorunda oldukları pandemi ile başlayan uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine dair düşüncelerinin ve algılarının anlaşılması fiziksel sınırların yokluğunda önem kazanmaktadır (Gerçek, Elmas ve Dündar, 2015, s. 69). Nitekim, iş yaşam dengesini sağlamada bireyin rolü artarak yarattığı etkiler ve ortaya çıkan sonuçlar yaşam biçimine ve davranışlarına yansımaktadır. Böylece ortaya çıkan durumların örgütü de direkt etkilediği fark edilmektedir. Bu bağlamda pandemi ile başlayan uzaktan eğitim sürecinin hala devam ettiği günlerde konunun önemli bir problem alanı olmaya devam edeceği düşünülmektedir.

Yapılan literatür taramasında gerek iş-yaşam dengesi ve gerekse salgın döneminin uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış çalışmalar bulunmasına karşın pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin algı ve deneyimlerinden yola çıkarak uzaktan eğitimde sürecinde iş-yaşam dengesi kavramı ve yaşanan sorunlar üzerine doğrudan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu araştırmanın pandemi boyunca evden çalışan öğretmenlerin algı ve deneyimlerinin anlaşılması uzaktan eğitim sürecinde iş-yaşam dengesine dair düşünceleri ve yaşanan başlıca sorunlar bu araştırmanın odağı olarak belirlenmiştir.

## **1.2 Çalışmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, salgın nedeniyle uzaktan eğitim sürecinde zorunlu olarak evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin algı ve deneyimleri üzerinden iş yaşam dengesi dair görüşleri alınarak aniden gelişen çalışma koşullarındaki değişim ile yaşadıkları sorunlar ve baş etme yöntemlerini ortaya çıkarmaktır.

### 1.3 Araştırma Soruları

Pandemi döneminde uzaktan eğitim sürecinde evden çalışan öğretmenlerin algı ve deneyimleri üzerinden iş yaşam dengesine dair düşünceleri, süreç boyunca yaşanan başlıca sorunlar bu araştırmanın, araştırma sorularını oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

- Pandemi döneminde ile birlikte başlayan uzaktan eğitim sürecinde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin iş yaşam dengesi bu süreçte nasıl şekillendi?
- Öğretmenlerin pandemi sürecinde iş hayatında evden çalışma durumuna devam edilen süreçte iş yaşam dengesini sağlamada zorlandıkları durumlar nelerdir?
- Öğretmenler pandemi ile başlayan uzaktan eğitim faaliyetleri ile çalıştığı kurumun faaliyetlerini ve süreç yönetimini nasıl değerlendirmektedir?
- Öğretmenler bu süreçte iş yaşam dengesini sağlamak için neler yaptılar?

### 1.4 Çalışmanın Önemi

2020 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan dünya genelinde birçok ülkeyi etkileyen ve Türkiye'de de pek çok alanda değişime ve dönüşüme neden olan Covid 19 salgını hayatımızı önemli ölçüde etkilemiştir. Özellikle evden çalışma sistemi ile toplum sağlığının korunması ve virüsün bulaşmasının engellenmesi için çoğu ülkede zorunlu olarak uygulamaya konulmasıyla farklı alanlarda aksaklıklara ve değişikliklere neden olmuştur (Akça ve Tepe, 2020, s. 74). Bunların başında da eğitim gelmektedir. Salgın nedeniyle hasta olma riskine karşılık bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de yüz yüze eğitime ara verilerek eğitimler uzaktan eğitim yoluyla verilmeye başlanmıştır. Uzaktan eğitim bilgisayar teknolojileri ve sistemleri aracılığıyla özel iletişim yöntemleri kullanılarak zaman ve mekân sınırlarını ortadan kaldıran birçok öğrenme faaliyetini kullanıcılara sunan canlı, görüntülü, sesli, planlı, tasarlanmış kapsamlı bir öğrenme faaliyetidir (Bozkurt, 2017). Tarihsel arka planı olmakla birlikte pandemi süreciyle yeniden gündeme gelen uzaktan eğitim uygulamaları Türkiye için eğitimin tüm kademelerini kapsayan yeni bir yöntemdir. Yerli yazına bakıldığında pandemi sürecinde uzaktan eğitim üzerine sınırlı sayıda araştırmanın yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla pandemi döneminde başlayan

evden çalışmak durumunda kalan ve uzaktan eğitimin önemli bir parçası olan öğretmenlerin görüşlerini almanın süreci anlamak ve değerlendirmek için önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışma aynı zamanda iş yaşam dengesi kavramına değinmektedir. Bireyin işinin günlük yönetimini ve iş dışındaki faaliyetlerini dengelemesi anlamına gelen iş-yaşam dengesi çalışan bireyler açısından çalışma yaşamı ile özel yaşamları sorunsuz devam ettirebilmeleri pandemi döneminde kritik öneme sahiptir (Sheppard, 2016, s. 31). İnsanlar yaşamak için çalışmak ve üretmek zorunda oldukları için, iş yaşamı hayatlarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bunun yanında, bireylerin özel veya aile yaşamları da vardır. Bu sebeple bireylerin iş yaşamlarında başarılı olabilmeleri ve özel yaşamlarını sorunsuz sürdürebilmeleri, iş yaşam dengesini sağlayabilmeleri ile yakından ilişkilidir. Pandemi sürecinde bireylerinden hızlı değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri, ulaşılan bilgiyi yaşamlarında kullanabilmeleri ve buna bağlı olarak da toplumda var olabilmeleri, yaşam sürebilmeleri için iş yaşam dengesine sahip olmaları beklenmektedir.

Eğitim, toplumun gelişmesini ve ilerlemesini sağlayan, ülkenin gelecek kuşaklarını temelini oluşturan en önemli öğedir. Eğitimin en önemli parçası ve sistemdeki bilgi aktarma rolü üstlenen öğretmenlerin iş yaşam dengesi büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte iş yaşam dengesinin oluşturulmasında en çok zorlanılan mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir (Uysal ve Yılmaz, 2020). Ancak öğretmenlerdeki iş-yaşam dengesinin veya dengesizliğinin sonuçları başka bireyleri etkileyebileceği düşünüldüğünde bunun sadece kendileri için değil, tüm toplum için önemli olduğu görülecektir. Bu bağlamda çalışmada pandemi nedeniyle evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde, tüm faaliyetlerini evden başarılı ve faydalı yürütebilmeleri, eğitimin amaçlarını yerine getirebilmeleri için buldukları örgütte ve sistemde mutlu olmalarını açıklayan iş yaşam dengesi kavramına da yer verilerek yazına katkı sağlaması ve yeni araştırma alanları için fikir oluşturması beklenmektedir.

İş yaşam dengesi, hem uluslararası hem de ulusal alanda yönetim ve organizasyon literatüründe özellikle son 20 yılda ele alınan konulardan birisidir. İş yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmalar, konunun giderek artan popülerliği ile literatürde iş yaşam dengesi olgusunun çeşitli meslek grupları açısından ele alındığı görülmektedir. Bu mesleklerden biri olan öğretmenlik üzerine iş yaşam dengesi konusunda yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır. (Altıok, 2018; Altun-Dilek ve

Yılmaz, 2016; Apaydın, 2011; Bayramoğlu, 2018; Bostancıoğlu, 2014; Edwards ve Oteng, 2019; Johari, Tan ve Zulkarnain, 2018; Polat ve Özdemir, 2017; Saeed ve Farooqi, 2014; Teker, 2015; Vithanage ve Arachchige, 2017; Yılmaz ve Altinkurt, 2015). Her mesleğin kendisine göre zorlukları olmakla birlikte günümüzde artan çekişme ortamı, teknolojinin gelişmesi ve benzeri sebepler neticesinde evden çalışarak bireyler iş yaşam dengesini sağlamaya çalışmaktadır.

Literatürde evden çalışma ve iş yaşam dengesini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Serbes (2019) günümüzde yaşanan hızlı değişimler sonucunda, ortaya çıkan esnek çalışma ve türlerini ve iş yaşam dengesi konusunu daha makro boyutta inceleyerek Avrupa Birliği ülkelerinin uygulamaları ve Türkiye'deki düzenlemelerden yola çıkılarak Türkiye'deki durum incelenmiştir. Yapılan çalışmalardan bir kısmı iş-yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmalarda kadınların yaşadıkları sorunlardan hareketle uzaktan çalışmanın hem kişisel hem işe yönelik katkı sağladığına yoğunlaşırken bir kısmı uzaktan çalışmanın iş ve yaşam arasında dengesizliklere sebep olduğunu tespit etmiştir. Crosbie ve Moore (2004) ve Karaca (2019), tarafından yapılan çalışmalarda örneklem olarak kadınla ve çalışan anneler örneklem olarak ele alınmış ve uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini tespit etmiştir. Araştırma sonucunda uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesini kurmaya fayda sağladığını ortaya koyarken, Bayramoğlu (2018) iş ve özel yaşam arasındaki sınırların önemli ölçüde bulanıklaştığı ve iki alan arasında geçişlerin neredeyse kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir.

Bu alanda yapılan çalışmalarda farklı meslek grupları da incelenmiştir. Uzaktan çalışma, farklı sektörlerde ve farklı konumda çalışanlara sağlanan imkanlar açısından farklı olduğu için iş yaşam dengesine dair yapılan araştırmalarda mevcuttur. Kıcırcı (2017) çalışmasında çevirmenleri ele alarak evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisini incelerken Uysal ve Yılmaz (2020) akademisyenlerde iş yaşam dengesini etkileyen bireysel etmenleri belirlemek, akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin düşüncelerini belirleyerek bu görüşlerin iş yaşam dengesi üzerindeki farklı etkilerini tespit etmiştir.

Literatürde salgın döneminde okulların kapanmasıyla evden çalışarak uzaktan eğitim faaliyetlerine dair ve bu faaliyetler sırasında öğretmenlerin yaşadıkları sorunları inceleyen çalışmalara yer verilmiştir (Bakioğlu ve Çevik, 2020; Çakın ve Akyavuz, 2020; Demir ve Öztaş, 2020; Sayan, 2020). Genel olarak bu süreçte uygulanan çalışmalarda uzaktan eğitim faaliyetlerinde alt yapı, katılım, planlama, hazırlık,

haberleşme, belirsizlik ve EBA platformu ile ilgili sorunlar yaşandığı belirlenmiştir. Araştırmalar salgının rutin sanal sınıflar eşliğinde eğitim sırasında ortaya çıkanların ötesinde ruhsal ve duygusal sorunların devam edeceği vurgulanmıştır (Iwai, 2020). Ancak öğretmenlerin salgın nedeniyle evden çalışarak uzaktan eğitim süresince iş yaşam dengesine yönelik görüş ve düşünceleri üzerine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Öğretmenler üzerinde yapılan bu çalışmanın, pandemi sürecinde evden/uzaktan çalışarak uzaktan eğitim faaliyetlerini devam ettiren öğretmenlerin algı ve deneyimlerinden yola çıkılarak iş-yaşam dengesi ve yaşanan sorunları ortaya koymaya yardımcı olması beklenmektedir.

Salgın döneminde yabancı literatürde de salgın sürecinde evden çalışma ile ilgili yapılmış çalışma bulunmaktadır (Crosbie ve Moore, 2004; Mustajab, Bauw, Irawan, Rasyid, Aldrin Akbar ve Amin Hamid; 2020; Savić, 2020). Ancak, ulusal literatürde salgın sürecinde evden çalışma ile ilgili yapılmış az çalışmaya rastlanmıştır (Akça ve Tepe, 2020; Aydın, 2020). Ulusal literatürde hem salgın sürecinde evden çalışma ile ilgili az çalışmaya rastlanmış olması hem de bu süreçte öğretmenlerin evden çalışma üzerine Türkiye'deki akademik çalışmaların azlığı, uzaktan eğitim süresince öğretmenlerin süreçle ilgili iş yaşam dengesine yönelik bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle bu çalışmanın yazına katkı sağlaması açısından önemlidir.

Evden çalışma ve iş yaşam dengesini arasındaki ilişkiyi ele alan salgın döneminde yapılan çalışmalara göre bu çalışma modeli avantajlar sunduğu kadar bazı dezavantajlarda yaratmıştır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen veriler doğrultusunda evden çalışma modelinin olumlu olarak algılandığı, uzaktan eğitim uygulamasının verimli olduğu, evden çalışma modelinde rol çatışmasına yönelik algılarının olumlu olduğu, evden çalışmanın ailevi rollerine olumlu katkı sağladığı, iş yaşam dengesi sağladıkları, evden çalışma sayesinde zamandan tasarruf yaptıklarını ve aileleri ile daha fazla ve daha kaliteli zaman geçirdikleri saptanmıştır (Aydın, 2020; Mustajab vd., 2020). Ancak, salgın nedeniyle sosyal yaşamın olumsuz etkilendiği, çalışanların iş motivasyonlarında ve verimliliklerinde düşüşün yaşandığı, evde yapılması gereken birden fazla görev olması nedeniyle işlerin kesintiye uğradığı, çalışma zamanının uzadığı, iş yükünün de artmasıyla, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki sınırların ortadan kaldırarak ailelerle çatışmaya neden olması evden çalışmayla birlikte iş yaşam dengesi açısından ortaya çıkan dezavantajlar arasında söylenebilir (Akbaş ve Türkmendağ, 2020).

Türkiye’de yapılan bu araştırmalara geniş ölçekte bakıldığında bireyler pandemi sürecinde günlük hayat deneyimlerimizin her alanında zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zor ve sıkıntılı süreç eğitim alanına da yansımaktadır. Görüldüğü üzere, daha önce öğretmenlerin algılarına dair geniş kapsamlı bir araştırma yapılmamıştır. Bu sebeple yapılan araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin düşünceleri iş yaşam dengesi kavramıyla birlikte ele alınacak bu konunun yapılabilecek diğer çalışmalar için de tamamlayıcı olabileceği düşünülmektedir.

### **1.5 Sınırlamalar**

Bu araştırmanın sonuçları pandemi döneminde İstanbul ilinde evden çalışmak durumunda kalan 11 öğretmenin uzaktan eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve iş-yaşam dengesiyle ilgili deneyimleri ve paylaşımları ile sınırlıdır. Araştırma Haziran-Temmuz 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilen görüşmeleri kapsamaktadır. İstanbul, araştırmacının yaşadığı ve çalışmakta olduğu yerleşim yeri olması sebebiyle görüşmecilere ulaşılmasında kolaylık sağlayabileceği düşüncesi ile seçilmiştir. Bu yüzden çalışma İstanbul ili ile sınırlı olmakla birlikte farklı branşlarda çalışmakta olan 11 öğretmen ile mülakat yoluyla gerçekleşmiştir. Araştırma “iş-yaşam dengesi” üzerine hazırlanan mülakat soruları ve bu sorulara verilen cevaplar ile sınırlı olmaktadır. Araştırma kapsamında kadın öğretmenler arasında çocuk sahibi olanların görüşlerine de yer verilmiştir. Çalışmaya katılan erkek katılımcılar arasında baba olmaması bu araştırmanın bir kısıtıdır.

### **1.6 Tanımlar**

*İş yaşam dengesi:* İş, aile, sosyal roller ve bireyin kendine ayırdığı zamanlar arasında gereklerini yerine getirebilmesi, denge kurabilmesi ve doyum sağlayabilmesidir.

*Covid 19:* Koronavirüs (Covid 19) solunum yolu ile bulaşabilen, tüm dünyada insandan insana hızlı bir şekilde yayılım gösterdiği için “pandemi” olarak ilan edilmiş ve birçok ölüme sebep olan bir virüs olarak tanımlanmaktadır.

*Uzaktan eğitim:* Geleneksel eğitim sürecinden farklı olarak ayrı ortamlarda bulunan öğrenci ve öğretmenlerin, eğitim faaliyetlerini eğitim teknolojilerini kullanılarak elektronik iletişim araçları ile gerçekleştirdikleri bir eğitim sistemi modelidir.

*Evden çalışma:* Evden çalışma dijital çağa uyum sağlamak için çalışma hayatında iletişim teknolojileri kullanılarak, işin bir bölümünün ya da tamamının çalışma ortamının dışında, ev ortamında gerçekleştirilmesidir.



## **Bölüm 2**

### **Kavramsal Çerçeve**

Bu bölümde Covid 19 döneminde uzaktan eğitim sürecinde evden çalışma durumunun iş yaşamına ve eğitim yaşamına yansımaları, Türkiye’de uzaktan eğitimin tarihsel süreci, uzaktan eğitimin avantajları ve sınırlılıkları, Covid 19 döneminde evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin sürece hazır olma durumları ve uzaktan eğitim faaliyetleri ile birlikte yaşanan sorunlar incelenecektir. Ardından iş yaşam dengesi kavramı ve gelişimi, iş yaşam dengesine dair kuramsal yaklaşımlar, iş yaşam dengesini etkileyen faktörler ve iş yaşam dengesinin bozulmasının sonuçları incelenecektir.

#### **2.1 Covid 19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma**

İnsanlık tarih boyunca birçok değişim ve dönüşümden geçmiştir. Günümüzde bu durum kurumsal sistemlerin işleyişini de etkileyerek kurumların verdiği hizmetler de görebilme imkanı sağlamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, küreselleşme, rekabet, ekonomik ve sosyal alanlarda meydana gelen dönüşümlerin iş yaşamına yansımaları sonucu toplumsal yapıda ve üretim sistemlerinde değişimlere neden olmuştur (Koyuncu, 2008). Değişen koşullarla birlikte bireysel ve örgütsel devamlılığın sağlanması hususunda birçok yenilik hızlı bir şekilde insan hayatına girmiştir. Bu nedenle bireylerin kişisel yaşam ve çalışma yaşamları arasında değişen yapıya uyum sağlama zorunlulukları da gündeme gelmiştir.

Günümüz toplumu büyük bir dönüşümden geçmekte ve çalışma, insan hayatında bu dönüşümler neticesinde yeniden şekillenmektedir. Çalışmaya dayalı topluluklarda bireylerin hayatındaki ana uğraşı alanı iş ve/veya çalışmadır. Ancak günlük hayatta bireyler çalışma dışında da çeşitli toplumsal rolleri üstlenmektedir (Kavi ve Koçak, 2010). Bu farklı rollere yeterli vakit ayırmak, roller arasında uyumu sağlamak için uzun uğraşı gerektirmektedir. Bu nedenle tüm toplumsal roller ve ilişkiler çalışma hayatı çerçevesinde devam etmektedir (Ballıca, 2010). Son zamanlarda çalışma hayatında yaşanan yeni gelişmeler ve dijital dönüşümler, hayatımızın her alanına dahil olabildiği gibi birçok organizasyonda çalışma şekllinden

ürün ve hizmet sağlama alanına kadar değişimlerin yaşanmasına sebep olmuştur.

Teknolojinin getirdiği yenilikler, küreselleşmenin de etkisiyle çalışma hayatındaki dijital ve yeni gelişmeler işin, iş yeri dışında yürütebilmesine olanak tanımaktadır. Uzaktan çalışma, evden çalışma, kısmi süreli çalışma olarak isimlendirilen esnek çalışma modelleri son yıllarda oldukça popüler hale geldiği gözlemlenmektedir (Serbes, 2019). Özellikle 90'lı yıllardan itibaren dijital ve iletişim araçlarında yaşanan hızlı değişim çalışma ve özel yaşamın birçok alanını değiştirirken evden çalışmayı gündeme getirmiştir (Kavi ve Koçak, 2010, s. 76; Koyuncu, 2008, s. 2). Çoğunlukla hizmet sektöründe evlerde gerçekleştirilen iş, işin tamamı ya da bir bölümünü çalışma ortamı dışında ev ortamından yürütülebilmesine imkan vermektedir.

Tarih boyunca yaşanmış olan salgınlar ve felaketler insan hayatı üzerinde çok büyük etkilere yol açmış, 2019 yılının sonunda başlayan koronavirüs (Covid 19), Mart 2020 itibarıyla Türkiye ile birlikte tüm dünyayı etkisi altına alan bir pandemiye dönüşmüştür (WHO, 2020). Koronavirüs (Covid 19) salgını Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020'de küresel bir pandemi olarak ilan edilmiştir. Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan virüs, bu tarihten itibaren tüm dünyayı etkisi altına alarak ülkelerde sağlık, politika, eğitim, ekonomi, sosyal faaliyetler üzerinde çok ciddi değişimlere ve etkilere neden olmuştur (Lin, 2020). Dünya çapında hızla artmakta olan Covid-19 vaka sayısı, toplumsal kaygılar ve endişeler de artmaya başlamıştır.

Pandemi ile beraber gündelik hayat tüm dünyada değişmiş virüsün insanlar arasında yakın temasla yayılımını azaltmak için çeşitli önlemler alınmıştır. Tüm dünyada sosyal mesafe öncelikli olmak üzere kısmi veya tam zamanlı sokağa çıkma yasakları, karantina süreçleri, bireylerin kendilerini izole etmeleri gibi koruyucu tedbirler alınmıştır (Fadinger ve Schymik, 2020). Salgın sürecinde hayatta kalma ve varlığını devam ettirebilme hem insanlar hem de örgütler için gündelik hayatın yanı sıra kurumsal sistemlerin işleyişini de etkileyerek kurumların verdiği hizmetlerin değişmesine neden olmuştur. Sosyal hayatta olduğu kadar iş hayatında da insandan insana bulaşma riskini azaltmak ve salgını önlemeye yönelik tedbirler alınmıştır. Bu kapsamda salgın ile birlikte evden çalışma modeli yeniden gündeme gelmiştir. Bu bağlamda evden çalışma, yaygınlaşan bir çalışma biçimine dönüşme eğilimine girerek işgücünün belirli bir kısmına yönelik toplum sağlığını koruma amaçlı bir politika izlenmiştir (Dockery ve Bawa, 2020). Bazı işletmeler geçici süreyle kapatılmış bazıları ise teknolojik gelişmelerinde öncülüğünde uzaktan/evden çalışma yöntemi ile

faaliyetlerini yürütmeye devam etmiştir. Evden internet ve diğer iletişim araçları aracılığıyla çalışma yaygınlık kazanmaya başlamıştır. İnsanlar evden çalışarak toplantı ve görüşmelerini dijital uygulamalar üzerinden çalışma hayatları kısmen de olsa kesintiye uğramadan yürütmeye devam etmiştir. Böylece salgın sürecinde evden çalışma iş modelinin tatbiki ile uzaktan etkili ve verimli çalışma fırsatı sağlayabilecek yeniliklerin kullanımı hızlanmıştır (Fadinger ve Schymik, 2020). Bir diğer deyişle teknolojik gelişmeler ve yeni çalışma modellerinin yayılımı tüm dünyayı etkisi altına alan salgın süreci ile daha da artmıştır. Salgınla birlikte pek çok sektör gibi eğitim sektörü de dijital ortama geçerek süreci takip etmek zorunda kalmıştır. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin eğitim öğretim süreçlerine dahil edilmesiyle oluşan uygulamalardan biri uzaktan eğitimidir. Pandemi nedeniyle eğitim sektörü yeni eğitim ortamı ve tekniklerle toplumun ihtiyacına yönelik bilgisayar teknolojisi ve iletişim araçları vasıtasıyla hizmet sunmaya başlamıştır.

## **2.2 Covid 19 Süreci ve Eğitim Alanındaki Yansımaları: Uzaktan Eğitim**

Çin’de başlayan ve Türkiye’de insandan insana hızla bulaşmaya devam eden Covid 19 hastalarının saptanması ile toplum sağlığının korunması amacıyla insan hayatında pek çok değişikliklerin yaşanmasına neden olmuştur. İş, iş gücü ve işleyişinde yapısal değişiklikler, eğitimin uzaktan olması insanların hayatlarını yeni yapılandırmalar ve yeni düzenlemeler getirerek yeni bir yaşam şekilleri oluşturmalarına zemin hazırlamıştır (Mustajab vd., 2020). İlk olarak Çin’de ortaya çıkan ve ülkemizde henüz sonlanmamış olan Covid 19 salgınına önlemeye yönelik önlemlerin en önemlisi yüz yüze eğitime ara verilerek eğitim öğretim hizmetlerinin uzaktan eğitim ile sağlanmasıdır. Covid 19 pandemisi ile virüsün yayılımını önleme çabası olarak milyonlarca insan evden çalışmak zorunda kalmıştır. Alınan tedbirler kapsamında insandan insana bulaş riskine karşı ilişkilerin en yoğun olduğu okullar ve üniversiteler kapanarak bu kapsama dahil edilmiştir (Bozkurt, 2020; Bozkurt ve Sharma, 2020). Okul kapanmaları dünya genelinde hızla yayılan virüse karşı hem hastalığın insandan insana geçmesini yavaşlatmak, hem de sağlık hizmetleri üzerindeki yoğunluğu ve etkileri azaltmaya yardımcı olmuştur. Dolayısıyla dünyada ve Türkiye’de geçerli ve çabuk gerçekleştirilebilir bir yöntem olması ve mevcut eğitim sistemlerinin devamlılığının sağlanması için uzaktan eğitim başvuru bir yol olmuştur (UNESCO, 2020; UNICEF, 2020). Uzaktan eğitim, öğrenci ile öğretmen arasında zaman ve mekân sınırlarını ortadan kaldıran, alternatif eğitim alternatifleri

sağlamaya yönelik, dijital olan ya da olmayan sistemler aracılığıyla iletişim teknolojileri ile gerçekleştirilen geniş içerikli, sistemli, özenli, planlı, tasarlanmış bir eğitim- öğretim biçimidir (Demir, 2014).

Uzaktan eğitime dair tartışmalar ve birçok önerilerin devam ettiği salgın döneminde eğitim sürecindeki değişimin bir zorunluluk olarak ortaya çıkması kısa zamanda geçici ve alternatif çözüm yolu olarak sunulmuştur. Her ne kadar salgınla birlikte gündeme gelen uzaktan eğitim hazırlıksız yakalanılan bir uygulama olarak değerlendirilse de Türkiye'deki uzaktan eğitimi uygulamalarının tarihsel arka planına bakıldığında zaman içerisinde gündeme gelen bir konu olduğu söylenebilir.

**2.2.1 Türkiye'de uzaktan eğitimin gelişim süreci.** Türkiye'de uzaktan eğitim faaliyetlerinin geçmişine bakıldığında 1927'de halkın okuryazar olmayan bölümüne okuma yazma öğretilmesi öngörülmesi üzerine mektupla yazışarak başlayan uygulama 1960'lı yıllara kadar yapılandırılmamıştır. Bunun en önemli sebebi okuryazar olmayanların halkın çoğunluğu oluşturuyor olması ve öğretmensiz okuma yazma öğretilmeyeceği düşüncesinden kaynaklanmıştır (Bozkurt, 2017). İletişim ve internet ve haberleşme teknolojilerindeki ilerlemelerin neticesinde 1968'de TRT tarafından eğitsel programlar yayımlanmaya başlanmıştır. 1973'te ise Film Radyo Televizyonla Eğitim Merkezi (FRTEM) aracılığıyla ilkököl, ortaokul ve liseler için eğitsel programlar yayımlamaya başlanmıştır. Radyo ve televizyon kanalları tarafından yapılan girişimlerle görsel ve işitsel araçlar eşliğinde eğitim öğretim faaliyetleri yeterli olmasa da olumlu yönde adımlar atılmıştır (Kaya, 2002). 1981 yılında Anadolu Üniversitesi kapsamında üniversite düzeyinde ilk olarak Açık Öğretim Fakültesi kurulmuştur. 1992'de ise Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde açık öğretim lisesi ve 1998'de de 6-7 ve 8'inci sınıf eğitimini veren açık ilköğretim okulu adı altında uzaktan eğitim sürecinin kalabalık öğrenci topluluklarına hitap eden bir sistem haline gelmiştir (Demir, 2014). 2000'li yılların başından itibaren bilişim tabanlı: İnternet-Web sistemi ile elektronik mektup, televizyon, bilgisayarlı konferans ve internet gibi çoklu ortam uygulamaları ve paylaşımları ile bilişim sistemlerinde yaşanan gelişmelerle sunulan eğitim fırsatları artmış ve ülkemizde uzaktan eğitim büyük ilgi ve kabul görmüştür. Günümüzde uzaktan eğitim uygulamalarını kullanarak birçok üniversite, kamu kurumu ve özel sektör sertifika, ön lisans, lisans, yüksek lisans eğitimi vermekte, eğitimlerini ise görsel ve yazılı belgeler, kaynaklar, radyo-televizyon programları, bilgisayar destekli ve yüz yüze eğitimler kullanarak yürütmektedirler (Başaran,

Doğan, Karaoğlu ve Şahin, 2020). Őlkemizde farklı denemelerle eğitim dőzeylerinde uzaktan eğitim çalışmaları yapılmış, birtakım girişimler sonucunda tecrőbeler edinilmiş ve sınırlı da olsa ilerleme kaydedilmiştir. Ancak tőm bu gelişmeler doğrultusunda uzaktan eğitimin birçok katkısı olmakla birlikte geleneksel yőz yőze eğitim ile karşılaştırıldığında birçok farklı yőnlerinin olması nedeniyle bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır.

**2.2.2 Uzaktan eğitimin avantajları ve sınırlılıkları.** Uzaktan eğitim uygulamaları, eğitim sistemi içerisinde farklı eğitim kademelerinde denenmeye devam etmekle birlikte özellikle pandemi sőrecinde sıklıkla gőndeme gelen bir konu olmuştur. Nitekim yapılan uygulamalar ve deneyimler sonucunda uzaktan eğitimin birçok katkısı olmakla birlikte bazı zorlukları ve sınırlılıkları da beraberinde getirmiştir. Kaya (2002) bilişim teknolojilerindeki gelişimlere paralel olarak uzaktan eğitim, eğitimin aksamasına sebep olan zaman ve mekan engellerini ortadan kaldırarak, gelişen teknolojiye uyumlu, insan eğitimine katkı sağlayabilen sistemlerle insanlara eğitim-őđretim imkőnı sunmaktır. Uzaktan eğitimde geleneksel eğitimde yer alan kalıplaşmış yapının dışına çıkılarak elverişli, verimli, nitelikli ve etkileşimli bir eğitim ortamı oluşturularak bireylere daha etkili bir eğitim imkőnı sunulabilmektedir. Geçmişten gőnőmőző kısıtlı imkanlarla sınırlı zamanda sınırlı bőteyle daha fazla őđrenciye ulaşarak bilgiyi hızlı yayma ve bireyin eğitim hakkından yararlanması uzaktan eğitimin sağladığı avantajlar arasında yer almaktadır. Zaman ve mekőn sınırlaması olmaması bilginin hızlı paylaşımı, materyal sınırlaması olduğu için dőřük maliyet imkőnı sağlamaktadır (Demir, 2014). Bunun yanı sıra yőz yőze eğitim ile kıyaslandığında birçok yőnő ile ayrımlara ve sınırlılıklara sahiptir. Sınırlılıkların başında eğitim içeriklerinin bőtőnőnde farklılıklar gelmektedir. Tőm derslerin uzaktan eğitime uygun olmaması, őđrenci-őđretmen arasında etkileşimin sınırlı olması, őđrenme sırasında anında geribildirim ve dőzeltme yapılamaması, őđrenci değerlendirme sisteminin olmaması, ders planlama ve gőnlők program sorunları, sınıf mevcutlarının kalabalık olmasından dolayı derslerin etkin ve verimli geçmemesi, teknolojik ekipmanın sağlanamaması, őđrenci gruplarında iletişim problemleri, uzaktan eğitim için gerekli olan internetle ilgili altyapı yetersizliği ve teknolojik ekipman eksikliği gösterilebilir (Özbay, 2015). Gőnőmőz şartları değerlendirildiğinde uzaktan eğitim çalışmalarının sadece 2020 salgın sőreci boyunca belirli şartlarda tercih ettiğimiz bir uygulama olmayacağı, hayatımız boyunca eğitimde kalıcı uygulamalar

haline dönüşeceği söz konusu olmakla birlikte örgün eğitim sistemi ile rekabet edebilir düzeye gelmesi için uzaktan eğitimdeki bu problemlere çözüm üretilmesi gerekmektedir. Bu nedenle yaşanan bu ilk uygulama sürecindeki uzaktan eğitim faaliyetleri yakından incelenerek yaşanan sorunların hızlı ve etkili şekilde tespit edilmesi ve çözüme yönelik önlemlerin alınması gerekmektedir.

**2.2.3 Covid 19 sürecindeki uzaktan eğitim faaliyetleri.** Günümüzde tüm Dünya’da hızla yayılımı artan ve Türkiye’yi de oldukça etkisi altına alan koronavirüs nedeniyle yüzyüze eğitim-öğretim etkinliklerine ara verilmesi dijital ortamlar aracılığıyla uzaktan eğitimi geliştirmeyi ve yaygınlaştırmayı yeniden gündeme getirmiştir. Koronavirüs pandemisinin tüm ülkeler için ilk olarak belirlenen amaçlarından biri eğitimin ara verilmeden devamını sağlamak olmuştur. Bu dönemde, ülkelerin genellikle çeşitli bilgi iletişim ve internet alt yapılarıyla sağlanan mevcut uzaktan eğitim imkanlarını kullanmaya çalıştıkları görülmektedir (Can, 2020). Yakın zamanda global düzeyde, yüz yüze eğitim faaliyetlerine bir süreliğine ara verilmiş, öğretmenler evden çalışarak süreci devam ettirmeye çabalayarak milyonlarca öğrencinin uzaktan eğitim uygulamaları ile eğitim almasını sağlamaktadır.

Türkiye’de 16 Mart itibariyle T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ve YÖK kararıyla yüz yüze eğitim sonlandırılarak uzaktan eğitim sürecine yönelik altyapı çalışmaları gerçekleştirilmiş ve yasal mevzuat düzenlenmiştir (TÜBA, 2020). Milyonlarca öğrencinin evde kalma zorunluluğunun olması nedeniyle diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye de dijital teknolojileri kullanarak eğitim hizmetlerinin uzaktan verilmesini daha da hızlandırmıştır. Okulların kapatılmasıyla başlayan süreçte çevrimiçi ve uzaktan eğitim faaliyetleri mevcut koşullarda gündemde bile değilken öğretmenler ve öğrenciler eğitim ve öğretim sürecinde bu durumla karşı karşıya kalmışlardır. Covid 19 salgını nedeniyle yerel hükümetler tarafından hızla sanal sınıflar ve işbirliği platformları kurularak başta öğretmenlere ve akademisyenlere olmak üzere uzaktan eğitim süreciyle ilgili bilgi sahibi olunmasını sağlanmıştır. Öğrencilere bu süreçte farklı içerik sağlama becerileri kazandırma çalışmaları klasik sistemin revize edilmesiyle yeniden uyarlanmıştır (Erzen ve Ceylan, 2020).

Covid 19, teknolojiyi yakından takip ederek dijital araçları, çevrimiçi materyalleri, sosyal medya uygulamalarını ve e-öğrenme etkinliklerinin daha aktif kullanımını harekete geçirmiştir (Başaran vd., 2020). Türkiye’de uzaktan eğitim süreci Eğitim Bilişim Ağı (EBA) üzerinden eğitim öğretim faaliyetlerini ve eğitime dair

içerik sağlanmasına karar verilmiştir. EBA, öğrenci ve öğretmenlerin konu içeriklerine herhangi bir maddi bedel ödemedi ulaştıkları, okula yardımcı kaynakların yer aldığı çevirim içi bir sosyal eğitim platformudur (MEB, 2020). Ayrıca Türkiye'nin internet erişim altyapısı yetersizliği başta olmak üzere hem sosyo-ekonomik farklılıklar hemde coğrafi şartları göz önünde bulundurularak TRT EBA Televizyon kurularak üç TV kanalı üzerinden erişim sağlanmıştır. Böylece içerik erişiminin sağlanması için yaşanan bölgeden kaynaklanan fırsat ve imkân eşitsizliği en aza indirgenmeye çalışılmıştır. EBA üzerinden, gönüllü öğretmenlerin katılımıyla ilkokul, ortaokul ve lise öğrencileri için ders anlatım videoları hazırlanarak hizmete sunulmuştur. Can (2020) Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), öğrencileri ve öğretmenleri birlikte etkileşimli ders yapabilmesi için internet aracılığıyla EBA üzerinden Canlı Sınıf Platformu (CSP) ile “uzaktan eğitim” faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir. Böylece uzaktan eğitim, eğitim ile ilgili bütün paydaşların eğitimin sürdürülebilirliğini sağlaması açısından önemli bir yer edinmeye başlamıştır (Başaran vd., 2020). Sonuç olarak salgın sürecinde eğitim sektörü ve eğitim faaliyetlerinde ciddi bir sistem değişikliğine gidilmiştir. Çıkış noktası olarak güncel teknolojiler eşliğinde doğru stratejiler kullanılarak uzaktan eğitimin etkin kullanılması gerekmektedir. Ancak uzaktan eğitim evden veya oturulan yerden gerçekleştirilen bir faaliyetten ziyade içinde birçok zorluk ve kısıtlamaları da barındırabilmektedir. İçinde bulunduğumuz salgın sürecinde öğrencilerin kazanacakları bilgi ve becerileri uzaktan eğitimle başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için öncelikli olarak mevcut uzaktan eğitim programındaki sıkıntılara ve sistemin en önemli parçası olan öğretmenlerin yaşadıkları sorunların farkına varılması gerekmektedir.

### **2.3 Covid 19 Sürecindeki Uzaktan Eğitim Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar**

Pandemi nedeniyle yüz yüze eğitime zorunlu olarak ara verilmesi neticesinde uzaktan eğitim bir alternatif değil, teknolojinin sağladığı avantajlar ile beraber bir mecburiyet olarak uygulanmaya başlanmıştır. Salgın sürecinde öğretmenlerin evden çalışmaya başlaması eğitim alanında pek çok sorunu beraberinde getirmiştir. Bu sorunlardan en fazla öne çıkanlar arasında internet alt yapı hizmetinin sağlanması ve erişimindeki kısıtlılıklar ve aksamalar, teknolojik olanakların yetersizliği, veli- okul iş birliğinin eksikliği, evde uygun fiziksel öğrenme ortamının ve teknolojik gereçlerin sağlanamaması gibi sorunlar ortaya çıkmıştır (Kırmızıgül, 2020).

Sınıflar sanallaştığında öğrencilerin ne kazanacakları ya da ne kaybedecekleri üzerinde tartışmalara devam ederken yaşanan zorluklar arasında öğrenci ve öğretmenin birbirinden mekânsal olarak ayrı iletişim ve etkileşim içinde olması, derse etkin ve enerjik katılımın sağlanamaması, derste öğretmen desteğinin sınırlı olması durumu uzaktan eğitim sürecine katılımı engelleyerek olumsuz etkilemektedir. EBA çevrimiçi ders uygulaması ile karşılıklı iletişim uzaktan eğitimde kamera ve mikrofon ile sağlansa da öğretmen ve öğrencilerin uzaktan eğitimde derslere karşı motivasyonunun düşük olması; derse ilgisizlik ve isteksizlik, canlı derslere düşük katılım, verilen ödevlendirmelerin zamanında yapılmaması ve öğrenci-öğretmen iletişim zayıflığı gibi sorunlar uzaktan eğitim sistemine güdülenememe sorununa sebep olabilmektedir (Erzen ve Ceylan, 2020).

Türkiye'nin uzaktan eğitim programlarında EBA TV'deki ders içeriklerinin aktif ve etkileşimli olmaması, interaktif ders programı geliştirilmesi konusunda tecrübesizlik, canlı ders sürelerinin yetersizliği, materyal kullanımında sınırlılıklar üzerinde durulması gereken konular arasındadır (Iwai, 2020). Uzaktan eğitim sürecinde yaşanan zorluklardan bir diğeri sunuş yoluyla ders içeriği aktarımı yapılmakta ve öğrenciler arasındaki özel farklılıklar dikkate alınmamaktadır. Uzaktan eğitim sadece eğitim materyallerinin çevrimiçi ortamda uygulanması değil, öğrencilerin desteğe ihtiyaç duydukları ilişki, aidiyet, eğilim, beceri, talep ve empati duygularına karşılık bulabilecekleri bir öğrenme ikliminde bilgileri sunabilme sürecidir (Kırmızıgül, 2020). Bu açıdan bakıldığında öğrenenlerin gelişimi, beceri, ilgi ve hazırbulunuşluk düzeylerinin birbirinden farklı olması, eğitimde bireysel farklılıkların olduğunu göstermektedir. Uzaktan eğitim uygulamasında açık bir iletişim kurmak, bireysel farklılıkları göz ardı etmeden öğrencilerle etkileşim halinde sürecin yürütülmesi pandemi gibi hassas bir süreçte dikkat edilmesi gereken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Lin (2020) pandemi nedeniyle başlanan uzaktan eğitime gençlerin sosyal etkileşimini azaltarak sosyal izolasyona neden olması sosyal ve duygusal becerilerin gelişmemesi sorununu ortaya çıkarmaktadır. Okulun sadece bir öğrenme yeri değil, aynı zamanda sosyalleşme mekanı olduğu, öğrencilere ortak ilgileri doğrultusunda oluşturulacak sanal sınıf dersleri zenginleştirilerek etkili bir iletişim yöntemi kullanılabilir (Iwai, 2020). Böylece eğitimde yaşanacak olası sürecin uzun vadeli olumsuz sonuçları önlenabilir.

Sonuç olarak günümüzde salgın süreciyle alınan tedbirler kapsamında mevcut uygulamalarla devam eden uzaktan eğitim, örgün eğitim programlarına göre

farklılıklar içermektedir. Uzaktan eğitim uygulamalarında verimliliğin ve başarının sağlanması için uzaktan eğitim programlarının örgün eğitimden farklı olarak uzaktan eğitimin gerekliliklerini karşılayacak çeşitlilikte program içerikleri ve gerekli altyapının sağlanması gerekmektedir. Özellikle öğretmenler bu süreçte daha önce alışkın olmadıkları planlamalar ve ihtiyaçlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum salgınının genel seyri de, göz önüne alındığında salgının eğitim sürecindeki dönüştürücü etkisinin geçici ve kısa süreli olmayacağı hatta gelecekte yüz yüze eğitimin tartışmalı hale gelmesiyle eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin salgın süreciyle başlayan yeni eğitim öğretim sistemine hazır olma durumunu gündeme getirmektedir.

#### **2.4 Salgın Döneminde Uzaktan Eğitim ve Öğretmenlerin Hazır Olma Durumu**

Salgının tüm dünyaya hızlı bir şekilde yayılarak etkisini arttırması ile belirsizlik durumunun devam etmesi daha önce planlanmamış ve deneyimlenmemiş bir süreç olması itibariyle insanlar arasında endişe, korku, panik gibi sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Lin (2020)'e göre salgınla birlikte bu belirsizlik ve endişe verici durum özellikle eğitim faaliyetlerini doğrudan etkilemiş ve beraberinden bu durum birçok öğretmenin hem bireysel hem de sosyal yaşamda yaşanan değişimlere uyum sağlamada sorunlar yaşadığını göstermektedir. Salgın önlemleri kapsamında öğretmenler mesleki faaliyetlerini uzaktan eğitim kapsamında sürdürmeye başlamıştır. Bundan dolayı salgın süreci boyunca uzaktan eğitimde öğretmenler hayati rol oynamaktadır.

Salgın, öğretmenler açısından da birçok zorlukları beraberinde getirmiştir. Öğretmenlerin daha önce hiç deneyim sahibi olmadıkları uzaktan eğitim sistemi ile tanışması sonucunda sisteme alışma ve uyum sağlamada sıkıntılar yaşadıklarını ifade etmektedir. Çevrimiçi öğretim altyapısının zayıflığı, öğretmenlerin deneyimsizliği, öğretmenlerin uzaktan eğitime adaptasyonu, yüz yüze eğitim kazanımlarının uzaktan eğitime uyarlanamaması, öğretmenlerin dijital becerilerini yetersiz düzeyde olması gibi yaşanan sıkıntılar eğitimi olumsuz etkilediği ifade edilmiştir (Erzen ve Ceylan, 2020).

Aniden uygulamaya koyulan uzaktan eğitim uygulamalarındaki belirsizlik, pandeminin yarattığı strese dayalı motivasyon düşüklüğü, öğrencilere yetememe kaygısı, özel okulda çalışan öğretmenler için işsiz kalma endişesi ve ekonomik kayıplar, öğretmenler için bu süreci oldukça stresli hale getirmiştir (Kırmızıgül, 2020).

Eđitim sisteminin en kritik rolleri olan öđretmenlerin iři ile ilgili inanıřları, duyuđu ve dūřunceleri, psikolojik ruh halleri ve motivasyonları mesleđini sūrdūrebilmesi okulların amaçlarını gerçekleřtirmesi bakımından önem tařımaktadır. Gūnūmūzde iři ve eđitim hayatındaki yapısal deđiřikler ve alınan önlemler insanların sosyal, duygusal, çalıřma ve özel hayatları ūzerinde etkili olmaktadır (Demir ve zdař, 2020). Pandemi nedeniyle öđretmenler bizzat okulda olmasalar da evden çalıřarak kendilerini fiziksel, duygusal ve biliřsel olarak iřlerine vererek mesleki faaliyetlerini devam ettirmek zorunda kalmıřtır. Bu deđiřim sūreci bir öđretmenin iřiyle ilgili durumuyla ve özel yařamıyla ilgili kořullar arasında denge kurma zorunluluđunu dođurmuřtur. Aile, zel ve çalıřma yařamı arasındaki uyumu ifade eden iři yařam dengesi, bireylerin kiřiisel ihtiyaçları ile çalıřma alanından kaynaklanan ihtiyaçlarının uyumlu hale gelmesiyle sađlanmaktadır (Dođrul ve Tekeli, 2010, s. 11-18; Kapız, 2002, s. 142; Korkmaz ve Erdođan, 2014, s.541-577). Bu bađlamda salgın sūrecinde öđretmenlerin özel ve çalıřma yařamı sorumlulukları ve rolleri açısından uyumlu bir yařam tarzı oluřturmasını ifade eden iři yařam dengesi önem arz etmektedir.

Öđretmenlerin yařamlarının iki alanını oluřturan iři yařamı ve özel yařam arasındaki denge, iři yařamındaki etkinliđi ve bireysel anlamda doyumunu ve mutluluđu yakalamak açısından oldukça önemlidir. Her iři kendi kuralları erevesi geređi farklı şartları, zorlukları, sıkıntıları ve stres faktörleri bulunmaktadır (Bell, Rajendran ve Theiler, 2012; Saeed ve Farooqi, 2014). Bununla birlikte pandemi sūreciyle bařlayan uzaktan eđitim faaliyetlerinin neden olduđu sorunlar neticesinde iři yařam dengesinin kurulmasında en çok zorlanılan mesleklerin bařında öđretmenlik gelmektedir. Yařanan pandemi sūreciyle birlikte uzaktan eđitim alanındaki sıkıntılar yařam tarzlarındaki deđiřimler, sosyo ekonomik kořullar, yođun rekabet ortamı, daha uzun ve belirsiz çalıřma saatleri, iře yönelik yūksək beklentiler, rgūtsel desteđin az olması, iři planlanması ve yūrūtūlmesinde zgūr olmama ve yönetim baskıları, rgūtsel çıkarların ön planda tutulması gibi birçok faktrūn etkisiyle yařanan iři stresi, iři ve yařam dengesinin kurulmasında yařanan sorunları beraberinde getirmektedir (Dođrul ve Tekeli, 2010, s. 11-18). İlk bakıřta çalıřanlar açısından oldukça rahat gibi grūnen uzaktan eđitimle bařlayan evden çalıřma, tam zamanlı çalıřmaya göre zamanı esnek kullanma, aileye ve özel yařama daha fazla vakit ayırma, yolda harcanan zamandan tasarruf etme, eřlerin her ikisinin de çalıřtıđı ailelerde iliřkileri dūzenleme, kiřilere iři yařamlarında daha fazla zgūrlūk gibi daha rahat ve zgūr bir dūzen olarak belirtilse de ilerleyen sūrete iři yařam dengesi açısından riskler tařıyabilmektedir (Demerouti,

Shimazu, Bakker, Shimada ve Kawakami, 2013; Doğrul ve Tekeli, 2010; Naktiyok ve İşcan, 2003).

Salgın sürecinde uzun süre uzaktan çalışma, insanlar arası ilişkilerin zayıflamasına, hatta kaybolmasına neden olarak uzaklaşma, tükenme, yalnızlaşma gibi istenmeyen tutumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum salgın boyunca öğretmenlerin özel hayatlarında hem ilişkilerine hem de arkadaşları, meslektaşları ve ailesi arasına mesafe koyarak kendini dışlayabilmektedir. Bu nedenle, evden çalışmanın neticesinde kişi hem sosyal ilişkilerinde hemde örgütsel düzeyinde yaşanan olumsuzluklardan sorumlu olmaktadır (Demerouti vd., 2013; Mustajab vd., 2020). Bununla birlikte evden çalışma sisteminde, çalışma saatleri dışında yapılan görüşmeler, çalışmaya ayrılan zamanı arttırarak evde yapılması gereken birden fazla işi kesintiye uğratmaktadır. Yoğun iş temposu ile birlikte uzayan ve işe başlama/bitirme saatlerinin belli olmaması aileye ayrılan zamanı kısıtlamaktadır. Bu durum iş rolleri ile iş dışı özel alanlarındaki rolleri birbiri üzerinde etkiler oluşturarak iş ve aile arası roller arasında çatışmalara zemin hazırlamaktadır (Dockery ve Bawa, 2020). Yaşanılan süreçte işle ilgili geçirilen zamanın yoğunluğu sebebiyle özel yaşamındaki anne, baba, eş rollerini aktif ve dengeli bir şekilde uyumu sağlayamıyor ve mesai saatlerinin uzamasıyla aile, ev ve kişisel yaşam sorumluluklarını zamanında yerine getiremiyorsa, iş yaşam dengesinin bozulduğundan söz edilebilir. İş yaşam dengesinin bozulması; bir çalışan olarak bireyin kendi motivasyonu, ailesiyle ilişkilerinde, çalışma ortamında ve sosyal ilişkilerinde dengesizlik ve bozulmayı hatta çatışmayı ifade etmektedir (Kıcır, 2017). Buna bağlı olarak yaşanan dengesizlikler, aileyle olan ilişkilerde sorunlar yaşanması, bireye yüklenen rolün yerine getirilememesi, iş yaşamında kendisinden beklenen mesleki yükümlülüklerini yerine getirirken verimliliğin düşmesi ve toplumla uyum sorunlarının yaşanması beraberinde çatışmaya dönüşmektedir. Bu nedenle salgın döneminde öğretmenlerin karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden gelebilmesi ve sürece hazırlıklı olarak başlamaları uzaktan eğitim faaliyetlerinin uygulanabilirliğini arttırarak iş yaşam dengesinin oluşmasına katkı sağlayabilir (Karaca, 2019). Covid 19 salgın süreciyle evden çalışarak uzaktan eğitim süresince öğretmenlerin sadece performansları değil, psikolojik ve duygusal yeterlikleri de dikkate alınarak, iş yaşamlarının önemi kadar, özel hayatlarına da zaman ayırmalarının hem kendilerine birey olarak hem içinde buldukları sosyal sistemde gelecek kuşaklara hem de çalıştıkları organizasyona katkı sağlamaktadır. Özellikle salgın sürecinde iş yaşam dengesi kavramı üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Bu açıdan

çalışma hayatı ile özel hayatlarını sorunsuz devamlılığını esas alan iş yaşam dengesinin anlaşılması oldukça önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın amacıyla paralel olarak salgın nedeniyle yaşanan günlük hayattaki değişimlerin yarattığı etkiler ve ortaya çıkan sonuçlar sadece iş hayatı değil özel hayatı da etkilemesi sebebiyle iş yaşam dengesi kavramının gelişimi, iş yaşam dengesine dair kuramsal yaklaşımlar, iş yaşam dengesini etkileyen faktörler ve iş yaşam dengesinin bozulmasının sonuçlarına değinilecektir.

## 2.5 İş Yaşam Dengesi Kavramı ve Gelişimi

İş ve özel yaşama dair yeterli zaman ayrılarak iki alan arasında denge ve uyumun olması, günümüz şartlarında çalışan bireylerin gündeminde olan en önemli konulardan biridir. Toplumdaki sosyal statüsü olursa olsun her birey iş ve aile yaşamı arasında denge kurma çabasıdadır. Ancak her geçen gün koşulların zorlaşması ile birlikte bireyin sadece kendi uğraşıyla dengeyi sağlaması daha da imkansız olmaktadır (Lockwood, 2003). 2000’li yılların başlarında hızla artmaya devam eden sosyal, kültürel ve ekonomik alandaki gelişmeler, yaşanan değişimlere uyum sağlayabilme çabası, artan talepler, yaşam standartlarının yükselmesi, daha uzun ve ağır çalışma saatleri, ekonomik zorluklar çalışan bireyin yaşamında işin merkezileşmesine sebep olurken diğer yandan da ailenin varlığı ve ailenin inkar edilemez bir gerçek oluşu kişinin iş ve aile istekleri arasında kalmasına ve bu iki alan arasındaki çekişmenin daha da artmasına neden olmaktadır (Kapız, 2002, s.140). Bu nedenle iş hayatı ile özel hayat arasında dengeyi sağlamanın önemi artmaktadır. Çalışan bireylerin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade eden iş yaşam dengesi, gerek iş dünyasında gerek akademik alanda tartışılan ve hem ulusal hem de uluslararası boyutta önem kazanan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Günümüzde, teknolojinin gelişmesi, her geçen gün iş yükümlülüklerinin değişmesiyle birlikte artması ve aile yapılarının değişmesi gibi sebepler neticesinde iş yaşam dengesini sağlamak dünya çapında bir konu olup araştırmacıların ilgilendiği bir konu haline gelmektedir (Ballica, 2010; Berk ve Gündoğmuş, 2018; Delecta, 2011; Johari vd., 2018; Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Sharma ve Nayak, 2018; Tosun ve Keskin, 2017).

Sanayileşme ile en önemli adımları atılan ve hızla artmaya devam eden sosyal, kültürel ve ekonomik alandaki yenilikler, bireylerin yaşam biçimini doğrudan etkilemektedir. Toplumun yaklaşık her alanında yaşanan yeniliklere ve değişimlere adapte olabilmek devamlılığı sürdürmek için bireyler, aileler, işletmeler ve hükümet

düzeyinde gerekmektedir (Keklik, 2020). Kavramı oluşturan temel olgu olan “iş”, karşılığında belirli bir maddi kazanç elde etme ya da enerji harcanarak değer yaratan fiziksel/zihinsel emeği, çalışmayı ifade etmekte iken, “yaşam”, doğumla ölüm arasında geçen süreyi; “denge” ise zihinsel ve duygusal uyumu, eşit olma halini ifade etmektedir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017, s. 114). İş yaşam dengesi ise bu kavramların birleşimi ile literatüre kazandırılmış önemli bir kavram olarak öne çıkmaktadır. İş yaşam dengesi açısından “iş”, uzmanlık alanı ve kişinin uğraşlarını özetlerken; yaşam ise, kişinin iş dışındaki yaşamı, sağlık, mutluluk, boş zaman ve aileyi kapsamaktadır (Sharma ve Nayak, 2018, s. 115). İki alan arasındaki birbiriyle etkileşimli bir ilişki olup, iş yaşamı aile yaşamını ve özel yaşamı etkilerken, aile yaşamı ve özel yaşam da iş yaşamını etkilemektedir. Denge durumu, kişi işi ve yaşamı arasındaki akışı düzenlemekte ve olası gerilimi yönetmektedir (Taşdelen ve Bakalım, 2017, s. 3). Buna bağlı olarak iş yaşam dengesi kavramsal olarak kullanılması ve yaygınlaşması yakın tarihte gerçekleşmiş olsa da kavramın asıl temelleri iş yeri ve kişisel yaşam alanının birbirinden ayrıldığı sanayi devrimine kadar dayanmaktadır (Keklik, 2020). Bu süreç içerisinde ilerleyen zamanlarda iş yaşam dengesinin, günümüze kadar pek çok farklı aşamadan geçerek bugün tartışılan halini aldığı söylenebilir.

Sanayi Devrimi’nden önce, insanlar kendi ihtiyaçlarının karşılayacak kadar evde üretim yapmaktaydı. Sanayi devrimi ile makine gücü sayesinde seri üretim tarzına geçilerek toplumun geniş aile yapısında dönüşümlere neden olmuştur. Sanayi Devrimi’nden sonra üretim fabrika adı verilen aile ve evden uzak başka yerlerde yapılmaya başlanmıştır. İşlerin evlerden fabrikalara taşınması iş ve aileyi hem mekan hem de zaman olarak birbirinden ayırmıştır. Bu durum, endüstrileşmenin sonucunda zaman ve mekan olarak birbirinden ayrılan ev ve iş yaşamı diye iki ayrı alan oluşturmuştur (Kapız, 2002, s. 139; Vithanage ve Arachchige, 2017, s. 9). 1970’lerin ortalarına gelindiğinde iş yaşam dengesi kavramının ilk ortaya çıkış nedeni, aile ile geçirilen ya da “boş” diye belirtilen zamanı kullanırken iş yeri isteklerine gereken önemi vermeme ve bu iki olguyu entegre etme şeklinde ortaya çıkmıştır. Nitekim, konunun literatüre kazandırılması, 1980’lerin ikinci yarısıyla iş yaşamının, aile yaşamını olumsuz yönde etkilemesini insanların dikkate almaya başlamasına dayanmaktadır (Kreiner, Hollensbe ve Sheep, 2009). Ardından küreselleşme ve işgücünde meydana gelen gelişime paralel olarak kullanılmaya başlanmış olsa da kavramsal olarak iş yaşam dengesini içermese de literatürde yer alan bazı araştırmalarda iş yaşam dengesinin pratikteki ilk uygulamasının 1930’lu yıllarda II.

Dünya Savaşı öncesine kadar uzanmaktadır. W.K Kellogg adlı işletme ilk kez sekiz saatlik üç vardiya sistemini altı saatlik dört vardiya sistemiyle değiştirmiş, değişen vardiya sistemiyle birlikte çalışan moralinin ve verimliliğinin artırılmasını sağlamıştır (Lockwood, 2003, s. 2). Vardiya sisteminde yapılan bu değişiklik ile birlikte çalışanların gün içerisinde özel yaşamlarına daha fazla vakit ayırabilmesine imkân sağlanmıştır.

Yakın tarihe bakıldığında ise bilgi ve iletişim teknolojisi, ekonomi, demografi, yaşam ve aile yapılarında meydana gelen değişimler, kadınların iş hayatına daha etkin dahil olması ile çift kariyerli ailelerin sayısının artması, küreselleşme gibi faktörler neticesinde, iş yaşam dengesi son yirmi yılda dikkat çeken konusu haline getirmiştir. 70’li-80’li yıllarda literatüre giren iş yaşam dengesi kavramı (Edwards ve Oteng, 2019, s. 4) ilerleyen yıllarda genellikle çocuk sahibi olan kadınların iş ve sosyal hayatlarında meydana gelen doyumsuzlukları ve rol çatışmalarını karşılayan bir kavram iken, 21. yüzyılla birlikte kadın erkek fark etmeksizin işin, önceliğinin aileden sonra ele alması ile konuya popülerlik kazandırmıştır. 1980’lerde örgütler, iş ve aile yaşamlarını ayırmaya karşı çıkacak şekilde iş aile çatışmasına karşı uyguladıkları iş-aile politikalarını uygulamaları ile ön plana çıkmıştır (Bruck, Allen ve Spector, 2002).

Literatürde iş yaşam dengesi kavramı araştırmacılar tarafından farklı açılardan ele alınarak açıklandığı için ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bu durum, diğer tanımların gerçeği yansıtmadığı ya da kavramın hatalı bir şekilde ele alındığını göstermemektedir. Günümüz literatüründe her ne kadar iş aile çatışması ve iş aile dengesi gibi terimler kullanılsa da en çok tercih edileni iş yaşam dengesidir (Choi ve Kim, 2017, s. 510; Delecta, 2011; Edwards ve Oteng, 2019, s. 2). İş yaşam dengesine ilişkin olarak iş ve iş dışındaki alanlar üzerinde hakimiyet kurmak bu alanlar üzerinde avantaj, esneklik, sosyallik ve bireysellik olanağı sağlamaktadır (Barnett, 1999, s. 143-158). Clark (2000)’a göre iş yaşam dengesi, bireyin iş ve aile yaşamında en alt düzeyde rol çatışması ile iş ve aile yaşamının dengeli olduğuna dair algıları olarak ifade edilmektedir. Bir başka tanıma göre çalışanın iş ve yaşam alanlarındaki rollerine aynı düzeyde vakit ayırabilmesi ve ilgi göstermesiyle tatmin olma durumu olarak ifade edilmektedir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Delecta (2011) iş yaşam dengesini bireyin iş, aile, özel, iş dışı, kişisel diğer etkinlik ve yükümlülüklerini yerine getirebilme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Lockwood (2003, s. 2) göre iş yaşam dengesi, iş ve kişisel yaşamıyla ilgili istek ve inançların dengede olması durumudur. Bir başka deyişle göre iş yaşam dengesi bireylerin iş ve sosyal hayatını minimum

seviyede rol çatışmasıyla doyuma ulaştırması şeklinde tanımlanabilir (Guest, 2002, s. 264). İş yaşam dengesine dair toplum tarafından onaylanmış ve kabul görmüş bir tanım bulunmasa da araştırmacılar tarafından farklı boyutlara değinilerek incelenmektedir.

Konu literatürde iki farklı yaklaşımla ele alınarak incelendiği görülmektedir. Bunlardan ilk yaklaşım, objektif olarak sağlık, kariyer ve özel yaşamda elde edilen üstünlükler üzerinden açıklamaktadır. Bu açıdan bakıldığında iş yaşam dengesi bireyin, sahip olduğu tüm rollere ve iki alana aynı düzeyde önem vererek eşit zaman ayırabilmesini, ilgi ve alaka gösterebilmesini ifade etmektedir. İkinci yaklaşım, bireysel bakış açısı ve değerlendirme kapsamında iş ve kişisel yaşamdan hissedilen memnuniyet düzeyiyle ilişkilendirilmektedir. Bireyin her iki alana ayırdığı zamanın ve gösterilen ilgi ve alakanın adil olmamasını ifade etmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s. 541). Bahsedilen dengede amaç en uygunu bulmak olduğu düşünüldüğünde iş yaşam dengesi kişiden kişiye değişen öznel bir kavram olarak vurgulanmaktadır. Bir çalışan için denge olarak algılanan durum, bir başka çalışan için dengesiz bir durumu olarak değerlendirilebilmektedir. Örneğin bir kişi yaşamının merkezine ailesini öncelikli olarak ilk sırada belirlemiş ise, iş sorumluluklarını daha sonra düşünmesi bu kişi için dengeden uzaklaşmış anlamına gelmemektedir (Kapız, 2002, s. 140). Bir başka açıdan işine ve iş yaşamına daha fazla zaman ayırmak isteyen ve bu durumdan mutlu olan bir birey için de aileye fazla vakit harcamak iş yaşam dengesizliğini beraberinde getirebilmektedir. Bu nedenle de kişinin kendi talepleriyle bir alana daha fazla zaman ayırması ve bu durumdan memnuniyetsizliği iş yaşam dengesini olumsuz olarak etkilemeyecektir (Erben ve Ötken, 2014, s. 105; Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s. 541). Dolayısıyla iş yaşam dengesi, iş ve iş dışı yaşam arasındaki ilişki çerçevesinde bireysel farklılıklar göz önüne alınarak, bireyin iş ve iş dışı yaşamı dair ihtiyaçlarını, beklentilerini ve sorumluluklarını, çatışma ve memnuniyetsizlik ortaya çıkarmayacak şekilde yerine getirmesi, bireyin hem kişisel yaşamına hem de ailesine ve işine yeterli zaman harcayarak tüm bu alanlardaki rollerinden duyduğu mutluluk ve doyum olarak nitelendirilebilir. Buna bağlı olarak alan yazında iş ve iş-dışı yaşam ilişkisini açıklamaya yönelik çeşitli kuram ve yaklaşımlar bulunmaktadır.

## **2.6 İş Yaşam Dengesine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar**

İş yaşam dengesi konusu özellikle son yıllarda öne çıkan ve ilgi duyulan konularından biri haline gelmiştir. İş yaşamı ve iş-dışı yaşam arasındaki dengenin

kurulması, teknolojik gelişmeler, değişen işgücünü yapısı, aile içerisinde işgücüne katılım ve katkının artması ve toplumsal gelişmeler, iş, aile ve yaşam arasında devam eden etkileşim bu konular üzerindeki araştırmaların artmasına sebep olmuştur (Küçükusta, 2007). Bu etkileşimlerle yaşanan sorunlar ve çatışmalar sonucunda bireylerin iş yaşam dengesi algısı, düşüncesi, beklenti, talep ve ihtiyaçlarını değiştirebilmektedir. Çalışan bireylerin iş yaşamındaki tatminleri ile yaşam tatminleri arasında bir ilişki söz konusu olmayabilir ya da bu alanlar birbirlerini olumsuz veya olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır.

**2.6.1 Bölünme (Segmentation) kuramı.** Bölünme kuramı iş ve iş-dışı yaşamı birbiri üzerinde hiçbir etkileşim olmayan iki farklı yaşam alanı olduğunu varsayarak bu iki alanı birbirinden bağımsız tutmaya odaklanmaktadır (Guest, 2002, s. 258). Bireyler iş ve özel hayatlarını net çizgilerle ayırmakta tavır, hareket, davranış, sorumluluk ve rollerini içinde buldukları alana göre ayarlayabilmektedirler. Bu nedenle bireyler iş ya da özel alanda yaşadıkları fikir, duygu, deneyim ve tutumlarını diğer alana geçtiklerinde bastırabilmektedir (Ballica, 2010, s. 8). Teoride iş yaşam arasındaki ayırım zaman, mekân ve görevler şeklinde sınırlandırılrsa da meydana gelen değişiklikler bireylerin hayatlarını direkt ya da dolaylı olarak etkilediği için teoride varolan bir yaklaşım olarak benimsenmiştir (Kırcı, 2017, s. 41).

**2.6.2 Yayılma (Spillover) kuramı.** Yayılma teorisi iş ve iş dışı alanları arasında birbiriyle sürekli interaktif bir ilişki olduğunu varsaymaktadır. İş ve iş dışı yaşam alanları arasından bir alanın diğerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceği kabul edilmektedir (Guest, 2002, s. 258). Bu kuram iş ve iş dışı alanlar arasında mekânsal ve zamansal olarak sınırların geçirgen olduğunu, bir alanda yaşanan duyguların, düşüncelerin, tecrübelerin, değerlerin, tutumların, davranışların diğer alanı olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir (Clark, 2000, s. 749). Kişinin yaşam alanlarındaki birden fazla rolün kendisine faydalı olabileceğini savunarak kişinin iş yaşamına verdiği öncelik, iş yaşamının yanı sıra özel yaşamını da yapıcı düzeyde etkileyerek iş yaşam dengesine katkı sağlayabileceğini ifade etmektedir. İş yaşamında günü çok stresli ya da mutlu geçen bireyin bu duyguyu özel yaşamına da etkisini sürdürecektir veya tam tersi, özel yaşamındaki bir mutluluk ya da endişe durumu iş yaşamını da etkileyecektir (Ballica, 2010). İş yaşamından aile yaşamına veya aile yaşamından iş yaşamına gerçekleşen çift yönlü etkileşimde alanların birinde yaşanan

olumsuz davranış, tutum, ruh hali, durum diğer yaşam alanına olumsuz şekilde yansiyorsa “olumsuz yayılma”, yaşanan olumlu durum, diğer yaşam alanına olumlu yansiyorsa “olumlu yayılma” söz konusudur (Greenhaus ve Powell, 2006).

**2.6.3 Dengeleme/Telafi (Compensation) kuramı.** Telafi teorisi bireyin iş ve iş dışı yaşamından herhangi birisinde yaşanan mutsuzluğun, isteksizliğin ya da eksikliğin diğer alana ağırlık verilerek yaşanan doyumla telafi edilmeye çalışıldığını ifade etmektedir (Guest, 2002, s. 258). İş ve yaşam alanları arasında olumsuz bir etkileşimin varlığı söz konusu olduğunda bireyler her iki alan arasında denge kurma eğilimlerindedir (Yıldırım, 2017, s. 760). Örneğin kişi, iş yaşamında istediği ve beklediği kariyeri elde edemediğinde, sosyal yaşamında motivasyonu arttıran birtakım uğraşlar, hobiler ve meşguliyetlerle ilgilenerek iş yaşamında yetersiz kalan doyum duygusunu dengeleyecektir. Özel hayatında beklentilerini karşılamayan mutsuz bir aile hayatına sahip olan bireyler iş faaliyetlerine daha çok dikkatini vererek sosyal hayatında yaşadığı problemlerin etkilerini iş yaşamında gösterdiği başarılarla bu durumu telafi edebilmektedir (Clark, 2000, s. 749).

**2.6.4 Araçsallık (Instrumental) kuramı.** Bu teori bireyin bir alandaki rolü ve yaptığı uğraşlar diğer alandaki hedefe ulaşması ve başarıya erişimi için araç olarak kullanılmaktadır (Guest, 2002, s. 759). Bu yaklaşıma göre birey için bir yaşam alanı daha önemli olduğu zaman, bunun anlamı diğer yaşam alanında başarıyı elde etmek ve doyuma ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Örneğin bireyler hayatlarında varlık sahibi olabilmek, iyi bir yaşam sağlamak yolunda güçlüklerle mücadele ederek ağır çalışma şartları, uzun ve belirsiz çalışma saatlerine rağmen yaşamını işine adanarak kazancını arttırmak için çalışmaktadır (Kıcıır, 2017, s. 42).

**2.6.5 Rol çatışması kuramı (Role conflict (strain) theory).** Kahn ve arkadaşlarının incelediği rol çatışması kuramı çerçevesinde Greenhaus ve Beutell (1985) iş ve yaşam arasındaki ilişkiyi açıklamakta kullanmıştır. Karşılıklı sosyal ilişkilerin en önemli öğelerini açıklayan en genel kavram rol kuramıdır. Çatışma kuramına göre ise bireyin iş ve özel yaşamı arasında farklı nedenlerden dolayı sürtüşmeler kaçınılmazdır. Rol çatışması kuramı iş yaşam dengesi alan yazınında önemli bir yere sahiptir. Bu teori iş ve yaşamın farklı ve birbiriyle çatışan alanlar olduğunu savunmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Rol çatışmasını kuramı bireyin üstlenmiş olduğu iki veya daha fazla rolle ilgili farklı görev ve sorumlulukların bireyin üzerindeki stres oluşturup kısıtlayarak aynı anda ortaya çıkması sonucu rolleri arasında uyumsuzluk sonucunda çatışmaya yol açtığını öne sürmektedir (Guest, 2002, 259). Bir role dahil olma, diğer role aidiyeti engellemesi roller arası psiko sosyal çatışmalara sebep olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 77). Aile ve iş yaşamındaki rollerin birbiriyle uyumsuzluğu, birey üzerinde rol baskısıyla aşırı yüklenmeye yol açarak her iki alanda roller arası çatışma yaşanmakta ve iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır.

Greenhaus ve Beutell (1985) rol çatışması kuramına dayanarak iş-aile çatışmasının üç önemli şeklini tanımlamıştır: Zaman temelli çatışma, gerilim temelli çatışma ve davranış temelli çatışmadır. Zamana dair çatışmada bir alana ayrılan zamanın daha fazla olmasından dolayı diğer alana gerektiği kadar zaman ayrılması söz konusudur. Bir çalışanın uzun ve belirsiz çalışma saatleri, iş hayatındaki esneklik nedeniyle ailesiyle daha kısıtlı vakit geçirmesi bu duruma örnek gösterilebilir. Çalışan rolü ve anne/baba-eş rolü arasında bir çatışma ortaya çıkabilmektedir. Gerilim temelli çatışmada ise, bir yaşam alanında bireye yüklenen rolün ve bu rolün öngördüğü şekilde davranma zorunluluğu diğer yaşam alanının rolün talep ve gereksinimlerini yerine getirmeyi engellemektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin yaptığı çalışma hayatındaki iş temposundan dolayı çok fazla yorulan ve sorumlulukları çok olan bir birey evde, birlikte yaşadığı kişilere bu durumu sinirli ve gergin ruh haliyle yansıtabilmektedir. Bu iki farklı rolden dolayı ortaya çıkan çatışmanın önlenmesi çok zor bir durumdur. Bir rolde yaşanan stresin kişinin diğer roldeki başarısını etkilemesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 80). Davranış temelli çatışma ise bir yaşam alanındaki rolden beklenen davranışların diğer yaşam alanındaki rolün gereksinimleri ile uyuşmaması, çelişen davranışların sergilenmesi çatışmaya sebep olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışma ortamında, kuralcı, gergin, huysuz ve saldırgan davranış sergileyen yöneticiden evde aile üyeleri tarafından sıcak ve duygusal davranışlar beklendiğinde davranış temelli çatışma yaşanabilir.

Rol çatışması yaklaşımı iş yaşam dengesi alan yazınında önemli bir yere sahip olurken bireylerin kaçınılmaz olarak yaşam niteliğini etkileyen olumsuz roller üzerinden çatışma ve stres yaşayacaklarına odaklanmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006, s. 72). Yapılan araştırmalara göre kadınlar birden fazla rol üstlendikleri için iş yaşam dengesizliğinden en çok etkilenen kişilerdir. Kıcıır (2017) kadının anne, eş, ev kadını olarak üstlendiği rollerle bütünleşmesi beklenirken erkeklerin ailenin lider

rolünü üstlenip bağımsız olması beklenmektedir. Kadınların hem iş hem de iş dışı özel hayatlarına dair sorumluluklarını yerine getirmesi beklentisi baskıya yol açmakta ve bu baskı da rol çatışmasına yol açmaktadır. Günümüzde özellikle ekonomik gereksinimler ve kadının eğitim düzeyindeki artış artan kadın istihdamı ve buna bağlı olarak eşlerden her ikisinin çalışma oranının artması bireylerin aile ve yaşam sorumluluklarında değişikliklerin yaşanmasına neden olmuştur. Bununla birlikte çalışma ve aile yaşamının kadından ve erkekten beklediği rollerde benzerlikler olmuştur (Kapız, 2002, s. 145). Ataerkil olan ülkemizde kadın hem ev hem de iş rollerini üstlenerek bu rollerin her ikisini de yerine getirme beklentisi iş-aile dengesini bozmaktadır. Kadın, bu giderek artan beklentileri ve rolleri gerçekleştirirken uyumsuzluk yaşamaya başlar ve bu durum “rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz ve Şahin, 2008, s. 189). Günümüzde bireylerin işlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu ve iş taleplerinin kişisel yaşamlarına baskınlık kurmasının nedeniyle evlerindeki annelik ya da babalık rollerini gerektiği gibi yerine getiremiyorlarsa ve işteki yoğunluk aile ve ev sorumluluklarını aksatıyorsa iş yaşam dengesi tehlikeye girmektedir.

**2.6.6 Sınır kuramı (Border/Boundary theory).** Sanayi Devrimi'nin ardından iş ve aile alanlarının birbirinden ayrı özellikler göstermesi farklı kişilerle ve farklı davranış biçimleriyle açıklanması, iş” ve “aile”nin birbirini etkileyen farklı alanlar olduğu savunulmuştur. Sınır teorisi, iş ve aile yaşamının farklı alanlar olduğunu ve bu alanlar arasında etkileşim yaşanarak birbirlerini etkilediğini ifade etmektedir (Clark, 2000). Teori, bireyin iş yaşam dengesini sağlamak için iş ve aile alanlarını birbirinden ayıran çizgiler arasındaki geçişleri kolaylaştırmaya çalıştığını ileri sürmektedir. Sınır kuramında bireyler, iş ve aile alanları arasında sınırları belirleyen, geçiş sağlayan sınır geçicilerdir. Sınır koruyucu sınırları netleştirme ve alan belirleme konularında aktif rol oynamaktadır. Ev alanında çocuklar ve eşler, iş alanında yöneticiler, iş arkadaşları sınır koruyucu olmaktadır. İş alanında aile fotoğrafları, evden gelen telefonlar, mesajlar vb., ev alanında ise eve getirilen iş, müşteri telefonları vb. “geçirgenler” olarak adlandırılmaktadır. Sınır teorisi bireylerin iki alanda üstlendikleri rollerin ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerin farklı olması beklense de bu farklı iki alan arasındaki etkili ilişki ile sınırların esnek ve geçirgen olması roller arasındaki bütünlüşmeyi kolaylaştırmaktadır (Clark, 2000, s. 748). Böylece bu durum farklı role

sahip olsa da ortaya çıkan uyum sayesinde bireylerin en az rol çatışmasıyla bu iki farklı alanı daha rahat idare etmesini sağlayabilmektedir.

Sınırlar, fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Fiziksel sınır, ev ya da iş alanı ile ilgili tutum, hareket ve tepkilerin gerçekleşeceği ortamı ifade etmektedir. Zamansal sınırlar, çalışma saatleri gibi, işin ne zaman yapılacağı aile sorumluluklarının ne zaman yerine getirileceğini dair etkin zaman yönetimini tanımlamaktadır. Psikolojik sınırlar, bireyler birbirlerini etkileşimi sonucunda ortaya çıkan düşünce, duygu, tutum ve davranış örüntülerinin bir alan için uygun olduğunu diğeri içinse olmadığı kabul edilmektedir (Clark, 2000, s. 756). Bu kapsamında ev ve iş alanlarını tamamen bölmek yerine destekleyici politika, esnek çalışma saatleri, yönetici ve aile desteği gibi uygulamalarını dahil etmek farklı role sahip bireylerin bu iki farklı alanı daha rahat yönetmesini sağlayabilmektedir (Kreiner vd., 2009). Sınır kuramı günümüzde teknoloji ve dijital gelişmeler doğrultusunda sınırların fiziksel olarak ortadan kalktığı, insanların iş ilişkilerinde ve sistemlerinde ciddi dönüşümlere neden olmuş, sınırları olmayan örgütler, sanal işyerleri ve kişinin uzaktan (evden) çalışması bu dönüşümün etkin aracı olmuştur.

## **2.7 İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler**

Bireylerin iş ve yaşam alanlarını ayırabilmeleri, bu iki alan arasında çatışma oluşmadan denge sağlayabilmeleri için dikkat edilmesi gereken bazı unsurlar bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda dengenin çeşitli faktörlerden etkilendiği tespit edilmiştir. İş yaşam dengesini etkileyen faktörler örgütsel ve kişisel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Örgütsel unsurlar, örgüt içinde yürütülen stratejilerden ötürü olurken, kişisel unsurlar ise kişiye ait özel ya da bireysel özelliklerden oluşmaktadır (Ballıca, 2010, s. 9).

**2.7.1 Kişisel faktörler.** İş yaşam dengesine dair literatüre bakıldığında kullanılan tanımlarda bireyin çeşitli özelliklerine katkıda bulunan kişisel etkenler bulunmaktadır. Aşağıda bu özellikler ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmektedir.

**2.7.1.1 Cinsiyet.** Cinsiyet, iş yaşam dengesini etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Cinsiyet (Wharton, 2005, s. 18) ifadesi biyolojik olarak kadın ve

erkeğin tamamen farklı kategorilere ait olduğu ifade ederken toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkeğin yalnızca biyolojik olarak değil, toplumsal olarak da o toplumun kültürü içinde tanımlandığını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet, “kadın ve erkeğin sosyo-kültürel açıdan tanımlanmasını, toplumların kadın ve erkeği birbirinden ayırt etme biçimini ve onlara verdiği toplumsal rolleri” tanımlamaktadır (Rapoport, Bailyn, Fletcher ve Pruitt, 2002). Toplumsal cinsiyet rolleri de kişinin kadın ve erkek olma statüsü ya da durumuna bağlı olarak ondan beklenen davranış, tutum ve sorumlulukları ifade etmektedir. Bu tutum, sorumluluk ve davranışlar iş ve yaşam alanlarını birbirinden ayırıştırarak dengelerin değişmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri hayatın birçok alanında –özel hayattan seçilen mesleğe kadar- etkili olduğu için aynı zamanda kişilerin deneyimlerinin kısıtlanmasına da neden olabilmektedir (Johnson ve Repta, 2012, s. 26). Diğer bir ifade ile toplumsal cinsiyet rolleri kişilerin karşısına sınırlamalar bağlamında çıkabilmektedir. Bu sınırlamaların daha çok kadınlar için dezavantajlı bir durum yaratırken, erkekler için avantajlı bir duruma dönüşebildiğini ifade etmek mümkündür. Kadınların işgücüne daha aktif katılmasıyla birlikte hem çalışan bir birey hem de ev işleri, anne, eş rollerinden sorumluyken; erkek evi geçindiren “aile reisi”, baba rolünü üstlenmeye devam etmektedir (Sennett, 2010). Bu sınırlamalar karşısında kadınlar, iş ve aile yaşamları arasında zorluklarla karşılaşmakta ve bu durum iş ve yaşam rolleri arasında bir denge kurulmasını zorunlu hale getirmektedir.

**2.7.1.2 Medeni durum.** Medeni durum, iş yaşam dengesi açısından bireylerin etkilendiği faktörler arasındadır. Yapılan araştırmada medeni durumunun iş yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkisi olduğu; evli bireylerin bekâr olanlara göre ev-iş sınırlarını belirlemekte ve korumakta zorlanarak iş yaşam çatışması yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 80). Özellikle günümüzde evli çiftlerden hem kadınların hem de erkeklerin çalışmasını gerektiren hayat şartları iş yaşam dengesinin kurulmasını güçleştirmektedir. İş yaşam dengesi konusunda evlilikle birlikte dengeleri etkileyen bir diğer önemli faktör çocuk sahibi olma, çocuğun yaşı ve çocuk sayısı oldukça kritiktir. Çocuklu ailelerle yapılan araştırmalarda çocuk bakımı, sorumlulukları ile birlikte meydana gelen yaşam biçimlerindeki ve alışkanlıklarda değişimlerin yaşanması iş yaşam dengesinde sorunlar oluşturmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 809).

Bununla birlikte ailelerin çocuk sahibi olması ile birlikte sorumluluklara dair beklentilerin daha da artması, kadınların aile içinde üstlendikleri toplumsal rolleri yerine getirmesine yönelik beklenti oluşturarak iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Çocuk sahibi olma durumu, iş hayatında kadınların önünde bir engel oluşturarak iş imkanlarının azalmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda çalışan evli bireylerin ve özellikle kadınların, çalışmayan bekar bireylere göre iş yaşam dengesi kurmada daha fazla problem yaşadığı söylenebilir (Lockwood, 2003, s. 6). Dolayısıyla evlilik, evlilikle birlikte cinsiyete dayalı rol beklentisi ve çocuk sahibi olma gibi bireylerin hayatında değişimler iş yaşam dengelerini etkileyen önemli bir etken olduğu söylenebilir.

**2.7.1.3 Yaş.** İş yaşam dengesine yönelik yaklaşımlardaki tartışmalardan biri yaşın önemli bir faktör olduğu sonucuna varan çalışmalar mevcuttur ve bu durum kuşaklar arasındaki oldukça belirgin gözlemlenmiştir. Bu bağlamda henüz kariyerinin başında adımlar atmaya başlamış olan çalışanların ilerleyen zamanlarda yaş ilerledikçe çalışanlara göre daha çok iş yaşam dengesizliği yaşadığı söylenebilir (Simard, 2011, s. 7-8). Genç çalışanlar yeterli deneyime sahip olmadığı için iş ile ilgili sürekli kaygı ve stresle mücadele edebilmekte zorlanmakta, işi eve taşıyarak işteki sorumlulukların evde halledilmesi özel yaşamın sınırlarının daha fazla zarar görerek iş yaşam dengesizliğine neden olmaktadır.

Yaş konusunda bir başka yaklaşım ileri uzmanlık aşamasındaki kişiler, iş yaşam dengesizliğine karşı hoşgörülü olmayacaklarını çünkü fazla iş yüklenmenin onlara anlamlı gelmeyeceğini belirtmiştir (Simard, 2011, s. 8). Literatür incelendiğinde yaşlı bireyler için çalışma hayatı bir yandan önem arz ederken öte yandan sağlık boyutundan bakıldığında farklılaşan iş dışı roller ve sorumlulukları idare ederken iş yaşam dengesinin bir ihtiyaç olduğu görüşü hakimdir (Tausig ve Fenwick, 2001, s. 110). Bir başka çalışmada çalışanların mesleki tecrübeleri arttıkça iş yaşam dengesini kurmakta daha uyumlu ve başarılı oldukları belirtilmektedir. Öğretmenlerin meslekte uzmanlaşma düzeyleri arttıkça iş yaşam dengesini kurmaları kolaylaştığı saptanmıştır (Yıldırım; 2017, s. 755). Berk ve Gündoğmuş (2018) çalışmalarında 25 yıl ve daha üstü mesleki tecrübeye sahip olanların diğer katılımcılara göre iş-aile çatışması boyutunun azaldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak bireylerin ilgi gösterdiği konular, hayata karşı bakış açıları, merak düzeyleri, duygu, inanç ve davranışları, mesleki kıdem, tecrübe vb. gibi etkenler yaşlarından dolayı değişmekte ve bu durum

algıladıkları stres seviyesi ile birlikte kişilerin iş yaşam dengesinin önemini ortaya çıkarmaktadır.

**2.7.1.4 Eğitim.** Eğitim, bireyin iş yaşam dengesini kurabilmesinde önemli bir faktördür. Kişiler aldıkları eğitimle bağlantılı olarak iş hayatlarında meslek sahibi olarak işin gerekliliklerini de eğitimi ile ilişkili yerine getirebiliyorsa kendine olan güveni ve motivasyonunu arttırmaktadır (Simard, 2011, s. 9). Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş bulma konusunda alternatifleri daha fazla olduğundan seçenekler arasından istedikleri işlerde çalışabilmeleri, ilgi alanlarıyla ilişkili meslekleri tercih edebilmeleri, eğitim seviyeleri düşük olan bireylere göre daha muhtemeldir. Bu nedenle bu şartlara sahip olan çalışan bireylerin iş yaşam dengelerini sağlamada diğer çalışanlara göre daha şanslı ve üstün olduğu söylenebilir.

Alınan eğitimin kalitesi ve seviyesi, bireyin kariyer planlaması için önemli bir aşamadır (Ballica, 2010). Bireyin kariyer planlama sürecini dinamik ve profesyonel bir biçimde şekillendirmesi iş yaşam dengesini daha kolay sağlamak hususunda önemli olacaktır. Farklı bir görüşe göre ise eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların işyerinde aldıkları sorumluluklar, kararlara katılım, en hızlı ve en pratik çözüm üretme süreçlerine dahil olmaları iş stresini arttırarak iş ve yaşam alanları arasında denge kurmakta zorlanmalarına neden olmaktadır (Tausig ve Fenwick, 2001, s. 110). Bu durum iş hayatındaki memnuniyetsizliğin özel hayata yansımaya neden olabilir. Bu sebeple daha az eğitilmiş kişilerin yaptıkları işlerin, daha az sorumluluk ve beklenti getirmesi, performanslarına ve motivasyonlarına olumlu etkileyerek kişiye gerilimsiz bir iş hayatı mümkün kılmaktadır (Foy ve Rockett, 2019). Dolayısıyla bireylerin aldığı eğitimle ilgili ya da eğitim alanında kendileri için ulaşabilecekleri bir hedef tanımlamak iki alan arasındaki denge durumuna yansiyarak işlerinden duydukları doyum ve aile içinde daha mutlu bir yaşama ulaşmak istedikleri son nokta olmasını sağlayacaktır.

**2.7.2 Örgütsel faktörler.** İş yaşam dengesinin sağlanmasında bireysel faktörler kadar örgütlerin sahip oldukları faktörler de etkili olmaktadır. Örgütün çalışanlara karşı tutumu, davranışları, yönetim tarzı, iş tanımları, çalışanların rolleri ve sorumlulukları, kişilerarası çatışma, çalışanın üzerindeki iş yükü, çalışma saatleri ve teknoloji, çalışma ortamı ve çevre şartları gibi birçok etken iş yaşam dengesinin

kurulmasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle iş yaşam dengesiyle ilişkili olan örgütsel faktörlerden kısaca değinilecektir.

**2.7.2.1 İş yükü.** İş yükü veya iş yoğunluğu bireyin sorumluluğunda olan işin dışında veya kendine verilen işin görevi dışında niceliğinin fazla olması, işe dair kabiliyetinin ya da bilgisinin yetersiz kalması, ya da işin çalışan üzerinde zaman baskısı yaratmasıdır. Bunun sonucunda kişinin üzerinde yorgunluk, üzüntü, stres, endişe, gerginlik, çatışma veya diğer olumsuz tavır ve davranışları yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışma saatlerinin düzensizliği ya da fazla mesai çalışan bireylerin, iş alanı dışında rollerini gerektiği gibi yerine getirememesine, özel hayatlarına ve bu alandaki rollerine daha az vakit ayırmak zorunda kalması iş yaşam çatışması yaşanmasına neden olmaktadır (Johari vd., 2018). Bireyin diğer alanlara yeterli zamanını ayıramaması iş yaşam dengesini olumsuz etkileyerek, işteki başarı, performans ve motivasyonunun düşmesiyle birlikte işe ve örgüte yabancılaşmaya, işten ayrılma niyetine, tükenmişliğe sebep olmaktadır (Yağcı, 2014). Aşırı iş yükü ve organizasyon içinde görev, sorumluluk ve pozisyon belirsizliği iş stresinin artırarak örgütsel aidiyeti azaltmakta, işten ayrılmaları artırmaktadır. Dolayısıyla iş yükü nedeniyle yaşanan dengesizlik sonucunda işletme ya da örgüt de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

**2.7.2.2 Fiziki mekân ve çevre şartları.** İş yaşam dengesini etkileyen bir diğer örgütsel faktör günün büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamı; fiziki mekan ile çevre şartlarıdır. İş yerindeki fiziksel çevre koşulları çalışan bireylerin işe karşı olan isteklerini, duygu, düşünce ve psikolojilerini olumlu veya olumsuz etkilemektedir (Ballica, 2010). Çalışanın iş yerindeki işini rahatlıkla ve güven içerisinde yapması, aydınlatma, ısınma, havalandırma, gibi fiziksel şartların en elverişli seviyede sağlanarak korunması, bireylerin işe karşı motivasyonunu olumlu yönde ilerleterek performansını geliştirerek örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttıracaktır (Ballica, 2010; Yağcı, 2014).

**2.7.2.3 Yönetim tarzı.** Çalışanların çalışma ortamında huzurlu ve mutlu çalışabilmeleri için örgütteki statü düzeni oldukça büyük önem taşımaktadır. Yöneticiler, örgütteki bireyler için oldukça önemlidir. Çalışanlar her zaman önem verilen ve kendilerini örgütün bir parçası olarak hissettikleri çalışma ortamlarında

çalışmak isterler. Bireyler istenilen en uygun şekilde yönetildiğinde ve kendilerinin örgütte değerli olduklarının farkına vardıklarında çalışma ortamından duyulan memnuniyet ve iş tatmini artarak iş hayatında mutlu ve motivasyonları yüksek çalışabilmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Yağcı, 2014). Bu nedenle örgütsel yapı ve yönetim tarzı çalışanların iş yaşam dengesinde önemsenilen bir konudur.

**2.7.2.4 Yönetime katılım ve sorumluluklar.** Yönetime katılım çalışan bireylerin, iş yaşamına dair karar alma süreçlerinde söz sahibi olmaları ve birtakım sorumluluklar almaları doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanların karar alma süreçlerinde etkin rol oynamaları ile birlikte üstlendikleri sorumluluklar motivasyon kaynağı olarak çalışanların işe olan bağlılığını ve aidiyetini arttırarak özel yaşamlarında kendilerini mutlu hissetmelerini sağlamaktadır (Ballica, 2010). Farklı bir görüşe göre ise bireylerin başkalarına ait sorumluluklar alması iş hayatında olumsuz ruh hali, stres ve baskı yaratabilmektedir. Ortaya çıkan bu baskı ve stres neticesinde de kişinin iş yaşam dengesini kurmasını zorlaştırmaktadır (Yavuz ve Doğan, 2018, s. 16).

**2.7.2.5 Çalışma saatleri ve teknoloji.** Çalışma saatlerinin uzun, belirsiz ve yoğun olması, standart olmayan çalışma saatleri, mesai saatleri dışında çalışma gibi faktörler iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (Rapoport vd., 2002). Eve iş getirme ve evden çalışılması, iş seyahatleri, düzensiz çalışma programları, hafta sonu çalışmaları ve ek mesailer, teknolojinin ilerlemesiyle sanal ortam üzerinden insanlarla günün her saatinden iletişim kurarak ulaşılabilir olma ihtiyacı iş yaşam dengesini olumsuz etkileyen örgütsel faktörlerin arasında gelmektedir. Bu faktörler, bireyin iş dışı yaşamındaki bir rolün gerekliliklerini aksatmasına, çalışanın işi üzerinde sahip olduğu bağımsızlığın ve kontrölün azaldığını hissetmesine ve böylelikle üzerinde gerilimin oluşmasına neden olmaktadır (Saeed ve Farooqi, 2014). Sonuç olarak teknolojinin gelişmesiyle sürekli çalışma hali içerisinde olma, çalışma koşullarındaki değişim, çalışma saatlerinin uzun, belirsiz ve yoğun olması iş yaşam alanları arasındaki dengeyi belirleyen etkenler arasında olduğu görülmektedir.

**2.7.2.6 Rol çatışması ve belirsizliği.** Örgütsel düzeyde iş rollerinin, içeriklerinin ya da sınırlarının belirsiz olması iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Rol belirsizliği bireyin örgütteki rolü ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması, işle ilgili asıl görev ve sorumlulukları hakkında taleplerin belirsizliği söz

konusudur. (Yavuz ve Doğan, 2018, s. 15). İŞi ile ilgili içeriklerin, niteliklerin bilinmemesi, hangi işin ne kadarının kendisine ait olduğunu bilmeyen birey iş yaşamında zaman ve emek yönetimi yapmakta zorluk yaŐamaktadır. Bu durum rol belirsizliğiyle birlikte rol çatışmasını beraberinde getirmektedir. Kişinin rgtteki rolü ve statüsü hakkında algıladığı rollerle beklenen yönetsel roller arasında çeliŐkilerin olması, birden fazla rolün aynı anda ortaya çıkması ve bireyin farklı alanlardaki sorumluluklarını aynı anda idare etmek için abalamasından dolayı karar vermekte zorlanması rol çatışmasına neden olmaktadır (Foy ve Rockett, 2019). Bireyin birden fazla rolünün aynı anda ortaya çıkması sonucunda birinin gereklerinin diğerine göre daha dominant veya daha uyumlu olmasıyla bireyin ortaya koyduğu roller arasında çatışma olması iş performansını düŐürmekte, işe ve örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır (Berk ve Gündoğmuş, 2018). Ayrıca toplumsal cinsiyet açısından gelişen toplumlara bireylere farklı rollerden sorumlu tutarak aynı anda birden fazla rolü gerçekleŐtirmek durumunda olan birey baskı altında kalmaktadır. Bireyin birden fazla rolü aynı anda yerine getirmek istemesine karşın bu rollerden birine daha fazla önem vermesi rol atıŐması olarak görülmektedir (Balıca, 2010; Greenhaus ve Beutell, 1985). Çatışma sonucunda iş ve özel hayat sorumlulukları birbirine karıŐarak bu iki alanın anlaşılması güçleŐmektedir.

Çalışanların rol atıŐması ve belirsizlik yaŐamaları stres, huzursuzluk, gerginlik, mutsuzluk, iş tatminsizliği, isteksizlik, aşırı rol yüklenmesi, kendine güvensizlik, işten ayrılma niyeti, psikolojik gerilim, kendini yetersiz görme gibi durumları ortaya çıkarabilmektedir (Esen, 2016). Bu sonuçlara bağlı olarak kişi iş ve yaŐamdaki rollerinin beklentilerini dengelemede yetersizlikler yaŐamaktadır. Bu nedenle örgüt içerisinde görevlendirmeler, roller, statüler, yetkiler ve bunlarla ilişkili olan sorumluluklar belirlenmiŐ olmalıdır. Böylece statü, rol ve yetkilerden kaynaklanan çatışmalar azalarak uyum ve denge söz konusu olabilmektedir.

**2.7.2.7 Kişilerarası atıŐma.** Kişilerarası atıŐma, örgütsel düzeyde fiziki olarak aynı çalışma ortamı içerisinde bulunan bireylerin farklı tutum, duygu, düşünce, algı ve fikirlere sahip olmasından kaynaklanan çatıŐmalardır (Yavuz ve Akça, 2018). Kişilerarası atıŐma, statü farkı veya bireylerin birbirlerinin kariyerler basamaklarında yükselmesini engellemeleri sebebiyle kavga düzeyinde çatışmalar da ortaya çıkabilmektedir. Aynı işyerinde çalışan kişiler, müdür, amir, meslektaŐ ya da memurlar arasındaki çatışmaların çoğunlukla olumsuz ilişkiler, kiŐiliklerin

uyumsuzluğu, görüş ayrılıkları kişilerarası çatışma türlerine girmektedir (Foy ve Rockett, 2019). Çalışma ortamında yaşanan stres, sosyal hayattaki ilişkileri de negatif etkilemektedir. Bu etki kişinin işine de aksetmekte ve kişi hem aile hem de iş yaşamında verimsiz olmaktadır (Ulukapı, 2013, s. 33). Görüldüğü gibi, örgüt içerisinde çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı karşı karşıya kalması sonucunda iki alan arasındaki denge bozulmakta ve bu durum çatışma olarak karşımıza çıkmaktadır.

## **2.8 İş Yaşam Dengesinin Bozulmasının Sonuçları**

Çalışanların iş ve iş dışı yaşamları arasında sağlayacakları denge durumundan sadece kendileri faydalanmayıp içinde bulunduğu örgüt hatta toplum içinde birçok yarar sağlayacaktır. Ancak günümüzde iş alanındaki tahakküm, stres, gerilim, ekonomik, kültürel, toplumsal alandaki yenilikler ve küreselleşme gibi dinamikler örgütler arasında yaşanan rekabeti arttırmaktadır. Çalışma şartlarının bilinen ve alışılmış düzenin dışına çıkması ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte örgütler çalışanlara her an ulaşmak istemektedir (Serbes, 2019). İş yaşamlarının iş dışı yaşam da belli şartların ve durumların değişmesiyle birlikte çalışanlar iş yaşam dengelerini kurmada zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum iş yaşamı ile özel yaşam, özel yaşam ile iş yaşamı arasında belirlenen çizginin esnekleşmesine sebep olarak dengenin bozulmasına neden olabilmektedir (Yavuz ve Doğan, 2018, s. 17). Dengenin bozulması ile ortaya çıkan sonuçlar bireysel (kişisel alan) ve örgütsel (iş alanı) olarak iki farklı grupta incelenebilir.

**2.8.1 Bireysel sonuçlar.** İş ve iş-dışı yaşam arasında dengenin kurulamaması çalışanların fiziksel ve psikolojik sıkıntılar yaşayarak, işe yönelik tutumlarında ve özel hayatlarında önemli sorunlara yol açmaktadır. İş yaşam dengesi bireyin özel ve iş yaşamı arasındaki entegrasyonu ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle yaşamın farklı alanları arasında kurulan dengeyi açıklamaktadır (Tucholka ve Weese, 2007, s. 5).

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle ekonomik, kültürel ve sosyal alandaki değişimler iş ve özel alanlarımızı etkileyerek her geçen gün hayatımıza dahil olmaktadır. Günümüzde gelişmeleri takip etmek ve bu gelişmelere uyum sağlayabilmek için gayret etmekle birlikte yaşanan bireysel sorunlar iş ve özel yaşam arasında dengenin sağlanamamasına neden olmaktadır. İş yaşam dengesini kuramayan bireylerin tutum ve davranışlarında önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır (Akın vd.,

2017, s. 113; Kıcıır, 2017, s. 144). Stres, iş ve yaşam dengesinin bozularak günlük hayatta yol açtığı ruhsal sorunların en başında gelmektedir. Stres, bedenin bir türlü uyarana karşı alışması için gösterdiği tepki şeklinde tanımlanır. İş yaşam dengesinin bozulması ya da iş yaşam dengesizliği, kişisel olarak bireyde stres düzeyinin artması ile birlikte stresle ilişkili rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Stres kaynaklı oluşan hastalıklar baş, boyun, mide ağrısını ve solunum problemlerini harekete geçirerek ruh ve beden sağlığını bozmaktadır (Kıcıır, 2017, s. 144). İş ve özel yaşam alanları arasında denge kuramayan bireylerde, psikosomatik rahatsızlıklar da görülmektedir. Tansiyon, mide rahatsızlıkları ve birtakım kas problemleri iştahsızlık, kalp ağrısı gibi sıkıntılar oluşturduğu belirtilmiştir. Frone (2003) tarafından yapılan araştırmada iş yaşam dengesinin bozulması zihinsel sağlık üzerinde unutkanlık, dalgınlık, odaklanmada azalma, zihinsel durgunluk organize olamama gibi belirtileri olmakla birlikte kişilerin başka alanlardaki rollerini yerine getirirken zorlandıkları gözlemlenmiştir. İş yaşam dengesi kurulamaması sonucu oluşan bireysel etkiler, iki alanın birbirlerine bağımlılığından dolayı, iş hayatının aile hayatını etkilemesi ve aile hayatının iş hayatını etkilemesi olarak iki kapsamda bakıldığında birbirinin uzantısı olarak da değerlendirilmektedir. Bu açıdan, iş yaşam dengesi kurulamaması sonucu iş-yaşam dengesizliğinin oluşması iş yaşam çatışmasının meydana gelmesine sebep olmaktadır.

Frone (2003) göre yaşanan olumsuzluklar hem bireylere hem de dahil oldukları organizasyonlara kayıplara yol açmaktadır. Yaşanan dengesizlikler kişide stres seviyesinin yükselmesiyle birlikte bu stres de kişinin yerine getirmekle yükümlü olduğu diğer rolleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bireylerin sahip olduğu birden fazla role yetebilme uğraşı her iki alan olan iş ve özel yaşamda mutsuzluk oluşmaktadır. Bireylerin iş ve yaşam alanları arasında dengeyi kuramaması sonucunda bir alandaki talebin diğer alandaki taleple uyumsuz olmasından dolayı rol çatışması yaşaması, iş tatminsizliği, yaşam kalitesinin azalması, örgütsel bağlılıkta ve iş hayatında verimlilik ve başarı da azalma, işe gelmeme, işe geç kalma, işten niyeti durumu gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Barnett, 1999; Delecta, 2011, s. 187) Yapılan çalışmalarda bireylerin iş ve yaşam alanlarını dengelemeye çalıştıkları süreçte bireyin yaşamında, tükenmişlik hissi, depresif duygu durumu, yalnızlık hissi, huzursuzluk, suçluluk duygusu, duyarsızlık, gergin ruh hali, bitkinlik, bıkkınlık, endişe, panik, yaşam tatmininde azalma, öfke, korku, kırgınlık, yaşamla ilgili mutsuzluklar ve depresyon hali gibi bazı psikolojik sıkıntılar meydana gelmektedir. Artan istekler karşısında istenilen niteliğin sağlanamadığını hissetmek kişinin yerine

getirmekle sorumlu olduğu eş, anne, baba, arkadaş ve sosyal çevre ile olan ilişkilerde üstlendiği rolleri de olumsuz yönde etkilemektedir (Ballica, 2010, s. 18; Delecta, 2011, s. 187). Özellikle iş yaşam dengesini kuramayan bireyler aile içerisindeki ilişkilerde sürtüşmeler yaşayarak aile sükuneti bozulabilmektedir. Aşırı iş yükü ve belirsiz mesai saatleri ile işteki yaşanan ruhsal hareketlilik evde ve aile yaşamında eyleme dönüşebilmektedir (Apaydın, 2011, s. 60). Kişi işi veya ailesi kaynaklı gerilim, stres, sıkıntı nedeniyle dengenin sağlanamaması evlilikte problemler, ebeveynlik rolü niteliğinde düşüş, aile içindeki rollerini yerine getirmede güçlük çekme, iş ve aile yaşamı arasında yaşanan çatışma hali gibi sorunlara yol açmaktadır.

İş yaşam dengesinin dengesizliğiyle kişi kendi isteklerini ve ihtiyaçlarını karşılamada zorlanarak yapmak istedikleri şeyleri yapamadıklarında yaşam tatmininde azalarak genel refah düzeyi olumsuz etkilenmektedir (Delecta, 2011, s. 188). Sigara, alkol gibi zararlı maddelerin kullanımında artış, konsantrasyon eksikliği sonucu oluşabilecek iş kazaları, sınırlı olma hali ve şiddet eğiliminin oluşması oluşabilecek davranışsal bozukluklara sebebiyet verebilmektedir (Frone, 2003). Bu durum sadece kişi ve işsel motivasyonunu etkilemekle kalmayıp yakın çevresini oluşturan kişileri de olumsuz etkilemektedir. Fiziksel ve ruhsal sağlığı yeterince iyi olmayan bireyin iş dışında kalan özel hayatında aktif, güçlü, pozitif ve mutlu olamamakla birlikte iş yaşamını da olumsuz etkilenerek birtakım örgütsel sonuçlara sebep olmaktadır.

**2.8.2 Örgütsel sonuçlar.** alışan bireyin davranışlarında ve yaşam biçiminde önemli etkiye sahip olan iş yaşam dengesi kavramı, bugünün iş dünyasında üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak görölmektedir. İş yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçları doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olarak ele alınmaktadır. İş yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçları; örgüte doğrudan etki eden ve sonuçları örgütü direkt etkileyen koşullar işe devamsızlık, işgücü devir hızı oranı, grev ve işi yavaşlatma doğrudan maliyetler ile ilişkilendirilmektedir. İş tatmininde, sosyal ilişkilerde ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi örgütleri doğrudan doğruya olmayan şekilde etkileyecek durumlar dolaylı maliyetler olarak incelenmektedir (Altıok, 2018, s. 34). İş yaşam dengesinin sağlanamaması neticesinde meydana çıkan sorunlar birbirini tetiklemektedir. İş yaşam dengesinin bozulmasının iş alanındaki sorunları; şiddetli iş yaşam çatışması, işe devamsızlık ve işi bırakma eğilimde artış, iş tatmininde ve örgüte bağlılıkta azalma, rol tatmininde azalma, motivasyonda azalma, takım çalışmasında verimsizlik ve iş performansında ve üretkenlikte düşüş, kariyer doyumu

ve başarıda düşüş gibi birbiri ile ilişkili örgütsel sonuçlara neden olmaktadır (Bell vd., 2012, s. 26).

Günlük hayat ritminde dengesizlik yaşayan bir birey, işi için gerekli olan itina ve gayreti göstermediği zaman örgütsel açıdan istenmeyen sonuçlar çıkmaktadır. Foy ve Rockett (2019, s. 1023) çalışmalarında bireylerin iş ve özel yaşam alanları karşılıklı etkileşim halinde olduklarını, iş ile ilgili sorumlulukları, özel yaşamı ile çatışmaya girdiğinde stres düzeyleri artmakta ve performansın düşmesinin yanı sıra bireyin genel olumlu iyi olma durumunu etkileyerek çalışanların isteksizlik, motivasyonda azalma ve iş doyumunu seviyesinde düşüşe neden olmaktadır (Taşdelen ve Bakalım, 2017, s. 4). İş yaşam dengesi ile iş tatminine yönelik yapılan çalışmalarda dengesizlik arttıkça, iş tatmininin azaldığı ve iş ve yaşam dengesi bozuldukça örgütlere olan bağlılıkların azaldığı şeklinde ortaya konulmaktadır (Bruck vd., 2002; Saeed ve Farooqi, 2014). İş yaşam dengesizliği ile birlikte örgütsel ilişkilerin zayıflamasıyla ekip ruhunun oluşmasını etkileyerek takım çalışmasına konsantre olamama (Ballica, 2010) ve üretkenlikte düşüş görülmektedir (Choi ve Kim, 2017). Bundan dolayı iş yerinde verimlilik ve performans eksiğiyle birlikte (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 14; Johari vd., 2018, s. 108) iş yaşamının niteliğine ilişkin profesyonel olma ve bu düzeye ilişkin memnuniyet dengesi algısını olumsuz etkileyerek örgütsel bağlılığı azaltmakta iş yerinde devamsızlığı arttırmakta, (Kırcır, 2017, s. 144) ve hatta devamsızlık sonrasında işten ayrılma düşüncesini uygulanabilir hale getirdiği gözlemlenmektedir (Tosun ve Keskin, 2017, s. 12; Vithanage ve Arachchige, 2017, s. 12). Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılığı, memnuniyeti, istek ve motivasyonu ön plana çıkmaktadır.

İnsanlar iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurarken kişisel hedeflerinin, taleplerinin karşılandığı oranda memnun ve mutlu olmaktadır (Ballica, 2010). İşten ayrılmayı tercih etmeyen çalışanlarda işi ile ilgili isteksizliğe yol açarak stres, aşırı iş yükü sonucu odaklanma sorunu, rol çatışması, meslek hastalıkları, iş kazaları, düzensiz çalışma hayatı ile oluşan fiziksel ve/veya psikolojik rahatsızlıklar neticesinde çalışanlar üzerinde yıpratıcı etkiye neden olmaktadır (Demirer, 2011, s. 32; Ertürk, Erdirençelebi ve Gökçe, 2017, s. 194). Bireysel sonuçlar olarak varsayılan davranışsal, ruhsal ve fiziksel kökenli problemler iş yaşamını da etkisi altına alarak örgütsel sonuçların yaşanmasına neden olmaktadır. Örgütsel boyut açıdan bakıldığında iş yaşam dengesinin olmaması ile yaşanan örgütsel sonuçlar örgüte maddi yük olarak yansımaktadır. Buna bağlı olarak iş yaşam dengesinin çalışanın bizzat kendisi, yaşamdan elde ettikleri doyum seviyesi, etkileşimde bulunduğu çalışma arkadaşları, iş

dışı ilişkide bulunduğu bireyler, işverenler ve bir bütün olarak örgüt açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir.



## Bölüm 3

### Yöntem

#### 3.1 Araştırma Modeli

Covid 19 pandemi ile başlayan uzaktan eğitim sürecinde evden çalışan öğretmenlerin algı ve deneyimlerinden yola çıkılarak iş yaşam dengesi ve ortaya çıkan sorunların değerlendirilmesi amacıyla nitel araştırma kullanılmıştır. Nitel araştırmalar araştırmacı, çalışmaya katılan bireylerin algı, duygu, düşünceleri, tecrübe ve bakış açısına odaklanarak olay, olgu veya sorunlara yükledikleri anlamı görmek istediğinde oldukça elverişli bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Nitel araştırma yönteminden yararlanılan bu araştırmanın da evrensel gerçekleri ortaya çıkarma gibi bir amacı yoktur, araştırmaya katılan bireylerin araştırma konusu veya olayla ilgili algı ve deneyimleri öznel verilerle ortaya konulmaktadır. Salgın nedeniyle uzaktan eğitim uygulamasına geçilmesiyle öğretmenlerin evden çalışmaya başladığı süreçte iş yaşam dengesine dair Türkiye’de yapılmış yeterince çalışma bulunmamaktadır. Nitel araştırma yöntemi, alanda sınırlı sayıda araştırma bulunduğu durumlarda günlük yaşam devam ederken değişkenlerin incelenerek daha kapsamlı veri elde edilmesini olanak sağlayan bir yöntemdir. Ayrıca salgınla birlikte ilk defa öğretmenlerin evden çalışarak uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine yönelik tecrübelerinin incelenmesi var olan yeni durumu keşfetmek ve yorumlamak araştırmanın öncelikli amacı ile yakından ilişkilidir. Bu çalışmada nitel araştırma türlerinden olgu bilim (fenomonolojik) deseni tercih edilmiştir. Olgu bilim deseni, bireylerin kendi bakış açılarına göre algı ve deneyimlerini ön plana çıkarmayı amaçlayan bir nitel araştırma desendir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2016). Bu çalışmada da dünya genelinde etkisini süren Covid 19 pandemisi nedeniyle evden çalışmak durumunda kalan ve bu süreci birebir deneyimleyen öğretmenlerin iş yaşam dengesine ilişkin görüşlerinin ve deneyimlerinin ortaya çıkarılması amaçlandığından fenomenolojik desen kullanılmıştır.

### 3.2 Çalışma Grubu

Tez çalışması kapsamında 2020-2021 öğretim yılında Covid 19 salgın sürecinde İstanbul’da bir zincir özel okulda okul öncesi ve ilköğretim kademelerinde görev yapan 11 öğretmenle Haziran- Temmuz 2021 tarihleri arasında derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın kapsamını bu süreçte Covid 19 salgını sebebiyle evden çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. İstanbul, araştırmacının yaşadığı ve çalışmakta olduğu yerleşim yeri olması sebebiyle görüşmecilere ulaşılmasında kolaylık sağlayabileceği düşüncesi ile seçilmiştir. Çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu nedenle bu çalışmanın amacı pandemi nedeniyle uzaktan eğitim sürecinde evden çalışan özel okul öğretmenlerine ulaşılarak görüşmeyi kabul eden kişiler araştırmaya dahil edilmiştir. Pandemi nedeniyle içinde yaşanılan özel durumdan dolayı görüşmeyi kabul eden öğretmenlerle iletişim kurularak bu kişilerden bilgi toplanmıştır. Çalışma grubu yaş, medeni durum, branş, kıdem gibi değişkenler dikkate alınarak örnekleme çeşitliliğe gidilmiş ve görüşmeler veri doyumu sağlanana kadar devam etmiştir.

Çalışma grubuna yönelik sosyo-demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1

#### *Çalışma Grubuna Yönelik Sosyo-Demografik Bilgiler*

<b>Sosyo-Demografik Özellikler</b>		<b>Sayı</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	7
	Erkek	4
<b>Medeni Durum</b>	Evli	4
	Bekar	7
<b>Yaş Aralığı</b>	24-29	5
	30-37	6
<b>Eğitim Durumu</b>	Ön Lisans	2
	Lisans	6
	Lisansüstü	3
<b>Mesleki Tecrübe</b>	2-7 yıl	6
	9-14 yıl	5
<b>Branş</b>	Sınıf	4
	Okul Öncesi	3
	İngilizce	2
<b>Çocuk Sahibi Olma Durumu</b>	Diğer	2
	Evet	3
	Hayır	8
<b>Barınılan Yer</b>	Aile	10
	Yalnız	1

Çalışmaya 7 kadın, 4 erkek öğretmen dahil olmuştur. Katılımcıların yaş aralığı 24-37 arasında değişmektedir. Öğrenim durumunda ise lisans seviyesinde eğitim seviyesi öne çıkmaktadır. Branşlara bakıldığında sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenleri ağırlıkta olmak üzere İngilizce, beden eğitimi ve bilişim teknolojileri gibi farklı branşlara ait öğretmenlerle de görüşmeler yapılmıştır. Medeni durum incelendiğinde bekar ve ailesiyle birlikte yaşayan öğretmenler yoğunluktadır. Mülakat gerçekleştirilen öğretmenlerden sadece üç tanesi anne olmakla birlikte tek çocuğu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki tecrübeleri ağırlıklı olarak 5-10 yıl arasında değişmektedir.

Araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve sonuçlandırılması aşamalarında görüşmecilerin herhangi bir risk altında bırakılmaması amacıyla etik kuralların gereklilikleri çerçevesine hareket edilmiştir. Görüşmeler öncesinde öncelikle bu araştırmanın yürütülme sebepleri, kapsamı ve neden kendileri ile görüşülmek istendiği hakkında sözlü olarak detaylı bilgi verilmiştir. Görüşme süresince araştırmacının görüşmeyi rahat takip edebilmesi adına ses kaydı alınacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu kayıtların analiz için yazıya geçirileceği ve araştırmacılar ve danışman hocalar dışında başka kimse ile paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir. Araştırma sonuçlandırıldığında ise tüm kayıtların ortadan kaldırılacağı ifade edilmiştir. Bu belirtilenler doğrultusunda görüşmeler araştırmacıların onamı alınarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular ve tartışma bölümünde katılımcıların kimliklerinin saklı tutulması amacıyla takma isimler kullanılmıştır. Aynı nedenle görüşmecilerin konuşma sırasında bahsettikleri yer ve kişi isimleri de gizlenmiştir. Görüşmelerin analizi ve raporlaması sonlandırıldıktan sonra tüm kayıtlar geri dönüştürülemez şekilde yok edilmiştir.

### **3.3 Verilerin Toplanması**

Pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin algı ve tecrübeleri üzerinden uzaktan eğitimde yaşanan sorunlar ve iş yaşam dengesine dair görüşlerini ortaya koymak için yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme türünde araştırmacıya belirlenen soru ve konu başlıkları rehberlik etmekte ancak araştırmacı belirli sınırlar dâhilinde bu rehberin dışına çıkabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, 184). Yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlamak amacıyla Covid 19 salgını ile birlikte uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam

dengesine dair yapılmış çalışmalar incelenmiş ve görüşme soruları hazırlanmıştır. Görüşmeler için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Bu çalışmada pandemi döneminde çalışma koşullarındaki değişim nedeniyle evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin düşünce ve algılarının anlaşılması uzaktan eğitim süresince iş yaşam dengesine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı belirlenmiştir. Çalışma grubundan gerekli izinler alınmıştır. Covid 19 nedeniyle okulların kapalı olması ve virüsün bulaş riskinden dolayı yüz yüze görüşme yapılmamıştır. Görüşmeler çalışanlara uygun olan zaman ve yöntemle telefon, Whatsapp, Google Meet ve Zoom iletişim platformları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcının tercihi doğrultusunda görüntülü veya görüntüsüz yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Görüşme sırasında teknik sorunlar yaşanması ihtimaline karşı ayrıca not da tutulmuştur. Ses kayıt cihazıyla yapılan görüşmeler dikkatli bir şekilde yazıya geçirilmiş ve birkaç kez dinlenerek gözden geçirilmiştir. Yazıya dökülen ses kayıtları ve mülakatta tutulan notlardan belirli temalar not alınmış ve bu temalar belirli başlıklar altında toplanmıştır. Konuyla ilgili olmayan bilgiler çıkarılmıştır.

Gözlem ve mülakat gibi teknikler sayesinde karşılıklı etkileşime girilebilmekte, böylelikle araştırmaya katılan bireylerin yorumları elde edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, 406-408). Nitel araştırmada araştırmacı gözlem yaparak, dokümanları inceleyerek veya katılımcılarla görüşmeler yaparak veri toplamaktadır. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemiyle öğretmenlerin pandemi dönemi uzaktan eğitim sürecinde yaşanan problemlerle birlikte iş yaşam dengesine dair görüşleri ayrıntılı olarak değerlendirme olanağı bulunmaktadır. Görüşmeler aracılığıyla katılımcıların iş yaşam dengesine yönelik algı ve düşüncelerini anlamak mümkün olmaktadır.

**3.3.1 Veri toplama araçları.** Sorular, giriş bölümünde; katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular sorulmuştur. İkinci bölümde, araştırmaya katılanların yaşadıkları ev, evi paylaştıkları kişiler ve evdeki çalışma koşulları, ev düzeni ile ilgili sorular sorulmuştur.

Son bölümde ise, pandemi sürecinde zorunlu olarak evden çalışma ilgili genel görüşleri, bu dönemde evden çalışmaya başlamalarıyla birlikte iş ve özel hayatlarına dair yaşadıkları sorunları deneyimler üzerinden yola çıkarak uzaktan eğitim süresince iş ve yaşam arasında kurmaya çalıştıkları dengeyi değerlendirmelerini hedefleyen

sorular sorulmuştur. Araştırma kapsamında hazırlanan sorular iş yaşam dengesi üzerine yapılmış araştırma sorularından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Sorular oluşturulduktan sonra bu konuda uzman görüşü alınarak soruların son hali verilmiştir. Bu doğrultuda toplam altı soru hazırlanmıştır. Hazırlanan sorulara ek olarak oluşturulan temalarla bağlantılı olarak soruların doğru anlaşılması için alt sorular kullanılmıştır.

**3.3.2 Verilerin analizi.** Bu çalışmada, elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizinde amaç, toplanan verileri değerlendirmeye yardımcı olan kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar etrafında açık ve anlaşılır bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). İçerik analizinde öncelikle görüşme, gözlem veya dökümanlar yoluyla elde edilen nitel araştırma verileri analiz edilir. Ardından elde edilen veriler anlamlı bölümlere ayrılır, olaylar karşılaştırılır, ilişkilendirilir ve kavramsallaştırılır. Veriler kodlanır. Ortaya çıkan kodlar bir araya getirilerek belirli kategoriler altında toplanabilen temalar altında birleştirilir. Kavramlar birbirleriyle spesifik temalar altında sınıflandırılıp incelendikten sonra bulgular tanımlanır ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 228-239).

Bu çalışmada veri analizinde öncelikle ses kayıtları incelenmiştir. Görüşme kayıtlarında çözümlenmeler yapılmıştır. Çözümlenmelerde görüşüne başvuru alan öğretmenlere birer takma isim verilerek açıklamalar yapılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplandırılmıştır. Veriler analiz edilirken olası kodlar oluşturulmaya başlanmıştır. Kodlamada kullanılacak sözcükler düzenlenerek kodlar verinin içinden çıkarılmaya başlanmıştır (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2016, s. 269). Bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşam dengesine dair görüşleri öncelikle kodlanmış sonradan doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Kodlama işleminden sonra kodlar alt kategorilere ayrılmıştır. Ardından olası temalar gözden geçirilmiştir. Oluşturulan alt kategoriler temalara ayrılarak tüm katılımcıların deneyim ve düşünceleri temalara aktarıldığında temalar sonlandırılmıştır.

**3.3.3 Geçerlilik ve güvenilirlik.** Araştırma kapsamında hazırlanan sorular daha önce iş yaşam dengesi üzerine yapılmış araştırma sorularından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Sorular oluşturulduktan sonra bu konuda araştırmanın danışmanından görüş alınarak soruların geçerliliği sağlanmıştır. Daha sonra

katılımcılara çalışma hakkında yeterli bilgi verilmiş, hazırlanmış olan sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcıların doğru ve dürüst cevaplar vermeleri için teşvik edilmiştir. Çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak için bazı tedbirler alınmıştır. Çalışmanın iç geçerliliğini arttırmak için görüşme soruları oluşturulurken ilgili literatür incelemesi yapılmış, görüşmelerin yazılı dökümleri ve görüşme esnasında alınan notlar katılımcılara istekleri doğrultusunda tekrar iletilerek kontrol etmeleri istenmiştir. Yapılacak analizler sonucunda ortaya çıkacak temaların kendi içinde tutarlılığı dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Araştırmada inandırıcılığı arttırmak için öncelikle araştırmanın uygulama sürecinde tüm görüşmeler araştırmacı tarafından ses kayıtları alınarak sağlanmıştır. Ses kayıtları alınmadan önce tüm katılımcılardan onam formu okunarak onay alınmıştır. Görüşme esnasında verilen bilgiler ses kayıt cihazı ile kaydedilerek daha sonra ayrıntılı bir şekilde analiz edilip raporlanmıştır. Veri analizi sürecinde, gerektiğinde yeni bilgilere ulaşmak için katılımcılarla yeniden iletişime geçilmiştir. Katılımcılara yöneltilen soruların doğru anlaşılması için zengin ve ayrıntılı tanımlamalar kullanılmıştır. Bulguların anlamlılığını ve bütünlüğü araştırmacı tarafından objektif bir şekilde kontrol edilmiştir. Çalışmanın dış geçerliliğini sağlamak için araştırmanın yöntem bölümünde veri toplama aracı, katılımcılara ait bilgiler, araştırma deseni, verilerin toplanması, analizi ve yorumlanması aşamalarındaki detaylara ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Bulgular, alan yazınla karşılaştırılarak, bulguların anlamı ve uygulamadaki gerçekliklere ulaşmaya çalışılmıştır. Çalışmanın iç güvenilirliğini sağlamak için elde edilen bulgular hiçbir yorum ve genelleme yapılmadan doğrudan aktararak bir sonraki yapılacak tartışma, araştırma ve açıklamalara zemin hazırlaması düşünülmektedir. Veri analizinde bulguların tutarlılığı ve bütünlüğü doğrultusunda temalar oluşturularak oluşturan temalara ait alt tema ve kategoriler kendi aralarında ve diğer temalarla uyumu temel alınarak sağlanmıştır. Çalışmanın dış güvenilirliğini sağlamak için süreç içerisinde yapılan hazırlıklar ayrıntılı bir şekilde ortaya konulmuştur. Ayrıca görüşmecilerin konuşma sırasında bahsettikleri yer ve kişi isimleri de gizlenerek çalışmada takma isimler kullanılmıştır. Görüşmelerin analizi ve raporlanması sonlandırıldıktan sonra tüm kayıtlar geri dönüştürülemeyecek şekilde yok edilmiştir. Buna ek olarak nitel araştırmalarda güven duyulabilirliği arttırmak için aktarılabilirlik, çalışılan konu ile ilgili sonuçların genellenmesi için kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Aktarılabilirlik konusunda elde edilen veriler ve çözümlenmeler ileriki bir dönemde olası yapılacak çalışmalar için içerikteki

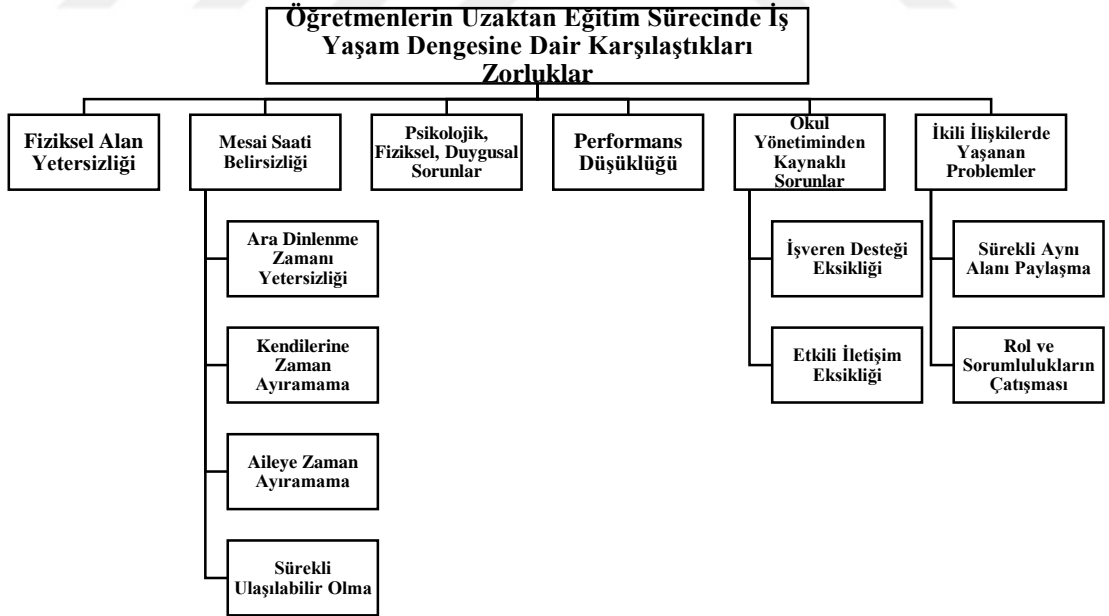
benzerlikler, uygulamalar ve aktarılarılan deneyimler ayrıntılı olarak ele alınarak benzer çalışma yapacak diğer araştırmacılar için detaylandırılmıştır. Bu nedenle katılımcı seğimin nasıl yapıldığı, katılımcıların özellikleri, ortam, zaman ve içerikle ilgili açıklayıcı bir şekilde bilgi verilmiştir.



## Bölüm 4

### Bulgular

Bu bölümde araştırma verileri çerçevesinde pandemi döneminde evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş yaşam dengesine dair görüşleri doğrultusunda uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine dair karşılaştıkları zorluklar ve iş yaşam dengesi sağlama yöntemleri olmak üzere iki tema altında sunulmuştur. Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine dair karşılaştıkları zorluklar teması çerçevesinde fiziksel alan yetersizliği, mesai saatlerinin belirsizliği, psikolojik, duygusal, fiziksel sorunlar, performans düşüklüğü, okul yönetiminden kaynaklı sorunlar ve ikili ilişkilerde yaşanan sorunlar incelenmiştir. Öğretmenlerin pandemi döneminde iş yaşam dengesi sağlamaya yönelik yöntemleri teması altında ise bireysel çaba, mesleğin vermiş olduğu güç, farklı uğraşlar bulma, duruma alışma ve yeni öğrenme biçimleri keşfetme alt temaları oluşturulmuştur. Aşağıda Şekil 1 ve Şekil 2 de temaları ve alt temaları görmek mümkündür:



Şekil 1. Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine dair karşılaştıkları sorunlara ilişkin temalar



Şekil 2. Öğretmenlerin iş yaşam dengesi sağlama yöntemlerine ilişkin temalar

#### 4.1 Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Sürecinde İş Yaşam Dengesine Dair Karşılaştıkları Zorluklar

Görüşmeler sırasında öğretmenlere iş ve iş-dışı yaşamı birbirinden ayırma söz konusu olduğunda iki alan arasında denge sağlarken zorlandıkları durumlar sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda en çok zorlandıkları durumlar, fiziksel alan yetersizliği, mesai saatlerinin belirsizliği, psikolojik, duygusal, fiziksel sorunlar, performans düşüklüğü, okul yönetiminden kaynaklı sorunlar ve ikili ilişkilerde yaşanan sorunlar kategorilerine ulaşılmıştır.

**4.1.1 Fiziksel alan yetersizliği.** Pandemi sürecinde evden çalışan öğretmenler uzaktan eğitim sürecini yürütürken evde kendilerine ait alan oluşturma konusunda zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar çalışma alanlarındaki değişikliği evin bazı alanlarına fiziksel sınır koyarak, evin fiziksel yapısında yapılan değişikliklerle birlikte bir çalışma odası veya masa ile iş ve iş-dışı yaşam alanlarının birbirinden ayrılmasına yönelik girişimlerini belirtmektedir. Öğretmenlerin çalışma mekanlarına bakıldığında çalışma alanlarında düzenlemeler yaptıkları göze çarpmaktadır. Görüşülen katılımcıların bu alanlarda bir çalışma odasına sahip olsa da, bu durum sadece bir masa başında çalışmadan ibaret olmadığını, ev içerisinde çeşitli yerlerde hatta evdeki diğer aile üyelerinin de dikkat etmesi gereken bazı şartların sağlandığı durumlarda çalışabileceklerine dair paylaşımları olmuştur. Bu bağlamda içinde buldukları şartlar itibariyle iş-aile yaşam dengesini kurmalarını zorlaştırırken bireyler arasında gerginliklerin yaşanmasının kaçınılmaz hale geldiği söylenebilir.

*Kendime ait bir alan oluşturamadım. Evde yer kalmadığı için çalışma ortamım yatak odasıydı. Eşimde öğretmen. Eşim de evden online bağlandı. Çocuğumda online eğitime kendi odasından devam etti. Bana kalan tek yer mutfak ve yatak odası olduğu için mecburen yatak odasına küçük bir masa*

*kurdum. Arka fonumu da düzelterek temiz bir görüntü vererek yatak odasından çalışmak durumunda kaldım. (Aleyna)*

*Kendi odamı çalışma ortamı haline getirdim. Duvarlarımı etkinlikler astım. Salon masamı çalışma masası haline getirdim. Ama sonuçta ev ortamıydı ve evle iş ortamı karıştı bir yerde. Her şeyi, herkesi aynı yerde idare etmek zorunda kaldım diyebilirim. (Güneş)*

*Evimizin düzeni tamamen değişti. Kendime özel çalışma alanı hazırladım. Odam bir sınıfa dönüşmüştü adeta. (İrem)*

*Evi küçük bir okula çevirdik. Evimizi bir kırtasiye dükkanına, bir okula çevirdik. (Deniz)*

Doğa, evde hem kendisinin hem de evde yaşayan hayvanlarının bile kendilerine alan bulmakta zorlandıklarını ve bu nedenle işine konsantre olamadığını ifade etmiştir.

*Mutlaka bir odayı bir kapıyı kapatıp ders yapmam gerekiyor. Eşim de evden çalıştı belirli bir dönem. Zaten 3+1 bir evde oturuyorum. Mutfığa eşime tahsis ettim, salonda masanın üzerine kitaplarımı yerleştirdim ekipmanlarımı kurdum. Bu sefer mutfak kapanıyor. Kediler için salon kapanıyor. Sadece yatak odası ve antre kalmak durumunda oluyorlar. Öyle olunca bütün gün sabahtan akşama kadar rahatsızlar, rahatsız ediyorlar. (Doğa)*

Buna karşın Osman, tek yaşadığı için bu durumdan daha az etkilendiğini ifade etse de evin fiziksel yapısı ile ilgili değişiklikler yaptığını şu sözlerle belirtmiştir:

*Ev düzeni konusunu tabii ki değişiklikler oldu. Kendime, evimde olmayan bir çalışma ortamı yarattım. Online derslere katılabileceğim bu ortamı sağladıktan sonra da ev düzeninde eşyalarımın üzerinde hareket alanım olması için dekorasyonumda değişiklikler yapmaya başladım. (Osman)*

Katılımcıların çoğu çalışmak için ayrı bir odaya veya kendilerine ait özel bir alana ihtiyaç duyduklarını, bu odanın sessiz olmasına, birlikte yaşadıkları kişilerin bu duruma dikkat etmeleri gerektiğine ve işi bölecek unsurların bu alana girişine müsaade etmediklerini belirtmiştir.

*Çalışma ortamım kendi odamda izole bir şekildeydi. İçeriye çok fazla sesim gitmesin diye daha rahat bir ortam yaratmaya çalıştım. Kendi odamda kendi bilgisayarımla kendi özel alanımdaydım. (Egemen)*

*Ev düzeni konusunda evden çalıştığım için ve ders anlattığımız için herkesin sessiz olması gerekiyordu. Bakın benim şu şu saat aralıklarında dersim var. O yüzden hiç kimse bir şey yapmasın, çıt çıkmasın. (Özgür)*

Buna ek olarak katılımcılardan bazıları pandemi nedeniyle sadece kendilerinin değil evde yaşayan diğer aile bireylerindeki evden çalışma durumuna bağlı olarak evlerini kendi çalışma düzenine göre organize etmeleri ve bu şekilde iki alan arasında fiziksel bir sınır oluşturmalarına rağmen aile içerisinde birtakım sıkıntılar yaşadıklarını ifade etmiştir.

*Çalışma ortamı olarak kullandığım bir oda vardı. Kendime aitti ama bir yandan da evden çalışan başka kardeşlerim de vardı. Abim ve ablam vardı. Tabii biz de bir çakışma oluşuyordu. Yani biraz sessiz olur musun ya da sen birazcık sessiz olur musun gibi bazen seslerin karışması durumu oluyordu. (Merve)*

*Eğitim videoları çekerken evden ya da dışarıdan gelen en küçük ses ya hareket dikkatimin dağılmasına ve videoyu baştan çekmeme sebep oluyordu. Evde daha çok benim düzenime ayak uydurmaya başlandı. Bu durum evdekilerin de sıkılmasına sebep oldu. Kardeşimle zor zamanlar yaşadık. Onun da online dersleri vardı ve zamanlamız çakışıyordu. Kendimize ait alan oluşturmakta zorluk yaşıyorduk. (İrem)*

**4.1.2 Mesai saati belirsizliği.** Görüşülen katılımcıların ifadelerine göre öne çıkan bir diğer unsur günlük çalışma sürelerinin belirsizliğidir. Öğretmenlerin pandemi döneminde uzaktan eğitim sürecinde evden çalışmalarına rağmen aşırı iş yükü ve artan sorumluluklar, uzun ve belirsiz çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma programı, toplantılar gibi durumlar da bir öğretmenin iş ve yaşam dengesini sağlamasını engelleyebilmektedir. Mesai saatlerinin belirsizliği teması altında katılımcıların görüşleri ara dinleme zamanı yetersizliği, kendilerine zaman ayıramama, aileye zaman ayıramama ve sürekli ulaşılabilir olma kategorileri altında toplanmıştır.

**4.1.2.1 Ara dinlenme zamanı yetersizliği.** Yoğun iş temposu ve uzun ve belirsiz çalışma saatleriyle birlikte gün arasında verilecek molalar stresi azaltmaya ve daha yüksek düzeyde verim göstermeye yardımcı olabilmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin salgın döneminde eve ve işe ayrılan süreyi karşılaştırmaları istendiğinde görüşmeye katılan tüm öğretmenler işe ayrılan sürenin daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Bunu bağlı olarak iş yerinde olmadıkları halde ara dinlenme haklarının olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılardan bazıları ara dinlenme süresini daha az kullandıklarını bazıları ise bu süreyi hiç kullanamadıklarını belirtmiştir. Normal mesai saatleri dışında kalan vakitleri de istedikleri gibi değerlendiremediklerini ifade etmişlerdir.

*Bu süreçte kesinlikle işe ayırdığım süre evden daha fazlaydı. Molalarımız oldu. Aslında molalarımız oluyordu ama orda da okulla ilgili ya da evle ilgili yapmamız gereken şeyler olduğu için çok da fazla mola gibi olmadı aslında. O aralarda da evde ya da okulla ilgili çalışmalar devam etti ekstra. (Ayten)*

*Evdeyken molalarım oldu. Dersim bittiğinde ıktım. Ama bu süre 10 dakikayı bile geçmiyordu. 10 dakika zaten çok kısa bir süre, insani ihtiyaçları karşılamak için yemek bile yemek zordu, tuvalete git, su i. O yüzden bazı günlerde üst üste ders geldiğinde örneğin 9'dan 1'e kadar hiç yemek yemediğim zamanlar oldu. En fazla insani ihtiyaçlar için zaten çok kısa bir zaman. (zgr)*

İş yaşam dengesi performans için oldukça önemlidir. Günlük molalar, aile ve arkadaşlarla sosyalleşmek stresi azaltarak özel hayatımızda ve iş hayatımızda daha üretken olmamızı sağlamaktadır. Bu noktada, ara dinlenme hakkının dahi olmaması artan iş talepleri ve okul yönetiminin öğretmene tutumu bir yandan özel yaşamı engeller duruma getirirken bir yandan bireyin üzerinde baskı ve stres unsuru haline geldiği ifade edilmektedir.

*Hayır molalarım olmadı. Çünkü o süreç çok kısıtlı bir zamandı. Okulda yaptığımın aynısını neredeyse evde yaptım. Sürekli ekstra benden çalışma hazırlamamı ya da saat fark etmeksizin fikir retmemi daha ne yapılabilir ya da odanın duvarlarına materyal yapıştır, bir şeyler hazırla gibi yetiştirmem gereken şeyler oluyordu. Normalde benim yapmam gereken bir şey değil ama baskılarla istedikleri için hoş bir durum değerildi. (Egemen)*

Öte yandan Osman branş öğretmeni olarak ders programlarının ve çalışma saatleri konusunda herhangi bir zorluk yaşamadıklarını belirtmiştir. Ayrıca bu durumun bir avantaja döndüğünü “Bizim molalarımız oldu. Yüz yüze olsaydı ders yoğunluğumuz daha fazlaydı. Ama uzaktan eğitime geçince programda bizim ara verme fırsatımız daha çok oldu. Yani derslerimiz peş peşe olmuyordu. Bu nedenle dinlenme fırsatı yakaladık” sözleriyle ifade etmiştir.

**4.1.2.2 Kendilerine zaman ayıramama.** İş yaşam dengesi, kişinin iş ve iş dışında sadece ailesine ve işine değil kendine de ayırdığı zaman açısından da dengenin tartışılmasını sağlayabilmektedir. Edinilen bulgulara göre öğretmenlerin farklı uğraşlara, hobilerine ve diğer insanlarla sosyal etkileşime hatta kendi kişisel ihtiyaçlarına ve özel işlerine zaman ayıramadıkları belirterek bu alandaki talepleri karşılayamadıkları bulgulanmıştır. Katılımcıların ifadelerinden de anlaşıldığı gibi birçok öğretmenin deneyimleri üzerinden kendilerine ayırdıkları zaman yok denilecek kadar azdır. Bu olumsuzlukların sebepleri arasında artan iş temposu ve uzun mesai saatlerinin eklenmesiyle kendi çabalarıyla iş yaşam dengesi kurmaları beklenmektedir.

*Özel işlerimi genellikle annem halletti. Çünkü yasak saatlerine denk geldiği için hiçbir özel işimi kendim halledemedim. Kendime ayıracağım özel vakitlerde sürekli okul ile iletişim halindeydim. Daha doğrusu zorunda bırakıldım. Akşam 9 ya da 10 da iş düşünmek istemezken sürekli benden farklı şeyler istendi ve özel arkadaşlarıma aileme ya da kendi bakımına dair ayıracağım zamanlarda hep okul ile iletişim halinde oldum. Bu durum benim özel yaşantımı da olumsuz yönde etkiledi. (Egemen)*

*Hiçbir özel işimi kendim halledemedim. Halletmeyi öğrendim. YouTube'dan videolar izleyerek kaş bıyık almayı öğrendim. Mesela eşimin saçlarını kestim. Hala saç tıraşını yapabiliyorum. Her şeyi kendim halletmeye başladım, her şeyin her şeyi olmaya başladım bir taraftan mutfakta aşçı salonda bilgisayar öğretmeni. Evin her yerinde evin hanıma aynı zamanda evi temizleyen kişi bir taraftan eşinin sorumlulukları bir taraftan kendi ihtiyaçlarım derken evin her odası farklı bir şey için kullanıldı ve ben kendime ayıracak zaman bulamadım. (Doğa)*

*İş ile ilgili araştırmalarımın ve uğraşlarımın daha fazla olmasına farklı iş yüklerimin olmasının yanı sıra hem kendi özel işlerimi, kişisel bakımımı ve ailemle ilgili sorumluluklarımı aksatmama neden oldu. Kendime ait ve kendi aile hayatıma yönelik hiçbir katkı sağlamadı aksine daha çok şeyler götürdü. (Ayşe)*

Öğretmenler yoğun çalışma temposu nedeniyle iş-dışı yaşamlarına vakit ayıramadıklarında evden çalışmanın sağladığı esneklikten faydalanarak iki alan arasında dengeyi kurmaya gayret ettikleri görülmektedir.

*Özel işlerimi hiçbir şekilde kendim ilgilenemedim. Yapabildiğim kadarını çoğunu online yaptım. Eczaneye bile zar zor yetiştim. Onun dışında ben online dersteyken bile kameramı kapatıp yemek yaptığımı hatırlıyorum. Kameram kapalı bir şekilde soğan kavurdum. Yemek yaptım ama diğer türlü özel işlerimi hiçbir şekilde halledemedim. (Aleyna)*

**4.1.2.3 Aileye zaman ayıramama.** Dikkat çeken bir diğer nokta katılımcılar, mesai saatlerinin belirsizliği ve iş temposunun artması ile birlikte iş yaşamının iş dışı yaşama taşması sonucunda aileleri ile verimli zamanlar geçiremediklerini ve bu durumun aile yaşamları üzerinde olumsuz etkilerine vurgu yaptıkları görülmektedir. Yöneticilerin mesai saati kavramını hiçe sayarak çalışanlarına gece-gündüz demeden sürekli ulaşılabilir olma durumuna bağlı olarak katılımcılar, aileleriyle birlikte geçirdikleri ortak zamanın yetersizliğinden bahsetmektedir.

*Ailemle yaşarken yemek saati geldiğinde hala iş yaptığım için ya da toplantı olduğu için onlarla geçirdiğim zaman azaldı. Bu durumlar pek fazla başa çıkamadık. Aniden ansızın haftalık bir de şu saatlerde toplanılacak denilseydi ben kendimi ve ailemi ona göre ayarlardım. O gün işte akşam 5'te toplantı haberi öğlen 3'te alırsam bu konuya bir çözüm bulunamadı bir türlü. (Özgür)*

*Ailem o konuda çok destek oldu. Sorun odaklı değil çözüm odaklı oldular. Tabii ki bu durumdan etkilendiler fakat beni idare ettiler. Yemek saatlerimiz bile değişti. (İrem)*

*Bu çalışma saatlerinde ve bu çalışma düzeni ile birlikte çoğu zaman oğlumu yalnız bırakmak zorunda kaldım. Mesela tek başına olduğu için çok fazla*

*hoşnut olmadığım bir şekilde eline iPad verip bir süre oyalanmasını tercih etmek durumunda kaldım. (Ayten)*

Görüşülen öğretmenlerden bazıları pandemi döneminde çalışma saatlerinin uzaması aile ile geçirilen zamanı azaltmakla birlikte ev işlerine katılımın azaldığını, aile ile ilgili talepleri yerine getirirken zorlandıklarını söylemiştir. Buna bağlı olarak öğretmenler tarafından ifade edilen iş yaşam dengesizliğinin olumsuz etkisi çalışma sürelerinin uzaması ve belirsiz olmasıyla aileye ve özel yaşama kısıtlı zaman ayırma olarak görülmektedir.

*Ailemize vakit ayıramadık. Vaktimizi verimli kullanamadık. Bu dönemde evdeki çoğu sorumluluğumuzu yerine getiremedik. Mesai saatimiz olmadığı için vaktimizin çoğu bilgisayar karşısında telefonla toplantıyla mail ile geçirdik. (Deniz)*

*Sorumluluklar, pandemiden önce anneme yardım ediyordum. Ama online olarak başladığımızda daha çok yardım edemeye başladım. Temizlik konusunda ev işleri konusunda yemek yapma konusunda. (Merve)*

Bu duruma paralel olarak katılımcılar arasında pandemi nedeniyle evden çalışma durumu ile ortaya çıkan mesai saatlerinin belirsizliğinden dolayı iş ve iş-dışı alanların birbirine karışmasına neden olduğunu belirterek bu durumun dezavantajlarını ve zorluklarını vurgulamıştır. Bunun sonucunda kişi ne ailesine gereken değeri verebilmekte ne de iş hayatında verimli olabileceğini düşünmektedir.

*Özellikle özel hayatım hiç olmadı bu noktada çok zorlandım. Pandemi sürecinde eve kapandık. Evden sürekli çalışıyorduk ve mesai kavramı diye bir şey yoktu açıkçası. Sürekli bir çalışma ortamı söz konusuydu. Yani okulu eve taşıma gibi oldu. Evimiz bizim iş yerimiz gibi oldu. (Merve)*

*Hem ev ortamı hem iş ortamı çok zorlayan şartlar arasındaydı. Çalışma saatlerimizin düzeni yoktu. Okula gidip okula çıktığımız saatte saatlerimiz bitmiş oluyordu. Ama evden çalışma sürecinde bunu yaşayamadık. Çok fazla sonrasında toplantı yapmak durumunda kalabildik. Neler yapabiliriz bunlarla ilgili bir araya gelmemiz gerekti. Çünkü süreç belirsizdi. Bu oturana kadar ev saatleri ile iş saatleri hep birbirine karıştı ve zorlayıcı oldu bizim açımızdan. (Ayten)*

**4.1.2.4 Sürekli ulaşılabilir olma.** Teknolojinin gelişmesiyle birlikte haberleşme araçları kullanımının artması örgüt yönetiminin çalışanlarına iş yeri sınırları dışında olsalar dahi bilgisayar ve cep telefonu aracılığıyla erişimini kolaylaştırmaktadır. Pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin, yöneticileri tarafından kişisel verilerin korunması kapsamında özel cep telefonu numaralarının velilere verilmesinin özel hayata saygı gösterilmemesi olarak ifade etmek mümkündür. Böylece okul yönetimi ve veliler internet ve iletişim teknolojileri sayesinde öğretmenlere günün her saatinde erişme fırsatı yakalamıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin iradeleri dışında okul yönetiminin çalışanlarının özel bilgilerini velilerle paylaşması öğretmenlerin iş ve aile yaşamını olumsuz etkileyerek bireyler üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmıştır.

*Okul yönetimi tarafından velilere kişisel özel numaralarımızı vermek zorunda kaldılar. Okul telefonundan sorunları çözemediklerini söylediler. İstedikleri zaman akşam sabah saat kaç olursa olsun hafta içi hafta sonu veliler bize ulaştılar. (Güneş)*

*WhatsApp grubu üzerinden ve her saat her saat ulaşılabilir olmamız beklendi. Öğretmenlerin özel telefonları velilere verildi. Bu durumun profesyonellik dışı olduğunu düşünüyorum. Yani veli sana her zaman ulaşabilir. Senin kendi özelin kalmayacak. Okul yönetiminin buna karşı olması gerekirdi bana kalırsa. Bu durumun profesyonelliği maille olur ve ben çalışma saatleri içerisinde sana cevap verebilirim. Ama online da olunca veli bunu suistimal edebiliyor. Gecenin 10'unda arayan veli vardı o sıkıntıydı. (Özgür)*

Yaşanan sorunlardan dikkat çeken bir diğer nokta görüşmeye katılan bazı öğretmenlere okul yönetimi tarafından işinin içeriği gereği zamansal olarak mesai saatleri dışında da işini takipte etmesinin görevi olduğu hatırlatılmıştır. Bu noktada öğretmenlerin özel olarak kendilerine ayıracak vakitlerin okul yönetimi tarafından engellendiği anlaşılmaktadır.

*Zaten özel hayatım kalmamıştı. Çünkü sürekli çalışıyor durumundaydık. Online'a yeni geçtik. İşte Zoom yok Meet bunlarla uğraştık. Eşim tamamen ayrı bir odada. Ben ayrı bir odadaydım bütün gün. Sürekli bir iş bir etkinlik toplantı sürekli çalışma durumu hiç kendime özel zamanım kalmadı. Cumartesi bile dahil olmak üzere çalışıyorduk. Belki bir pazar günü bir araya*

*geliyor biliyorduk diyebilirim. Hatta beni okul idarecilerinin istediklerin saatte aradılar ve ulaşamadıklarında da mesaimin devam ettiğini söylediler. (Güneş)*

Ayrıca okul yönetimi ve ekip arasındaki sıklıkla ve gereksiz bir şekilde iletişime geçildiği hatta bu durumun özel hayata müdahale (taciz) boyutuna dönüştüğünü şu sözler özetlemektedir. Bu bağlamda hem okul yönetimi hem de velilerin öğretmenlerin zamansal olarak özel ve aile yaşantısı üzerinde etkilerde belirleyici olmaktadır.

*Gerektiğinden çok daha fazla iletişim kurdu. Akşam 9 toplantı istekleri.. Zaten biz bütün gün ders yapıyorduk. Dersten sonra akşam 9'da kendimize özel vakit ayırmak isterken okul sürekli bizden online görüntülü toplantı talep etmeye başladı. En fazla haftada 3 kereydi ya da iletişim kurduğumuz ağlardan bir tanesi WhatsApp'tı. WhatsApp'ta saat zaman fark etmeksizin mesajlar durmadı ve artık bu taciz boyutuna geliyordu. (Egemen)*

*Sürecinde en başında kurulan Whatsapp grupları ve her dakika yeni bir bilgilendirme ve farklı görevlendirme süreçlerinin oluşturulması esnasında 7/24 her zaman telefonlarımızı duymamızı mesajları görüp cevap vermemizi bekliyorlardı. Bizde bir yandan online derslere girip bir yandan mesaj trafiği içerisinde kaybolmamak her mesajı o süreç içerisinde doğru anlayıp anında cevap vermek ders esnasında oldukça zorlayıcıydı. Bu anlamda çocuğumla geçirdiğim zamanı bile kalitesizleştiriyordu. Sürekli mesajlaşma telefon mail yoğunluğu oluyordu. (Ayten)*

**4.1.3 Psikolojik, fiziksel, duygusal sorunlar.** Pandemi nedeniyle evden çalışma durumuna bağlı olarak iş yaşam dengesini kurarken sürecin iş ve özel hayata etkisinin yanı sıra dolaylı gibi görünse de fiziksel, psikolojik ve duygusal sorunlara neden olmaktadır. Katılımcılara iş ve yaşam dengesi kurarken yaşadıkları olaylar üzerinden psikolojik, fiziksel ve duygusal etkileri sorulmuştur. Katılımcıların ifadelerine göre zihinsel-fiziksel yorgunluk, gerginlik, fiziksel ağrılar, depresif duygu durumu vb. en sık dile getirilen şikâyetler arasında sayılabilir. Görüşülen öğretmenlerin pandemi nedeniyle evden çalışma durumuna bağlı olarak iş yaşam dengesini kurarken fiziksel, psikolojik ve duygusal sıkıntılar yaşadıklarını görülmüştür. Bu değerlendirmelere göre iş ve özel yaşam dengesinin bozulması durumunda, bir alanın diğerine yaptığı baskı sonucu stres, motivasyonda düşüklük,

yaşamdan tatminsizlik, işten ayrılma niyeti ve ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması gibi istenmeyen sonuçları ortaya çıkarabileceği söylenebilir.

*Bu süreç çok verimsiz oldu. İnanılmaz bir bel ağrısı bacak ağrısı. Bir taraftan da sürekli oturuyorum. Öğretmenlik hep öğretmen hep ayaktadır zindedir ayaktadır, koşup gidip gelecek vücut dilini kullanacak. Bir anda öğretmenin sandalye başına masa başına koyduğunuz zaman bence öğretmen de farklı hastalıklara bu sene pandemi döneminde yol açmıştır. Normalde sadece öğretmenlerin varis, faranjit gibi mesleki hastalıkları varken pandemi sürecinde gözle ilgili belle ilgili boyunla ilgili rahatsızlıklar ortaya çıktı. (Doğa)*

*Okula gitseydim hem fiziken hem zihnen yoruluyor olacaktım. Bilmediğim bir süreç olduğundan zihnen yorgunluğum daha çok arttı. Sürekli ekran başında olmak sırt ve baş ağrılarına sebep oldu. (İrem)*

Katılımcılardan bazıları pandeminin vermiş olduğu psikolojik etkiden dolayı ruhsal dengelerinin bozulduğunu, kendilerini mutsuz ve yorgun hissetmelerinin yanı sıra işten ayrılmayı düşündüklerini anlatmıştır.

*Daha fazla kendimi yorgun hissetmeye başladım. Ertesi gün uyandığımızda tekrar o yorgunluk üzerimize oluyordu. (Merve)*

*Çok strese girdiğim durumlar zamanlar oldu. Bir yandan bir şeyleri idare ederken veliye memnun etmeye çalışıyorsunuz. Bir yandan öğrenciler öğreniyor mu onları anlamaya çalışıyorsunuz. En çok kendimden gitti diyebilirim. Herkes her şeyden memnun iken olan bana oldu öğretmenlere oldu bu süreçte. (Güneş)*

*Kimse gelip de şu garibanın halini sormadı. Kesinlikle üzerimde bu süreç olumsuz etki yarattı. Sağlıklı bir psikolojim olduğuna inanmıyorum. Hayata bakış açım çok mutsuz gelecekle ilgili kaygılarım var. Eşimle de ilgili çok önemli kaygılarım var. Ben bir branş öğretmeniyim. Bu süreçte bu mesleği de sorguluyorum. Bundan önce sorgulamaz iken özellikle son yaşanan olaylardan sonra. (Doğa)*

*Motivasyonum çok yerlerdeydi. Bu süreçte mesleğimi bırakmayı dahi düşündüm çünkü mutsuzduk ve motive edilmeyen öğretmenlerdik. (Egemen)*

Özgür ise geçen sene süreçte yaşadığı sıkışmışlığı ifade ederek çalıştığı kurumdan ayrıldığını şu sözlerle vurgulamıştır:

*Geçen sene yaşadıklarım gerçekten beni düşündürdü ve gerçekten işten ayrılmama neden oldu. Şu an farklı bir kurumda çalışıyorum. (Özgür)*

**4.1.4 Performans düşüklüğü.** Her çocuğun kendine özgü öğrenme biçimi ve farklı ihtiyaçları olduğu düşünüldüğünde öğretimi düzenlemek sınıf ortamında bile oldukça zorlu iken yeterli alt yapı hazırlığı yapılmadan öğretmenlerin mesleki olarak hiç karşılaşmadıkları yüz yüze etkileşim dışında farklı yöntem ve araçlarla öğrencilerinin öğrenmesini uzaktan sağlamak işlerini çok daha zor hale getirmektedir. Buna bağlı olarak pandemi döneminde evden çalışma durumunda uzaktan eğitim sürecinde iş performansı algısında kayıp yaşadığını öğrencilere faydalı olamadıklarını ifade eden katılımcılar bulunmaktadır.

*Kendi alanıma bakacak olursak materyal ile dersi anlatmayı öğretmeyi kazanmayı bu şekilde öğretmeyi hedefleyen bir öğretmenim. Alanım da buna müsait. Bir yanda bilgisayar başında sadece online eğitim yapınca elindeki teknolojik alet bilgisayar ve web üzerinden eğitimle bu çerçevede çocuklara sunabileceğim en iyi şeyleri yapmaya çalıştım. Ama bana kalırsa yetersiz. Dokunmadıktan sonra gerisi hikaye gerçekten. (Doğa)*

*Bu sürecin performansım üzerinde kayıp yarattığını düşünüyorum. Beden eğitimi dersleri çocukların hem fiziksel gelişimi hem sosyal gelişimini destekleyen etkinlikler açısından katkı sağlayan bir ders. Pandemi döneminde bir araya gelemedikleri için arkadaş ortamında oynamaları özgüven kazanmaları konusunda bir eksiklik attığını düşünüyorum. Hiç sadece onlara bu dönemde hareket anlamında ve bireysel olarak evlerinde ve dar bir alanda etkinlikleri yaparak onların gelişimlerine katkı sağlamaya çalıştık. Fakat bu ders içeriği kısıtlı kaldı diyebilirim. (Osman)*

**4.1.5 Okul yönetiminden kaynaklı sorunlar.** Bu bölümde pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin uzaktan eğitim süresince

okul yönetiminden kaynaklı yaşadığı sorunlar başlığı altında işveren desteği eksikliği ve etkili iletişim eksikliği kategorileri bulunmuştur.

**4.1.5.1 İşveren desteği eksikliği.** Çalışanların iş ve iş-dışı yaşamlarının entegrasyonuna teşvik eden maddi veya manevi destekleyici girişimler çalışan motivasyonunu etkilemektedir. Yönetim tarafından terfi, aktivite, ikramiye, ödül vb. uygulamalar çalışanı destekleyici unsurlar arasında gösterilmektedir. Yapılan görüşmelerde katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda işveren tarafından maddi/manevi destek sağlanmadığını göstermektedir. Katılımcılar azımsanmayacak bir sıklıkla bu durumu vurgulamaktadır. Bu nedenle örgüt tarafından iş ve özel yaşam arasındaki dengesizliğin çalışan üzerinde oluşturacağı olumsuzlukları gidermek için her iki alanı destekleyici programlar devreye sokularak çalışanların memnuniyeti ve motivasyonu sağlanabilir. Bu programlar, yönetim desteği ile talepler doğrultusunda istek ve ihtiyaca uygun olarak çalışanların iş ve özel yaşam arasında arzu edilen dengeyi sağlamaları konusunda yardımcı olmaktadır. Fakat katılımcılar, destekleyici programların olması gerektiğini belirtse de, bu konuda işveren desteğinin olmadığını açık bir şekilde ifade etmiştir.

*Destek hiçbir şekilde sağlanmadı. Normal her zamanki maaşımızı almaya devam ettik. Sosyal duygusal olarak normal klişe şeyler. Nasılsınız, iyi misiniz arkadaşlar, iyi olmaya çalışın, dikkat edin kendinize. Ama bu tabii ki sadece söylenen kısım oluyor genelde. 2 dakika sonra evet şimdi gündemde geri dönüyoruz diyerek söylemek için söyleniyor gibi olabilir. (Güneş)*

*Bence çok üzücü bir şey. Ama neye ihtiyacınız var ne ihtiyacın olacak kendisi de çok iyi biliyor. Kendisi de bir öğretmen okul idaresi. Bu dönemde ne kadar çaba sarf ettiğimizin de farkında olup ara ara bunlarla ilgili öğretmenleri motive edecek şeyler mutlaka düşünülmeli. Ama kimse düşünmedi ve hala bu zaman oldu pandemi üzerinden bir buçuk sene geçti. (Doğa)*

*Hayır hiçbir destek sağlamadı. Sıfır. Ne maddi ne de benim şansına kendi adıma bir bilgisayarım vardı. Ama yeterli ekipmana sahip olmayan arkadaşlarım da vardı ki ben bile internetimi kullanmak zorunda değilim. İnternet kotamı ders için kullanmak zorunda değilim. Zaten Türkiye'nin internet altyapısı da zayıf. Gelip bana şunu indirin bunu indirin falan dendi.*

*Ne moral olarak destek ne de ekonomik olarak destek hiçbir anlamda işverenden destek görmedim. (Özgür)*

**4.1.5.2 Etkili iletişim eksikliği.** Bu bölümde pandemi sürecinde evden çalışma neticesinde fiziksel olarak bir araya gelinemesi de okul yönetiminin süreç yönetimi ve çalışma ekibi ile olan iletişimi değerlendirilecektir. Görüşmeler sırasında öğretmenlerin, yönetim tarafından karşılaştıkları sorunların neler olduğu sorulmuştur. Verilen cevapların büyük çoğunluğu pandemiyle birlikte başlayan uzaktan eğitim sürecini profesyonel yönetemediklerini, organizasyonla ve eğitim materyali ile ilgili sıkıntılar yaşadıklarını dile getirmiştir. Nitekim katılımcılar, genel olarak okul yönetiminin süreç yönetimini ve iletişimlerini işbirlikçi ve uyumlu olarak değerlendirmedikleri görülmektedir. Ayrıca iletişim teknolojilerinin gelişimi, haberleşme araçlarının kullanımının artması insanların iletişime açık hale gelmesi iş yaşam arasındaki sınırları oldukça bulanıklaştırarak örgüt çıkarları hususunda öğretmenler üzerindeki baskıyı arttıran etken arasında gösterilebilir.

*Yönetim maalesef iyi değildi ve sürekli bir şeyler isteniyordu. Hiçbir şey yeterli ve tatmin edici değildi. Sürekli olamayacak şeyler için bile hazırlık yapıyorduk. Öğretmen ve öğrenci odaklı değil yönetim ne istiyorsa o olacak şekildeydi ve öğretmenlerin iyi hali çok da önemsenmiyordu. (Ayşe)*

*Okul yönetimi süreci profesyonel yönetemedi. Kimse kişi ya da kurum olarak suçlayamam ama ilk defa başımıza gelen bir şeydi. Bence işin kötü tarafı hiçbir okul hiçbir kurum buna hazırlıklı değildi. Keşke daha önce uzaktan eğitim sistemi ile ilgili bir durum olsaydı. Bir anda uzaktan eğitime geçtiğimiz için okul yönetimi planlama anlamında çok sıkıntı yaşadı. Hem de öğretmen materyal bulmada çok sıkıntıya yaşadı. Spesifik olarak şöyle bir şey oldu. Kendileri yapamadıkları için bu sefer iş bize düştü. Zoom a giremiyoruz. Tamam ya ben girebiliyorum ama sen giremiyorsun. Beni o zaman o durumun dışında tut yani mesleki eğitimlerinde yetersiz olduğunu düşünüyorum. (Özgür)*

Katılımcıların bir kısmı işverenin iletişimini ve öğretmene olan yaklaşımına ilişkin rahatsızlıklarını dile getirmiş, okul yönetimi tarafından örgüt çıkarlarının ön planda tutulduğu vurgulanmıştır.

*Okul yönetiminin iletişimini çok bencil değerlendiriyorum. Kurumsal olarak kendi çıkarları gözeterek ve veli kaybetmemesi anlamında kesinlikle bu noktada öğretmenleri çok zorladı. Bu anlamda bir insiyatif kullanılmadı. Çoğu derslere gereksiz bir şekilde 2 ya da 3 öğretmen birlikte ise boşu boşuna girdik. Orada bile insiyatif sağlamadı. Bu dönemde çok destekçi, olumlu yönde desteklediğini söyleyemem. (Aleyna)*

*Okul yönetiminin iletişimi iyi değildi. Çok telaşlandılar. Öğretmenleri sakinleştirmek yerine sürekli daha farklı yüklerle öğretmeni daha fazla strese soktular. Halbuki biraz daha soğukkanlı ve biraz daha sakinleştirseydi öğretmenleri daha verimli ve daha az stresli çalışmalarına devam ettirebilirlerdi. Bu süreçte hiç öğretmenleri de motive etmediler. Sürekli daha fazlasını daha fazlasını istediler. (Egemen)*

Katılımcılardan Doğa iş verenin yaklaşımında gereken özeni ve saygıyı göremediklerini belirtmiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin özel hayatları hiçe sayılarak sadece kurumun istek, ihtiyaç ve çıkarları ön plana alınarak süreç boyunca etkili ve doğru iletişim kurulamadığı için yaşanan aksaklıklara değinmektedir.

*Aslında sürekli bizlerle iletişime geçiyorlardı. Ama doğru iletişim mi tartışılır. Yani öğretmenim sen iyi misin, senin psikolojinde herhangi bir sıkıntı var mı, ya da senin için neler yapabiliriz, sana nasıl yardım edebiliriz değil de, sonra şu veli şunu yazmış, şimdi şu derste girilecek, arkasından şu etkinlik yapılacak daha çok emir kipi ile bir şeyler yaptırmaya çalışıldığı için bence iletişime geçildi ama doğru iletişim şekli miydi tartışılır. Zaten bana ulaşmak istedikleri zamanlar hep uygunsuz zamanlarda, akşam saatleri, mesai saatleri dışında, hafta sonları dahil. Cumartesi pazar çok fazla iletişim halinde olduğumuz zamanlar oldu. (Doğa)*

**4.1.6 İkili ilişkilerde yaşanan problemler.** Bu bölümde pandemi döneminde evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin, evde aileleriyle veya evi paylaştığı kişilerle sürekli bir arada olmaktan dolayı aynı alanı paylaşmakta yaşadıkları sorunlar ve rol ve sorumlulukların çatışması kategorileri altında değerlendirilecektir.

**4.1.6.1 Sürekli aynı alanı paylaşma.** Öğretmenlerin pandemi sürecinde evden çalışma durumuna bağlı olarak iş ve aile alanlarının birbirini etkilemesi sonucunda aile

hayatlarında yaşadıkları sorunlardan bahsetmeleri istenmiştir. Bu doğrultuda sorulan sorularda çoğunlukla iş yaşam çatışmasından bahsedildiği görülmüştür. Görüşülen katılımcıların öncelikle iş hayatında değişen dinamiklerin etkisi daha sonra aile ortamına çatışma olarak yansıdığı dikkat çekmektedir. Gergin ruh hali aile bireyleri arasındaki ilişkileri etkileyebilmekte hatta çatışmalara sebep olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda sadece kişi değil yakın çevresi de süreçten etkilenmektedir. Katılımcılardan evli olanlar bu dönemde pandemiden dolayı evden çıkamama durumu ve sürekli bir arada olma durumundan kaynaklı depresif ruh hali, gerginlik ve stresin, aile hayatında çatışmalar yaşanmasına neden olduğunu belirtmiştir.

*Ev huzurum bitti diyebilirim. Eşim benim öğretmen olduğumu biliyor ama beni hiçbir okul ortamında ders anlatırken görmedi. Ben gürlü sesle dersin anlatmayı sevdiğim için bana ara ara kapıyı tıklatıp iyi misin? Bir şey mi oldu? Niye sesin o kadar yüksek geliyor bana direktifler vermeye işimi öğretmeye başladı. Şöyle konuşsan daha iyi olur. Bir taraftan işin o tarafı var ama diğer taraftan çocukların online eğitime entegre etmeye çalışıyorum. Bir taraftan da öğretmen olmaya çalışıyorum. Bir taraftan eşim geliyor şöyle konuşsan daha mı iyi olur acaba sesini böyle mi alçaltsan şunu mu göstersen falan bu süreçte öğretmenlerde çoğalmaya başladı. Bunlara veliler de dahil olmaya başladı. Veli de işimiz öğretmeye başladı. Hatta okul idaresinden de zaman zaman böyle şeyleri duyduk. Tabii evde olunca ev huzurunu kaçırıyor. Eşimin bana böyle yaklaşıyor olması huzurumu kaçırdı. Sonuç olarak pandemiden önce günün yarısı kadar vakti birbirinizden ayrı geçiriyorsunuz. Birbirinizi özleyerek akşam eve dönüyorsunuz. Biz hiç birbirimize özleyemedik bu süreçte. Çok iç içeydik. Bunun da getirdiği tartışmalar problemler oldu. Eşim gözümün üstünde kaşın vara bile geldi. Ben de aynı şekilde ona. Ben ufak şeyleri bile problem etmeye başladım. İş hayatına da bu duygu durumlarımdaki değişimler yansıdı. (Doğa)*

*İlk evlere kapandığımızda daha çok tahammül noktalarımızın azaldığı hissettik. Bu gibi durumlarda artık baktık ki eşimle çok fazla geriliyoruz oturup konuşup ne yapmamız gerektiğini düşündük. Sonrasında bir problem yaşamadık. Ama ufak tefek de olsa sorunlar devam etti. (Aleyna)*

*Çok yoğun olduğum zamanlarda çok fazla stresli olduğumuz için ister istemez iletişimde sorun var yaşadık. Ev içinde birbirimize ne kadar anlayışlı olmaya çalışsak da olsa birbirimize karşı ev içinde ama yoğunluk çok olduğu için ev içinde sürtüşmelerde yaşandı. (Güneş)*

Pandemi nedeniyle iş hayatında değişen koşulların iş yaşam dengesizliği yarattığı durumlarda oluşan bireysel etkiler, alanların birbirlerine bağımlılığından dolayı, iş yaşamının aile yaşamını etkilemesi ve aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi olarak değerlendirilebilmektedir. İş hayatının eve taşınması sonucunda sürekli aynı alanı paylaştığı kişilerde ve ikili ilişkilerde oluşan duygusal dengesizlikler pandeminin neden olduğu sürekli evde kalma durumuyla oluşan psikoloji birlikte bireyin iş ve özel yaşam alanlarının birbirleri üzerinde yarattıkları etkiden dolayı aile bireyleri arasında çatışma düzeyinin yükselmesine neden olabildiğini şu sözlerle ifade etmiştir:

*Mesai saatleri normalde okulda olduğumuz gibi işte olduğumuz gibi tamamladık. Fakat gün içerisinde evdeki düzen, çocuk, eş vesaire. Bunların hepsi etkili oldu. Normalde herkes isteyken çocukta okuldayken normal bir hayat akıyordu. Bununla birlikte ev iş birbirine karıştı ve bu hem sosyal anlamda psikolojik anlamda ev hayatında mutlaka etkiledi olumsuz yönde etkiledi. Herkesin evlerde olduğu psikolojik olarak etkilendiği bir dönemdi. O yüzden herkes çok bunalmış bir durumdayken evi de işe taşıdığım zaman herkes patlamaya hazır bir bomba gibiydi. (Aleyna)*

**4.1.6.2 Rol ve sorumlulukların çatışması.** Bireylerin iş dışındaki rolleri ve sorumlulukları aile hayatlarında önemli bir rol oynamaktadır. İş yaşam dengesi, çalışanın iş hayatında olduğu kadar özel hayatındaki sorumluluklarını yerine getirebilmesi kişinin kendine, ailesine ve işine yeterli zaman ayırıp memnun olmasını desteklemektedir. İş ve aile rollerinin getirdiği sorumluluklardan dolayı yaşanan sorunlardan biri annelik statüsünde bulunmaktadır. Katılımcıların evdeki sorumluluklarına daha az vakit ayırdığı için ve iş ile aile yaşamını dengelemekte daha çok zorlandığı anlaşılmaktadır. Özellikle anne olan öğretmenlerin yetersizlik ve suçluluk hissettikleri görülmektedir. Buna bağlı olarak katılımcılar arasında bulunan kadın öğretmenler iş ve yaşam alanlarını dengelerken birden fazla role sahip olmanın çocuk bakımı ve ihtiyaçlarını yerine getirirken annelik sorumluluklarına yetişemediklerini belirtmiştir. Bireylerin sahip oldukları hem anne hem öğretmen hem eş rollerini aksattıkları durumlarda rollerin çatıştığı görülmektedir.

*Herkesin evdeki sorumlulukları devam etti. Fakat benim en fazla zorluk yaşadığım nokta yemek oldu. Normalde herkes sabah kahvaltı dahil olmak üzere dışarıda yemek yerken gerek çocuk okulda eşim işte. Normal mesai saatlerimiz online devam ettiği için günde bir yarım saatlik arada hem yemek yapıp hem de çocuğun özel ihtiyaçlarını karşılayıp eşinle ilgilenip ihtiyaçlarını karşılama konusunda zorluk yaşadım. Çocukla anne baba ortak ilgilendik ama çoğunlukla çocuk olduğu için ben ilgilenmeye ona yetmeye çalıştım desem de pek mümkün olmadı. Baba ile sorumlulukları paylaştık, paylaştık denebilirse. (Aleyna)*

*Bu süreçte evdesiniz fiziken ama çalışmak zorundasınız da. Pandeminin ilk zamanlarında ben evde anne, online derste öğretmen, akşamları eş, yemek yapan, temizlik yapan, çocuğa bakan anne, program hazırlayan öğretmendim. Baktık ki bu iş böyle gitmiyor. Yardımcı tutmaya karar verdik. Ev ile ilgili işleri dediğim gibi yardımcımız ile ortak yapıyorduk. Eşimin de desteği oldu. Çocuğumla yeteri kadar ilgilenemedim. Bana ihtiyacı olduğunda ona yetişemedim. Bu nedenle bakıcı tutmak zorunda kaldım. Herhangi bir mesai saati düzeni olmadığı için sanki sürekli günün her saati çalışıyor gibiydik. (Ayşe)*

Nitekim katılımcılardan biri evden çalışmak durumunda kaldığı günlerde çocuğu kendisine ihtiyaç duyduğunda yanında olamadığını acil bir durum olduğunda müdahale etmenin çalışma saatleri içerisinde mümkün olmadığını ifade etmiştir.

*Dersteyken çocuğumun karnı ağrıdı. Normalde dersteyim o dersi benim sürdürmem gerekiyor. Oradaki 20 öğrenciye benim çocuğumun karnı ağrıyor deyip çocuğumla ilgilenemediğim bir durum oldu. (Aleyna)*

Diğer bir örnekte ise İrem, iş rollerinin aile rollerine karışmasıyla hem duygusal sorunlar yaşadığını hem de aile ilişkilerinin olumsuz etkilendiğini kendi deneyimleri üzerinden şöyle açıklamıştır:

*Sürecin getirdiği stresten dolayı daha agresif olduğumu söyleyebilirim. Aile bireylerimi öğrencilerim olarak görmeye ve yönergeler vermeye başladığımı fark ettim. Neredeyim ben kimim online derste miyim toplantıda olan öğretmen miyim yoksa ailemle birlikte evde miyim diye karıştırmaya başladım. Daha kolay bir süreç olacağını düşünürken daha zor bir süreç oldu. Aileme daha az vakit ayırmaya başladım. (İrem)*

Bunun yanı sıra artan iş talepleri ve çalışma saatleri aile ile geçirilen zamanı azaltmakla birlikte aile bireylerinin yükümlü olduğu rollerin ve sorumlulukların yerine getirilememesinde önemli bir belirleyici olduğu söylenebilir. Görüşülen öğretmenlerden bazıları pandemi döneminde hem iş hem de ailedeki roller birbirine karışmasından dolayı ev-aile ile ilgili sorumlulukları ve ihtiyaçları yerine getirirken yetişemediklerini söylemiştir.

*Bir düzenin olmaması daha çok kargaşaya yol açtı aslından. Aynı anda birçok şeyi takip etmeye çalıştım. Tek yaşayan biri olarak hem oğlumun online derslerine hem ödevlere hem kendi işime hem online derslerime hem ev işlerine yemek hazırlanması toplanması, ev için yapılması gereken işler. Ev içerisinde de sizin yapmanız gereken işler ama hep mesai saatiniz olduğu için kargaşa çok yaşadım. (Ayten)*

İş ve iş dışı yaşama eşit derecede önem verilmemesi her iki alana ayrılan zamanı, bu alanda üstlenilen rolleri ve sorumlulukları sınırlandırabilmektedir. Katılımcılar genel olarak pandemi nedeniyle evden çalışma durumuna bağlı olarak uzaktan eğitim sürecinde iş ve yaşam alanlarına dengeli şekilde yetişmekte nasıl zorlandığını kendi deneyimleri üzerinden şöyle anlatmıştır.

*Her iki alanda da çok fazla kalitesiz zaman geçirdiğimi düşünüyorum. İşi eve taşıdığımızda beri geçen seneden beri işimiz evimizdeydi. Bence bu ikisinin yere çok farklı ev hayatının yeri bambaşka iş hayatının yeri farklı. Belki de eğitim sektörü içinde bulunduğumuz sektörde buna uygun olmadığı için ya da çalıştığımız kademeler sözel dersler ağırlıktaysa uygulamalı dersin yoksa sürdürülebilir olabilir. Ama küçük yaş grubu çocuklarla çalıştığınızda online eğitim çok sürdürülebilir bir durum değildi. Bunun eve taşınması demek her şey sanki hayat durmuş sadece okul hayatı veliler okul arasındaki iletişim ve benim sadece okuldaki rolüm gündeme geldi. Ama evde eşimin beklentileri ya da ev hayatın bana getirdikleri geri plana atılmak zorunda kaldı. Eşimle değil işimle ilgilenmek zorunda kaldım. Evimle değil işimle ilgilenmek zorunda kaldım. Ne yapacağımı bilemedim. Bu süreçten önce markete bile gidebiliyor iken pazara gidebiliyor iken artık bunların hiçbirini yapamaz hale geldik. (Doğa)*

Buna karşıt olarak evden çalışma sürecinden ev ve iş arasında geçen süreyi etkin kullanma ve doğru zaman yönetimi katılımcılardan bazıları için avantaj sağlayabilmektedir. Katılımcılar arasında evden çalışma sürecinde eve ve işi ayrılan

sürede işten kalan zamanda evle ilgili tüm rol ve sorumluluklarını yerine getirebildiği ve ögle arasını değerlendirebildiğini ifade etmiştir.

*Bu çalışma temposunun evdeki sorumlulukları açısından olumlu etkisi olduğunu söyleyebilirim. Evde daha çok vakit geçirdiğimiz için evin tüm işlerini derslerden fırsat bulduğum zamanlarda daha çok kolaylıkla hallededim. Birçok ertelediğim işlerimi bu süreçte halletmiş oldum. (Osman)*

*Hep evde olduğumuz için ev ihtiyaçları için de kullandığım durumlar oldu ki başka zaman aradığımız yoktu. Tabii ki evi süpürdüm yemek yapmam gerekti kahve de içtim. (Güneş)*

## **4.2 İş Yaşam Dengesi Sağlama Yöntemleri**

Bu bölümde öğretmenlerin pandemi döneminde evden çalışmak zorunda kaldıkları uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengelerini sağlamaya yönelik yöntemleri teması altında bireysel çaba, mesleğin vermiş olduğu güç, farklı uğraşlar bulma, duruma alışma ve yeni öğrenme biçimleri keşfetme kategorileri bulunmuştur.

**4.2.1 Bireysel çaba.** Katılımcılar tarafından en sık dile getirilen iş ve yaşam arasında denge kurmaya çalışırken sürecin vermiş olduğu psikolojiyi bir tarafta bırakarak kendi çabaları ile çalışma düzenini ve disiplinini korumaya çalıştıklarını ve kendilerini geliştirmek için eğitimin yeterliliğini tartışmak yerine bunu nasıl daha verimli hale getirebilmeyi düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Pandeminin neden olduğu zor şartlarda bile ders materyallerini bulma ve temin etme konusundaki çabalarının olduğu görülmektedir.

*Zaten teknoloji ile aram iyiydi ve ben zaten kendi okulumda gerekli dersleri aldım bu konu ile ilgili teknoloji ile alakalı web2 araçları. Web2 araçlarına olan hakimiyetim ve internet gibi sonsuz materyal havuzunda daha farklı neler yapabilirim noktasında daha araştırmacı oldu. Bu sürece daha çabuk odaklanarak kendime hem kişisel anlamda daha çok vakit ayırabildim hem de materyal ayarlama konusunda kendimi geliştirdim. (Deniz)*

*Yeni şeyler öğrenmiş olduk. Uzaktan da eğitim verebileceğimizi öğrenmiş olduk. Her şeyi kendi imkanlarımla bulmaya çalıştım. Karton, malzeme, boya.*

*Pandemi sürecinde yasakların olduğu dönemde dışarı çıkıp bir şey bulmak çok zordu. Ama elimden gelenin en iyisini yapmaya çalıştım. Uğraştım ve başarılı oldum. El becerilerim gelişti, işime yaradı. (Merve)*

**4.2.2 Mesleğin vermiş olduğu güç.** Katılımcılar arasında mesleki yükümlülüklerini ve eğitime olan inançlarını düşünerek bu mesleği gönülden severek yaptıklarını ifade etmişlerdir. Pandemi döneminde evden çalışmak zorunda kaldıklarında karşılaştıkları zorluklar ve sorunlara karşın onlardan beklenen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi, algılanan dengesizlik durumunda bile bu mesleğe dair görevlerini yapabileceklerine yönelik inançlarını ve azimlerini göstermektedir. Buna ek olarak, yaşanan sorunlardan ve dengesizliklerden yakınmak yerine çözüm bulmak için çaba harcadıkları görülmektedir. Ayrıca, iş ve yaşam faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için kişinin sadece iş performansı değil psikolojik durumunun da dikkate alınması gereklidir. Katılımcılar arasında bazıları işini severek yapmasına rağmen günlük hayat ritmini yakalamaya çalışırken iş-dışı yaşamlarına ve ilişkilerinde sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Buna karşın mesleğe olan inançlarından dolayı yaşadıkları zorluklara rağmen mücadele etmeye devam etmişlerdir.

*Öğretmensiniz işinizde iyi yapmak istiyorsunuz. Tabii ki kendi adıma konuşuyorum ama ne kadar motivasyonumuzu düşürselerde ya da ekstra bunun için bir destek olmasalar da öğretmen olduğunuz için vicdanen işimin en iyisini yapmaya çalıştım. (Güneş)*

*Bu süreçte daha aktif ve daha hızlı pratik olmayı öğrendim açıkçası. Çünkü önceden de tabii ki hızlı ve pratik olmamız gerekiyordu. Öyle yapmayı gerektiren bir işiniz var zaten. Ama bu süreçte daha pratik daha fazla düşünür olmayı sağladı. (Ayten)*

*Sürekli keyifsizsiniz, moralsizsiniz istediğiniz gibi yapamıyorsunuz işlerinizi, evdeki durumlarda öyle eşinizide ihmal ettiğinizi düşünüyorsunuz, hiçbir şeyi doğru yapmadığınızı düşünüyorsunuz. Eğer birde vicdani sorumluluğunuz varsa öğretmen olarak öyle bir meslek kendinizi kötü hissediyorsunuz. Elinizden geleni yapmaya çabalyorsunuz. Tabii bu durum ev hayatına da yansıyor, sağlığınıza da yansıyor bu süreçte sağlığınıza yansıdığı gibi ev hayatınıza da yansıdı, ilişkilerime de yansıdı. Ama ben mesleğimin*

*ehemmiyetini de düşünerek elimden gelenin en iyisi yaptım ve yapmaya devam edeceğim. (Doğa)*

**4.2.3 Farklı uğraşlar bulma.** Katılımcılardan bir çoğu pandemi döneminde evden çalışma durumunda iyi bir zaman planlaması yaparken zorlansalar da iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik kendilerine çeşitli hobiler edinmiştir. Bu süreçte moral ve motivasyonlarını yüksek tutmak ve ruhsal sağlıklarını korumak için mental kurtarıcı olarak farklı uğraşlarla ilgilenmişlerdir. Bu uğraşlar arasında meditasyon yapmak, sağlıklı beslenmek, yeni bir dil öğrenmek, kitap okumak, resim yapmak, puzzle yapmak, sanal müze ziyaretleri ve eğitim programlarına katılmak sayılabilir.

*Pandemi döneminde evde daha başka neler yapabilirim diyerek kendime yeni hobiler edindim. Hep evde oturduğumuz için sağlığınıza da ekstra özen göstermek adına sağlıklı beslenme üzerine araştırmalar yaptım. Youtube gibi kanallar üzerinden meditasyon, yoga, pilates gibi egzersiz yapmanın inceliklerini öğrendim. Normal zamanda üşenip yapmadığım cilt bakımlarını yaptım. (İrem)*

*Uzun süredir ilgilenmediğim uğraşlara yöneldim. Yağlı boya veya kara kalem resimler. Çok parçalı bir puzzle tamamladım. Ücretsiz uygulamalar sayesinde İspanyolca öğrenmeye başladım. (Deniz)*

*Hep izlemek istiyorum dediğim ama izleyemediğim filmler var ya işte onları izlemeye fırsatım oldu. Aynı şekilde hiç başlamadığım veya yarım kalan kitaplarımın hepsini bitirdim. Müzeler de önlem amaçlı kapatılmış olsa da sanal müze turlarıyla evimden yurtdışında gitmek isteyip de gidemediğim birçok müzeyi keşfettim. (Osman)*

*Online eğitimin hayatımızda çıkmayacağını artık anladım. Süreçle ilgili hem kişisel gelişimim adına hem de mesleki gelişimime katkı sağlayacak online eğitim, kurs, seminer, programlara katıldım. (Ayşe)*

**4.2.4 Duruma alışma.** Pandemi döneminde evden çalışmak zorunda kalan öğretmenler uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik yöntemlerin arasında mekandan bağımsız şekilde dersin verilmesiyle oluşan

avantajlardan yola çıkılarak iş yerine ulaşımın gerekmemesi, trafiğe çıkmama, her gün işe gidip gelmemek sayesinde hem zamandan hem de enerjiden tasarruf ettiklerini belirtmişlerdir. Trafikte veya okulda geçirdikleri bu süreyi kendilerine, ailelerine veya işleri ayırabilmişlerdir. Ayrıca evden çalıştıkları süreçte motivasyonlarını kaybetmeden etkili ve verimli bir zaman planlaması ile içinde buldukları duruma kendilerini alıştırmak surece uyum sağlamaya çalışmışlardır.

*Bir süre sonra bu duruma alıştım. İşe gitmenin daha mantıksız olduğu düşündüm. Bazı şeylere alıştıktan sonra evden de yürütülebiliyormuş mantığına ulaştım. Evet okulda öğrettiğim her şeyi evden oturduğum yerden bilgisayar karşısında da öğretebiliyormuşum. İlk etapta zor olsa da sonrasında bunun rahatlığını ve avantajlarını yaşadım. Sabah kalkıp yol gitmemek ya da aralarda evde olmanın konforu avantajlarından biriydi. (Egemen)*

*Dünyanın neresinde olursak olalım zaman ve mekan konusunda çalışma imkanı. Her gün işe gidip gelmemek online olsak da. (Osman)*

*Evden çalışmanın en güzel yanı branş öğretmeni olarak bütün gün dersin olmuyor. Benim şöyle bir avantajım oldu. Dersimi yapıp kendi hayatıma dönebildiğim zamanlar oldu. Ama okulda dersin iki buçukta bitse bile dörde kadar beklemek zorundayım. Boş boş bile olsa beklemek zorundasın. Etütler, öğrencilerin soruları, veli telefonları, zümre toplantıları okulda geçirdiğim zamanın ekstralarıydı. Pandemi dönemi bana öyle bir fayda sağladı. Evde zaman planlaması yaptım. Yani kendime hem kişisel anlamda vakit ayırabildim hem de işimle ilgili yeni materyal ayarlama konusunda daha geniş bir zaman aralığı oldu. (Özgür)*

**4.2.5 Yeni öğrenme biçimlerini keşfetme.** Uzaktan eğitim sürecinde zorunlu olarak klasik öğretim teknikleri dışında yeni öğretim metotları keşfedildi ve keşfedilmeye devam etmektedir. Katılımcılar evde kaldıkları süreçte kullanılan hem iş yaşam dengesini sağlamak hem de iş dışında kendi mesleki gelişimlerine yardımcı olacak alternatifler bulduklarını ifade etmişlerdir. Uzaktan eğitim sürecinin ihtiyacına yönelik olarak farklı web araçlarını, yeni öğretim yöntem, teknik ve programlarını araştırarak klasik yöntemlerin dışında yeni yöntemler denendiğini ve bu yeni

yöntemlerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığını belirtmiştir. Böylece uygulama esnasında geleneksel öğretim yöntemleri dışında çocukların daha iyi öğrendikleri ve dikkatlerini ekran karşısında topladıkları ortaya çıkmıştır.

*Online eğitimde de çok şey yaptığımı düşünüyorum. Bir öğrenci online eğitimde en fazla ne kadar öğrenebiliyorsa bu süreçte o kadar öğretebildim. Öğrencilerin dikkatini çekebilmek için online ortamda farklı neler deneyebilirim onlara daha fazla neler öğretebilirim diye kaygılarım olsa da bu sürece kolay adapte oldular ve çoğu eğitim online da olsa öğrenebiliyormuş. Bilgisayarı bile doğru düzgün kullanmaz iken şimdi internet yoluyla daha önce kullanmadığım hatta adını bile duymadığım Zoom, Google Classroom, Class dojo gibi programlarını kullanarak yeni plan, program eğitim tekniklerini denedim. Sınıflarımızı bir ekrana sığdırmak yeni bir pratik hepimiz için.*  
(Güneş)

*Uzaktan eğitim hiç deneyimlemediğim eğitim şeklini uygulamaya başladığım için teknoloji kullanma gibi yeni teknikler, yeni programlar deneme gibi üzerimde olumlu etkileri oldu.* (Deniz)

*Bazı öğrencilerin online süreçte daha etkin ve verimli süreç geçirdiklerini gözlemledik. Yani normal öğrenme sürecine online etkinliklerde katılarak görsellik arttırılınca öğrenme daha da ilerledi.* (Ayşe)

## **Bölüm 5**

### **Tartışma ve Sonuç**

Covid 19 pandemisi nedeniyle Türkiye’de 16 Mart tarihinde yüz yüze eğitime ara verilerek okulların kapatılması ve uzaktan eğitim uygulamasıyla başlayan süreçte evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin iş ve iş dışı alanlarında yaşanan değişiklikler gündeme gelmiştir. Bu değişiklikler bireylerin beklentilerini, taleplerini ve ihtiyaçlarını da değiştirebilmektedir. Nitekim, pandemi sürecinde eğitim sektöründe bulunan öğretmenlerin eğitim faaliyetlerine devam edebilmesi için değişen koşullara uyum sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Yaşanan bu zorunlu değişimlerin başında pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin iş hayatının eve taşınması dolaylı olarak aile yaşamlarını etkilemektedir. İş yaşamındaki değişimler ve sınırların aşılması iş ve özel yaşam arasında denge kavramını gündeme getirmekte ve iş ve özel yaşam arasındaki dengenin önemini ortaya koymaktadır.

Pandemi sürecinde eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin çalışma şartları ve yaşam koşulları ele alındığında iş yaşam dengesinin daha fazla önem arz ettiği görülmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam dengesini temel alan bu çalışma, salgın nedeniyle zorunlu olarak evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin algı ve deneyimleri üzerinden görüşleri alınarak aniden gelişen uzaktan eğitimle başlayan çalışma koşullarındaki değişimin iş yaşam dengesi konusunda yaşadıkları sorunları ortaya çıkarmaya yönelik yapılmıştır. Salgınla birlikte evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde karşılaştıkları zorlukların iş yaşam dengesi üzerindeki etkileri ile bu durumun kendilerini, ailelerini ve iş hayatlarını etkileyebildiği durumlar ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda pandemi döneminde evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş yaşam dengesine dair görüşleri doğrultusunda uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine dair karşılaştıkları zorluklar ve iş yaşam dengesi sağlama yöntemleri olmak üzere iki temaya ulaşılmıştır. Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesine dair karşılaştıkları zorluklar teması çerçevesinde fiziksel alan yetersizliği, mesai saatlerinin belirsizliği, psikolojik, duygusal, fiziksel sorunlar, performans düşüklüğü, okul yönetiminden kaynaklı sorunlar ve ikili ilişkilerde yaşanan sorunlar incelenmiştir.

Öğretmenlerin pandemi döneminde iş yaşam dengelerini sağlamaya yönelik yöntemleri teması altında ise bireysel çaba, mesleğin vermiş olduğu güç, farklı uğraşlar bulma, duruma alışma ve yeni öğrenme biçimleri keşfetmeleri değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenler, uzaktan eğitim sürecinde iş ve iş-dışı yaşamı birbirinden ayırmada yaşanan zorluklardan biri olarak çalışma mekânı ev ortamı olduğunda iki alanı birbirinden ayıran fiziksel sınırların ortadan kalktığına dikkat çekmektedir. Çalışma ortamı olarak fiziksel sınırların belirlenmesi bir oda, bir masa, kişiye ait özel bir alan ya da bir çizgi olabilir (Kreiner vd., 2009). Denge sağlamaya yönelik olarak gösterilen çabalar arasında ev düzeninde yapılan değişiklikler dikkat çekmektedir. Kreiner vd. (2009) çalışmalarında iş ve yaşam alanlarında sınırların korunmasına odaklanarak uygulanan fiziksel taktiklerin yanı sıra davranışsal, zamansal, iletişimsel taktiklerin iş yaşam zorluklarını azalttığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra alanlar arasına fiziksel sınır koyarak gösterilen çaba aynı zamanda evde birlikte yaşanan diğer aile üyelerini bu duruma ayak uydurmasını sağlayarak yönetmektir. Görüşmeye katılan öğretmenlerin evden çalışma durumunu bağlı olarak çalışma ortamı oluşturabilmek için ev düzenlerine ilişkin sınırlı alanlar oluşturarak iş ve iş-dışı yaşam alanlarının birbirinden ayrılmasına yönelik girişimleri bulunmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu iki alanı birbirinden ayırmak için ayrı bir odaya ihtiyaç duymaktadır. Bazıları “nerede” çalışacaklarını kendileri belirleyemedikleri için birlikte yaşamın getirdiği zorluklardan dolayı hem iş hem özel hem de aile dengesini kurmalarını zorlaştırmaktadır. Bu noktada araştırmanın en önemli sonucu birlikte yaşamamın zorluğu ile birlikte çalışma alanı ile yaşam alanının aynı yer yani ev olması durumunda iki alanın birbirine karışabildiğidir. Benzer bir açıdan Naswall vd. (2008) çalışmasında bireylerin evden çalışma durumuna bağlı olarak ev içerisinde nerede ve ne zaman çalışacaklarına kendilerinin karar veremedikleri durumlar karşısında da iş ve iş-dışı yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırdığını saptamıştır. Çalışma alanı ile yaşam alanının aynı yer yani ev olması durumunda iki alan birbirine karışabilmektedir. Buna karşın daha önce yapılmış çalışmalardan farklı olarak evden çalışmanın sunduğu özgürlük, zamanı ve mekânı esnek kullanma imkanı iş yaşam dengesi üzerine olumlu katkıları olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Bayramoğlu, 2018; Bell vd., 2012; Karaca, 2019). Nitekim Kıcı (2017) araştırmasında evden çalışma sonucunda sunulan zaman ve fiziki ortam esnekliğinin iş yaşam dengesini kurarken avantaj sağladığı görülmüştür.

Pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesi kurma konusunda zorlandıkları bir diğer noktanın zaman faktörü olduğu belirlenmiştir. Mesai kavramının olmaması ile birlikte çalışma düzeninde ve disiplindeki dengesizlikler, iş miktarının ve iş yoğunluğunu artması iş yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır (Kreiner vd., 2009, s. 715). Çalışma süresi, iş yaşam dengesinin sağlanması konusunda önemli bir göstergedir. Literatüre paralel olarak iş yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında esnek çalışma modelleri arasında bulunan evden çalışma modeli bireyin çalışma biçiminde zaman ve mekân boyutları arasında sınırları ortadan kaldırmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010). Benzer şekilde Yavuz ve Doğan (2018) çalışmasında esnek çalışma uygulamalarının bireyler üzerinde baskı oluşturması sonucu iş stresini arttırarak işin, aile yaşamı üzerine olumsuz etkilerini ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına göre pandemi döneminde katılımcılar mesai saatlerinin dışında çalıştıklarını ifade ederek günlük çalışma süresinin uzadığı anlaşılmaktadır. Crosbie ve Moore (2004) çalışmasında evden çalışma durumu ile ortaya çıkan zaman ve mekan esnekliğinden dolayı iş yaşam dengesinde uyumsuzluk sorununu tespit etmiştir. Bu doğrultuda evden çalışma durumu ile uzun saatler çalışan bireylerin iş ve aile ilişkilerinde sorunlar yaşayabildiği görülmüştür. Nitekim elde edinilen bulgular çerçevesinde görüşmecilerden birçoğu mesai saatlerinin belirsizliğinden dolayı ara dinlenme hakkı yetersizliğinin yanı sıra kendilerine ve ailelerine zaman ayırmadıklarına dair ifadeleri önemli bir nokta olmuştur. Okul yönetimi, öğretmenlerini çalışma ortamı dışında olsalar bile mesai saatlerinin belirsiz olmasından dolayı zamansal olarak mesai saatlerinin dışında işinde sürekli ulaşılabilir olma durumuna bağlı olarak öğretmenlerin kişisel alanlarına müdahale ederek baskı ve kontrol altında tutmaya çalıştıklarını anlaşılmaktadır. Bu durum aileye ayrılan süre engelleyerek iş alanına ayrılan sürenin artmasına sebep olmuştur. Konuyla ilgili yapılmış önceki çalışmaların sonuçları incelendiğinde evden çalışma durumuna bağlı olarak çalışanların mesai saatlerinin uzun ve belirsiz olması aile ilişkilerinde problemlere ve iş yaşam dengesizliğine neden olabildiğini destekler niteliktedir (Demerouti vd., 2013; Doğrul ve Tekeli, 2010; Hilbrecht, 2008; Naktiyok ve İşcan, 2003). Greenhaus ve Beutell (1985) ise araştırmasının sonucunda iş alanının uyguladığı baskı sonucunda çalışanların katı çalışma çizelgesine sahip olmasının aile gereksinimleri için harcanan zamanı sınırlandırarak iş aile çatışması yaşandığını tespit etmiştir. Uysal ve Yılmaz'ın (2020) yaptığı araştırmaya göre akademisyenler iş yaşam dengesi sağlamak isteseler

bile uzun çalışma saatleri ve artan iş yükü nedeniyle çalışma koşullarındaki değişkenliğin iş yaşam çatışmasını tetikleyen bir etken olduğu, zaman ve mekân esnekliğinin iş yaşamı ile iş-dışı yaşam alanları arasında ikilem yarattığı ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak çalışmaya başlama/bitirme saatinin belirsizliği, mola hakkının ve iş dışı zamanın yetersizliği, araştırma bulguları doğrultusunda pandemide döneminde zorunlu olarak evden çalışma durumunda kalan öğretmenler tarafından kabul edilerek bu süreçte zaman ve mekan sınırlarının ortadan kalktığı doğrular nitelikte olup bunun da iş yaşam dengesini olumsuz etkilediğini söylemek doğru olacaktır. Böylece çalışma saatlerinin belirsizliği ile birlikte iş yaşamının iş dışı yaşama taşması iş yaşam dengesi kurarken hem iş yükümlülüklerini yerine getirirken hem de özel hayatlarını idare ederken zorlandıkları hatta aile ilişkilerinde sorunlara neden olduğu söylenebilir.

Çalışanların iş hayatı ile özel yaşamları arasındaki uyumu ifade eden iş yaşam dengesinin fiziksel, psikolojik ve zihinsel çaba gerektiren yönleri bulunmaktadır (Choi ve Kim 2017; Lockwood, 2003). Pandemi koşullarının yarattığı “sosyal izolasyon” ve “evde kalma zorunluluğu” toplumdaki herkes gibi evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin ruhsal durumunu etkilemiş ve fiziksel rahatsızlık yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Benzer durum literatürde iş yaşam dengesi üzerine yapılmış çalışmaların bir çoğu ile uyumludur. Yapılan önceki çalışmalarda iş yaşam dengesizliği problemini yaşayan bireyler depresyon, tükenmişlik kaygı, stres işe motive olmakta zorlanma, işten ayrılma niyeti, öz disiplini sağlayamama ve suçluluk duygusu yaşamakta, iş performansları düşmektedir (Bostancıoğlu, 2014; Çobanoğlu, Şarkaya ve Sertel, 2019; Esin, 2017; Guest, 2002; Küçükusta, 2007; Naktiyok ve İşcan, 2003; Tuğsal, 2017; Yağcı, 2014.) Araştırmadan elde edinilen bulgulara göre katılımcılar pandemi nedeniyle evden çalışma durumuna bağlı olarak iş yaşam dengesini kurarken yaşanan, stres, yaşam tatmininin azalma, hareketsizlik, çalışma psikolojisinden kurtulamama, iş yaşam performansı ve motivasyon düşüklüğü gibi sorunlar uzun vadede psikolojik sorunları tetikleyerek işten ayrılması durumuna ilişkin eğilimleri arttırdığı söylenebilir. Benzer şekilde Ballica'nın (2010) yaptığı araştırmaya göre iş ve özel yaşam arasında dengeyi sağlayamayan bireyler, gerek kendilerine daha çok zaman ayırmak gerekse stresi azaltmak için mevcut işlerinden vazgeçebilmektedir. Bulgulara paralel olarak literatürde son zamanlarda yapılan çalışmalarda, artan iş yükü ile birlikte bireylerin iş-aile yaşam dengelerinin kurulamadığı gözlenmektedir. Bu durum iş ve özel yaşam memnuniyetsizliğine, mutsuzluğa, çatışmalara, işe devamsızlık, işten

ayrılma niyeti gibi çeşitli davranışsal ve duygusal ve psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır (Polat ve Özdemir, 2017; Yavuz ve Akca, 2018).

Çalışanların iş hayatı ile özel yaşamları arasındaki uyumu ifade eden iş yaşam dengesi kişinin performansını ve motivasyonunu etkileyen önemli bir faktör olmakla birlikte örgütsel düzeyde önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada araştırma sonucunda dikkat çeken bulgular arasında pandemi döneminde öğretmenlerin okul yönetiminden kaynaklı sorunların incelenmesi önem arz etmektedir. Pandemi nedeniyle evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin okullarda devam eden çalışma şekilleri ile klasik eğitim programının farklılaşması, uzaktan eğitim gibi ilk defa karşılaşılan yeni bir sistem karşısında, yönetim tarafından etkili yönetilemez ise sonuçları iyi olmayan bir sürece sokabilir. Elde edilen bulgular doğrultusunda pandemi sürecinde okul yönetiminin süreç yönetiminde etkili ve profesyonel olamadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin zorunlu olarak evden çalışmaya geçildiğinde işin devamlılığının sağlanabilmesi için iş ortamındaki bazı olanakları dışarıdan hizmet olarak alması ve bu desteklerin yönetim tarafından çalışanlara sağlanmaması memnuniyetsizliklerin yaşanmasına sebep olarak iş performansını ve motivasyonunu olumsuz etkilemiştir. Bu sorunların yönetim tarafından çözümlenmemesi, öğretmenlerin maddi ve manevi desteklenmemesi bulgular arasında azımsanmayacak kadar çoktur. Literatürde benzer şekilde Ulukapı (2013) çalışmasında algılanan örgütsel desteğin iş yaşam dengesi kurulması üzerinde önemli etkilerini tespit etmiştir. Ayrıca Cowan ve Hoffman (2007) ise örgütler ve çalışanlar arasında iletişim stratejileri ve fikir alışverişlerinin iş yaşam dengesi sağlanması için uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Ancak görüşmeler doğrultusunda dikkat çeken bir diğer bulgu işverenlerin ilgilenmekle yükümlü olduğu öğretmenleriyle doğru iletişim kuramadıkları anlaşılmaktadır. Buna ek olarak okul yönetiminin süreç yönetiminde ve iletişimde baskı ve zorlayıcı tutumların sergilenmesi iş performansları ve motivasyonları birlikte iş yaşam dengesini olumsuz etkileyerek iş yaşam dengesizliğine dair sorunları beraberinde getirdiği söylenebilir. Aynı şekilde literatüre bakıldığında yönetim kaynaklı problemler, aşırı kontrol isteği, güvensizlik, örgütsel iletişim eksikliği ve uygulanan örgütsel baskı ve stresin iş hayatında performans düşüşü ve verimsizlikle sonuçlanarak iş yaşam dengesini kurmakta yaşanan zorlukları işaret eden çalışmalar bulunmaktadır (Akbaş ve Türkmendağ, 2020; Bayramoğlu, 2018; Gerçek vd., 2015; İzki, 2019; Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Teker, 2015).

Araştırma kapsamında elde edilen bir başka bulgu öğretmenler pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kaldıkları uzaktan eğitim sürecinde ev ve iş hayatında değişen roller ve sorumluluklar dengesini kurarken zorlandıkları ortaya çıkmıştır. İş yaşam dengesi, iş hayatı ile özel hayat arasındaki çatışmanın olmaması durumu olarak ifade edilebilir. Çatışma ise, bireyin zamanını ve enerjisini iş veya iş dışı alanlarından sadece bir alanda kullanması ve bu alana ait rolleri gerçekleştirme sonucunda ortaya çıkmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010). İş yaşam dengesi söz konusu olduğunda iki alan arasında yaşanan dengesizlikler bireylerin yaşadığı duygusal sorunlarla birlikte aile hayatına yansiyarak ikili ilişkileri etkileyebilmekte ve aile içi çatışmaların sebebi olmaktadır. Öğretmenlerin pandemi döneminde evden çalışmasıyla iş ve iş dışı rollerinin değişmesi, çalışma yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların kalkmasına ve çatışmaların yaşanmasına neden olmuştur. Literatürde benzer şekilde yapılan birçok araştırmada olduğu gibi iş, aile ve özel yaşam arasında dengenin bozulmasıyla birlikte bireyler, iş ve aile alanındaki rolleri, talepleri, sorumlulukları karşılayamadıklarında problem durumları ortaya çıkmaktadır ve bu durum sonucunda iki alan arasında çatışmanın yaşandığı saptanmıştır (Apaydın, 2011; Foy ve Rockett, 2019; Greenhaus ve Powell, 2006; Karavardar, 2015; Ödemiş, 2018; Taşdelen ve Bakalım, 2017). İş ve aile alanlarındaki iki farklı rolden kaynaklanan çatışmanın engellenmesi oldukça zor bir durumdur. Nitekim bu konudaki en belirgin bulgulardan biri aile hayatında evdeki roller ve işlerin sorumluluğu konusunda ortaya çıkmaktadır. Görüşmeye katılan öğretmenlerin iş hayatındaki roller ve sorumluluklarının artması nedeniyle aile hayatlarına yeterli zaman ayıramadıkları görülmektedir. Bu nedenle iş ve iş dışı yaşama eşit derecede önem verilmemesi, bir alana ayrılan zamanı azaltarak bu alandan beklenen rolleri ve sorumlulukları sınırlandırabildiğini söylemek mümkündür. Böylece bireyin işi, hayatının önüne geçtiği söylenebilir. Bu durum özellikle cinsiyet değişkeninde dikkat çekmektedir. İş yaşam dengesi alanyazında yapılan çalışmaların bir çoğunda, kadınların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurarken erkeklere göre daha çok zorluk yaşadıkları, iş yaşamı ile ev ve aile yaşamında kadınlardan beklenen rol ve sorumluluklar sebebiyle erkeklere göre daha fazla iş-özel yaşam çatışması yaşadığı saptanarak iş yaşam dengesizliği yaşadıkları belirtilmektedir (Arslan, 2012; Bruck vd., 2002; Karaca, 2019; Saeed ve Farooqi, 2014; Topgül, 2017; Yavuz ve Akça, 2018 ). Serbes (2019) çalışmasında iş yaşam dengesinin sağlanması için cinsiyet eşitsizliği, düşük kadın istihdamı, kadının aile içindeki rolü azaltacak farklı önlemlerin alınması gerektiği ileri sürmektedir. Bir başka benzer çalışmada

Erben ve Ötken'e (2014) göre kadınlar iş yaşamında ilerledikçe çok fazla sorun ve zorluklarla karşı karşıya kalarak ve ev işlerine, çocuk bakımına ve aile sorumluluklarına yerine getirirken daha çok zorlandıklarını vurgulamıştır.

Görüşmelerde dikkat çeken bir diğer bulgu araştırma sonucunda anne öğretmenlerin hem iş hem de ailedeki roller ve sorumlulukları yerine getirmede zorlandıkları görülmektedir. Bu nedenle anne öğretmenlerin deneyimleri bu çalışmada önemli yere sahip olmaktadır. Benzer çalışmalarda olduğu gibi aile yaşamının kadına yüklediği görev ve sorumlulukların fazla olması, kadınların iş hayatında aktif katılımları olmasına rağmen, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne dayanarak ev işleri ve çocuk bakımına yönelik sorumluluklarda eşler arasında paylaşımın olmamasıyla aile hayatında da tüm sorumlulukları üstlenmeleri iş ve aile yaşamı arasında çatışmaların artarak devam edeceğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Ballica, 2010; Edwards ve Oteng 2019; Esin, 2017; Lockwood, 2003; Yılmaz ve Şahin, 2008). Altıok (2018) çalışmasında çalışan kadınların aile yaşamlarında sorunlar yaşadıklarını, çocuk sahibi olan kadınların vakitlerinin çoğunu işte ve işle ilgili taleplerini yerine getirmekle uğraştıkları için çocuklarına vakit ayıramadıklarını ortaya konulmaktadır. Bir başka çalışmada evli ve çocuğu olan kadınlar ile her iki eşin çalıştığı ya da tek ebeveynli ailelerin, iş ve aile alanları arasındaki rolleri ve sorumlulukları yerine getirirken sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Bostancıoğlu, 2014, s. 51; Tosun ve Keskin, 2017, s. 5-6). Literatüre benzer olarak bu çalışmadaki annelerin ev, çocuk vb. konularda daha fazla sorumluluk alması, evde ve işte birden fazla role sahip olmanın çocuk bakımı ve ihtiyaçlarını yerine getirirken annelik sorumluluklarına yetişemediklerini belirterek iş yaşam dengesi konusunda aile hayatına yansıyan sorunlarına yönelik benzer deneyimler yaşadıkları söylenebilmektedir. Bu doğrultu rol kuramında olduğu gibi rollerden birinin diğer rol üzerinde baskıya sebep olması durumunda rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Küçükusta, 2007, s. 42). Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş hayatındaki rol ve pozisyonlarından kaynaklanan sorumluluk ve görevlerinin artması iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki uyumun düşük olmasına neden olmaktadır. Araştırma sonucuna göre bireyler iyi bir planlama yapsalar dahi iş yaşamı ile özel yaşamları arasındaki dengenin işteki rolleri nedeniyle bozulma eğilimindedir.

Araştırma sonucunda dikkat çeken bir diğer nokta katılımcıların iş yaşam dengesi sağlama stratejileri arasında mesleki yükümlülüklerini ve eğitime olan inançlarını düşünerek bu mesleğin vicdani boyutu açısından gerekli bireysel çabayı

sarf ettikleri açıkça görülmektedir. Pandemi döneminde öğretmenlerin morallerini ve motivasyonlarını yüksek tutarak iş işleyişinin ve devamlılığının sağlanması için özverili bir yaklaşım sergilemişlerdir. Bu zorlu süreçte çeşitli sorunlarla başa çıkabilmek bu mesleğe dair inancı temsil etmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkan en önemli sonuç öğretmenlerin, yaşanan tüm olumsuzluk ve sorunlara rağmen meslekleriyle olumlu duygusal bağlılığa sahip olduğudur. Yılmaz ve Altinkurt (2015) tarafından yapılan öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada öğretmenlerin kişisel gelişim, mesleki duyarlılık, duygusal emek ve kuruma katkı sağlama boyutları doğrultusunda görüşleri alınarak mesleki profesyonellik algıları ile iş yaşam dengesi arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda dikkat çeken bulgular arasında öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının iş yaşam dengesi tarafından bakıldığında sosyal faydası yüksek bir alanda görev yapmaları nedeniyle mesleklerine gönülden bağlı oldukları ve bu bağlılıklarının sonucunda hem bireysel olarak yaptıkları işlere yönelik pozitif duygular beslediği hem de uzaktan eğitim sürecinde yeni öğretim biçimleri keşfederek mesleki performanslarına ve kişisel gelişimlerine yönelik uğraşlarla ilgilenerek katkı sağlayabilecekleri görülmektedir.

Bu çalışmada pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecine dair düşünceleri ve iş yaşam dengesine dair karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen tüm araştırma bulguları bir arada değerlendirildiğinde salgın nedeniyle öğretmenler zorunlu olarak aniden evden çalışmaya başlasalar da sağlık açısından düşünüldüğünde okul ortamında yüz yüze eğitimin mümkün olmadığını ve bu sayede virüsün bulaş riskine maruz kalmadıkları için memnun oldukları, ancak evden çalışmak durumunda kalmaktan dolayı iş yaşam dengesine dair bazı sorunlar yaşadıkları dikkat çekmektedir. Pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin iş yaşam dengesi sağlamak konusunda çatışmalarla baş etmekte zorlandıkları tespit edilmiştir. Denge sağlamayı zorlaştıran durumun sadece evden çalışıyor olmak değil de ev ortamını başka birileriyle paylaşıyor olmak ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Salgın nedeniyle başlayan uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin iş yüklerinin artması ve iş yaşam dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. İş yükünün artması sebebiyle mesai saatlerinin belirsizliği, daha uzun çalışma saatleri, normal mesai saatinin dışında da çalışmak, iş ve iş dışı yaşam arasındaki ayrımın bulanıklaşmasında ötürü hem iş hem ailevi talepleri aksatması söz konusudur. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin rol çatışmaları yaşayarak bireyin yaşam tatmininin azalmasına,

psikolojik sorunlar yaşamasına, performansının ve motivasyonunun düşmesine neden olduğu açıkça görülmektedir. Uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü, hafta sonu çalışmaları gibi faktörler çalışanların aile yaşamlarına ayırdıkları zamanı engelleyebilmekte, iş ve aile yaşamlarının çatışmasına yol açmaktadır. Öğretmenler evdeyken hala çalışıyor durumunda olmaları iş dışı sorumluluklarını aksatmalarına veya uygun olan başka zamana ertelemek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle, evde, iş alanına ayrılan sürenin artması iş yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırdığı söylenebilir. Özetle, çalışmaya katılan öğretmenlerin pandemi döneminde iş yaşam dengesine sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. Bu süreçte öğretmenlerin iş yaşam dengeleri olumsuz etkilendiği görülmüştür. En belirgin etkisi çalışanların iş ve aile yaşamları üzerindeki zaman dengesidir. Tüm bu olumsuzluklar öğretmenlerin meslekleriyle uyum içerisinde olmaya çabaladıkları ve işlerine önem verdikleri dikkat çekmektedir.

## 5.1 Öneriler

İş yaşamında yaşanan sorunlar yalnızca bireyleri değil aynı zamanda aileleri, çalışılan örgütleri ve içinde bulunulan sosyal yapıyı da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesinin varlığı oldukça önemlidir. İş yaşam dengesini pandemi döneminde ele alan sınırlı sayıda çalışmanın bulunmaktadır. Bu çerçevede, bu konuda yapılacak çalışmalara yol göstermesi açısından bazı önerilerde bulunmak mümkündür.

- İş yaşam dengesi konusunun özellikle pandemi sürecinde sadece öğretmenler için değil, yönetim kadrosu ve tüm eğitim kurumlarını ilgilendirdiğini söylemek daha doğru olacaktır. Bu nedenle iş yaşam dengesi konusunda daha kapsamlı bakış açısı oluşturmak için salgın sürecinde denge sağlamaya yönelik aksaklıkları tespit edebilmek, stratejiler oluşturabilmek ve yöntemler geliştirebilmek için benzer çalışmaları yönetim kadrosuna, diğer meslek gruplarına ve farklı çalışma alanları üzerinde uygulanması faydalı olacaktır. Böylece konuya dair sorunlar ve çözümler ortak noktalar belirlenerek bir denge durumu oluşturulması önerilmektedir.
- Araştırma sonucunda kadın öğretmenler içerisinde anne olanların yaşadıkları farklı problemlere yönelik bulgular tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan erkek öğretmenler arasında baba olmadığı için baba rolüne ilişkin yaşanan sorunlara dair bulgu yoktur. Gelecek çalışmalar için çalışma grubu erkek

öğretmenler içerisinde babalar da alınarak genişletilebilir. Buna ek olarak cinsiyet farklılığı çalışmaları yapılabilir.

- İstanbul ilinde bulunan farklı ilçelerde çalışmakta olan sadece özel okul öğretmenleriyle yürütülen bu çalışma daha geniş ve farklı eğitim kademelerini kapsayan örneklem grupları üzerinde yapılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Pandemi döneminde zorunlu olarak evden çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş yaşam dengesini sağlamada sorun yaşadıkları alanların daha detaylı tespit edilmesi, bu konunun ilgili bakanlıklar, işveren, politikacı ve araştırmacılar tarafından farkındalığın artırılarak daha fazla dikkate alınması ve bu alanda yapılacak araştırmaların uygulanması önerilmektedir.
- Genel olarak bakıldığında iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi iş yaşam dengesi ile ilgili birey ve örgütlerin bilinçlendirilmesi, olası çıkabilecek iş yaşam çatışmalarıyla başa çıkabilme araç ve yöntemlerinin geliştirilmesi, pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalma sürecinde daha iyi iş yaşam dengesi elde etmeye yönelik düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.
- İş yaşam dengesi açısından evden çalışma duruma bağlı olarak uzaktan eğitim sürecinin öğretmen ve öğrenci açısından nasıl daha verimli hale getirilebileceği konusuna odaklanılabilir. Pandemi nedeniyle örgütsel değişimleri ve yüz yüze eğitim dışında öğretmenler için uzaktan eğitime dair eğitim planlama ve geliştirmeye yönelik ders sistemleri geliştirilerek hizmet içi eğitim programları planlanabilir.
- Evden çalışmanın gelişmiş bilgi teknolojileri yanı sıra pandemi dönemiyle birlikte iş hayatının vazgeçilmez bir parçası olduğu düşünülürse başta eğitim sektörü olmak üzere farklı sektörlerde uzaktan çalışarak iş ve yaşam arasındaki dengeyi irdeleyen araştırmalar yapılabilir.
- Okul yönetiminin öğretmenlere yönelik destekleyici ve yönlendirici yönetim tarzı benimsemesi, iş yaşam dengesini kurmalarında onlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın devamında pandemi sürecinde iş yaşam dengesi açısından yapılacak çalışmaların okul yönetimi desteği gibi

unsurlarla öğretmenlerin iş yaşam dengesi sağlama stratejilerindeki aracılık rolü incelenebilir.



## KAYNAKÇA

- Akbaş T. ve Türkmenadağ, A. Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246- 3260.
- Akça, M. ve Tepe, K. M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Journal Of International Management Educational And Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Altıok, G. P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1, 31-44.
- Altun-Dilek, S. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3).
- Aydın, G. E. (2020). Kriz döneminde iş sürdürülebilirliğine yönelik yönetim uygulamaları: Covid-19 pandemi araştırması. *Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 6(26), 630-638.
- Bakioğlu, B. ve Çevik, M. (2020). Covid-19 pandemisi sürecinde fen bilimleri öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 15(4), 109-129.
- Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede bir inceleme*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Barnett, C. R. (1999). A new work-life model for the twenty first century. *Academy of Political and Social Science*. 562(1), 143-158.
- Başaran, M, Doğan, E., Karaoğlu, E. ve Şahin, E. (2020). Koronavirüs (Covid-19) pandemi sürecinin getirisi olan uzaktan eğitimin etkililiği üzerine bir çalışma. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 368-397.

- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınır teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Bell, A. S., Rajendran, D. ve Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work- life balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Berk, C. ve Gündoğmuş, F. (2018). The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants. *Management*, 13(2), 137-159.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). İş-yaşam dengesi ve iş-yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kâğıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye'de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açık Öğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi (AUAd)*, 3(2), 85-124.
- Bozkurt, A. (2020). Educational technology research patterns in the realm of the digital knowledge age. *Journal of Interactive Media in Education*. <https://doi.org/10.5334/jime.570> adresinden edinilmiştir.
- Bozkurt, A. ve Sharma, R. C. (2020). Emergency remote teaching in a time of global crisis due to coronavirus pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1).
- Bruck, C. S., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 336-353.
- Can, E. (2020). Coronavirüs (Covid-19) pandemisi ve pedagojik yansımaları: Türkiye'de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları. *Türkiye'de Açık ve Uzaktan Eğitim Uygulamaları*. 6(2), 11-53.
- Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work-family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Choi, E. ve Kim, J. (2017). The association between work-life balance and health status among Korean workers. *Work*, 58, 509-517.
- Cowan, R. ve Hoffman, M. F. (2007). The flexible organization: How contemporary employess construct the work/life border. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 37-44.
- Crosbie, T. ve Moore, J. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
- Çakın, M. ve Akyavuz, E. K. (2020). Covid-19 salgınının eğitime etkisi konusunda okul yöneticilerinin görüşleri. *Turkish Studies*, 15(4), 723-737.

- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. ve Sertel, G. (2019). İş yaşam dengesi: Öğretmenler ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 12(66).
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Demerouti, E., Shimazu, A., Bakker, A. B., Shimada, K. ve Kawakami, N. (2013). Work-self balance: A longitudinal study on the effects of job demands and resources on personal functioning in Japanese working parents. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations*, 27(3), 223-243.
- Demir, E. (2014). Uzaktan eğitime genel bir bakış. *Dumlupınar University Journal of Social Science/ Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(39), 203-211.
- Demir, F ve Özdaş, F. (2020). Covid-19 sürecindeki uzaktan eğitime ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 273-292.
- Demirer, S. (2011). *İş-yaşam dengesi: Antalya'daki A grubu seyahat acentelerinde bir araştırma*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Dockery, M. ve Bawa, S. (2020). Working from home in the Covid-19 lockdown. *Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief Covid-19*, 1-5.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Edwards, A. K. ve Oteng, R. (2019). Ataining work-life balance and modeling the way among female teachers in Ghana. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 15(7), 1-18.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121.
- Ersoy, A. ve Yalçınoğlu, P. (2016). *Nitel araştırmaya giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökçe, Ş. (2017). The relation between presenteeism and work life balance in employee [Özel sayı]. *Balkan Journal of Social Sciences*, 193-203.
- Erzen, E. ve Ceylan, M. (2020). Covid-19 salgını ve uzaktan eğitim: Uygulamadaki sorunlar. *Ekev Akademi Dergisi*, 84, 229-248.
- Esen, E. (2016). İş-aile dengesini kuramayanlara. *Harvard Business Review Türkiye*, 6.

- Esin, M. (2017). *Kadın öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişki*. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Fadinger, H. ve Schymik, J. (2020). *The effects of working from home on Covid- 19 infections and production a macroeconomic analysis for Germany*. University of Bonn and University of Mannheim, Germany.
- Foy, T. ve Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018-1041.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. J. Campbell Quick ve L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington: American Psychological Association.
- Gerçek, M., Elmas A. S. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). Work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 1, 72-92.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 2, 255-279.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hilbrecht, M. (2008). 'I'm home for the kids': Contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work and Organization*, 15(5).
- Iwai, Y. (2020). Online learning during the Covid-19 pandemic: What do we gain and what do we lose when classrooms go virtual?. *Scientific American*. <https://blogs.scientificamerican.com/observations/online-learning-during-the-COVID-19-pandemic/> adresinden edinilmiştir.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin performanslarına etkisi*. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Johari, J., Tan, F. Y. ve Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120.

- Johnson, J. ve Repta, R. (2012). Sex and gender: Beyond the binaries. J. Oliffe ve L. Greaves (Ed)., *Designing and conducting gender, Sex and Health Research*, 17-39. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karaca, S. (2019). İş yeri inovasyonunun bir örneği olarak uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesine etkisi: Çalışan anneler üzerine bir araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karavardar, G. (2015). İş yaşamında farkındalık: İş-aile dengesi ve iş performansı ile ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 189.
- Kavi, E. ve Koçak, O. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59, 69-88.
- Kaya, Z. (2002). *Uzaktan eğitim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Keklik, A. (2020). İş yaşam dengesinin daha iyi yaşam endeksi çerçevesinde değerlendirilmesi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Kıncır, B. (2017). *Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: Çevirmenler üzerinde bir araştırma*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kıncır, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Kırmızıgül, H. G. (2020). Covid-19 salgını ve beraberinde getirdiği eğitim süreci. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 283-289.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), 541-557.
- Koyuncu, A. G. (2008). *Enformel sektörde kadın emeği*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. ve Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704-730.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lin, C. Y. (2020). Social reaction toward the 2019 novel Coronavirus (Covid-19). *Social Health Behaviour*, 3, 1-2.

- Lockwood, R. N. (2003). *Work/life balance challenges and solutions*. ABD: Society for Human Resource Management.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2020). *Bakan Selçuk, koronavirüs'e karşı eğitim alanında alınan tedbirleri açıkladı*, <https://www.meb.gov.tr/bakan-selcuk-koronaviruse-karsi-egitim-alaninda-alinan-tedbirleri-acikladi/haber/20497/tr> adresinden 03 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Mustajab, D., Bauw, A., Irawan, A., Rasyid, A., Aldrin Akbar, M. ve Amin Hamid, M. (2020). Covid-19 pandemic: What are the challenges and opportunities for e-leadership?. *Fiscaoeconomia*, 4(2), 483-497.
- Naktiyok, A. ve İşcan, Ö. F. (2003). İş görenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6, 53-72.
- Naswall, K., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. New York: Cambridge University Press.
- Ödemiş, G. (2018). *Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma: İzmir ili örneği*. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özbay, Ö. (2015). Dünyada ve Türkiye’de uzaktan eğitimin güncel durumu. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 376-394.
- Polat, Ş. ve Özdemir, M. (2017). İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin aday öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 7(2), 340-360.
- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J. K. ve Pruitt, B. H. (2002). *Beyond work-family balance: Advancing gender equity and workplace performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Saeed, K. ve 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.
- Savić, D. (2020). Covid-19 and work from home: Digital transformation of the workforce, *Tgj*, 16(2), 101-104.
- Sayan, H. (2020). Covid-19 pandemisi sürecinde öğretim elemanlarının uzaktan eğitime ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ajıt-E: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 11(42), 100-122.
- Sennett, R. (2010). *Karakter aşınması*. (B. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Ayrintı Yayınları.

- Serbes, K. (2019). *Esnek çalışma ve iş-aile yaşamı dengesi: AB ve Türkiye'deki düzenlemelere yönelik betimleyici bir inceleme*. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Sharma, N. ve Nayak, P. (2018). Study on work life balance and organisation policy in IT sector in NCR. *Amity Global Business Review*, 11, 115-122.
- Sheppard, G. (2016). *Work-life balance programs to improve employee performance*. Walden University College of Management and Technology, ABD.
- Simard, M. (2011). *Employees' perceptions of work life balance*. University of Waterloo, Canada.
- Taşdelen, K. A. ve Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Council for Educational Research*, 26(1), 3-13.
- Tausig, M. ve Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 2.
- Teker, S. (2015). *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Topgül, S. (2017). *İş-aile-yaşam dengesi ve dengeyi sağlamaya yönelik uygulamalar*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tosun, C. ve Keskin, F. (2017). Çalışan-dostu kurumlarda iş-yaşam dengesi politikaları kurumsal iletişim ve verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, 4, 7-27.
- Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA). (2020). *Covid-19 pandemi değerlendirme raporu*, <http://www.tuba.gov.tr/tr/yayinlar/suresiz-yayinlar/raporlar/covid-19-pandemi-degerlendirme-raporu> adresinden edinilmiştir.
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi: Konya Üniversiteleri örneği*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- UNESCO. (2020). *School closures caused by Coronavirus (Covid-19)*. UNESCO. <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse> adresinden edinilmiştir.
- UNICEF. (2020). *UNICEF and Microsoft launch global learning platform to help address Covid-19 education crisis*. UNICEF. <https://www.unicef.org/press-releases/unicef-and-microsoft-launch-global-learning-platform-help-address-covid-19-education> adresinden edinilmiştir.

- Uysal, N. ve Yılmaz, Ç. M. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Vithanage, V. ve Arachchige, B. J. H. (2017). A study on the work-family balance and job performance of academics in Sri Lanka. *The IUP Journal of Management Research*, 16(2), 7-28.
- Yağcı, E. (2014). *Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın iş yaşam dengesi aracılığıyla tükenmişlik düzeyine etkisi: Beş yıldızlı otel genel müdürleri üzerine bir uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yavuz, M. ve Akca, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yavuz, N. ve Doğan, A. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, B. (2017). The relationship between principles' leadership practices and teachers' work-life balance. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(3), 755-767.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 14(28), 105-128.
- Yılmaz, T. ve Aktaş, F. (2018). Yeni nesil istihdam ve geleceği. *Academia Journal Of Social Sciences*, 1, 47-60.
- Yılmaz, T. ve Şahin, N. (2008). İş-aile çatışması ve kadın yaşamı üzerine etkileri. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(63), 188-194.
- Wharton, A. S. (2005). *The sociology of gender: An introduction to theory and research*. Malden: Blackwell Publishing.
- WHO. (2020). *Coronavirus disease (Covid-19) outbreak situation*, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>, web adresinden 29 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.



**EKLER**

