



## İŞ-AİLE ÇATIŞMASINDA YENİ TEMALARIN İÇERİK ANALİZİ İLE KEŞFEDİLMESİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Ufuk ORHAN<sup>1\*</sup>, Kubilay ÖZYER<sup>2\*</sup>, Aley YÜKSEL<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü

<sup>2</sup>Prof. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

<sup>3</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Mersin Üniversitesi, Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü

\*ikizufuk@gmail.com, \*kozzyer@yahoo.com, \*alevyksl3333@gmail.com

+ORCID: 0000-0002-9654-7750, \*ORCID:0000-0002-9654-7750, /ORCID: 0000-0002-2659-5394

**Öz-** Çalışmanın amacı, öğretmenlerin iş-aile çatışmasına ilişkin algılarını detayları ile ortaya koymak ve bu algılar doğrultusunda yeni temalar keşfetmektedir. Çalışmanın deseni olgu bilim olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın örneklemini, Mersin'de çalışan ve kasıtlı örnekleme tekniği ile seçilen on kişi oluşturmaktadır. Çalışmada iki adet ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki Netemeyervd.'nin 1996 yılında geliştirdiği ve Efeoğlu ve Özgen tarafından 2007 yılında Türkçeye uyarlanan İş-Aile Çatışması Ölçeği, diğeri ise sekiz sorudan oluşan demografik soru formudur. Çalışmadaki veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış ve nitel içerik analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulguları iki ana ve yedi alt tema ile incelenmiştir. Ana temalar; iş ile ilgili sorunlar ve aile ile ilgili sorunlardır. Alt temalar; kayırmacılık, işin sağladığı gelir düzeyinin yetersiz olması, amirin destek olmaması, işe bağlılık, sistemsel sorunlar, kadın olmak ve eşin destek sağlamamasıdır. Detaylı analize konu olan bu çalışmanın hem keşfettiği yeni alt temalar hem de çarpıcı örneklem anlatıları ile hem ailelere farkındalık sağlaması hem de yazına ve eğitim sektörüne katkı sağlaması ümit edilmektedir.

**Anahtar Kelimeler-** İş-Aile Çatışması, İçerik Analizi, Eğitim Sektörü.

## DISCOVERING NEW THEMES IN WORK-FAMILY WITH CONTENT ANALYSIS: A SAMPLE OF EDUCATION SECTOR

**Abstract-** This study aims to reveal teachers' perceptions of work-family conflicts in detail and discover new themes toward these perceptions. The study has a phenomenological pattern. The study sample consists of ten people working in Mersin who were selected with the purposive sampling technique. Two scales were used in this study. First is the Work-Family Conflict Scale developed by Netemeyer et al. (1996) and adapted to Turkish by Efeoğlu and Özgen (2007), the other one is the demographic scale consisting of eight questions. The study data was collected through a semi-structured interview form and evaluated with the qualitative content analysis method. The study findings were examined under two main themes and seven subthemes. The main themes include problems related to work and problems related to family. The subthemes are favoritism, insufficient income, lack of support by superiors, work commitment, systemic problems, being a woman and lack of support by the spouse. This study includes detailed analyses and is expected to raise awareness in families and make contributions to the literature and the education sector with the new subthemes discovered during the study as well as the striking samples.

**Keywords -** Work-Family Conflict, Content Analysis, Education Sector.

## 1. GİRİŞ

İş-aile çatışması konusu, neredeyse çalışan tüm bireylerin karşılaşılabileceği sorunlardan biridir. Yoğun çalışma mesailerini, evin gerektirdiği yükümlülükler, çocukların bakımı ve ebeveyn olmanın gerektirdiği yükler bu çatışmanın şiddetini artıran öğeler arasında yer almaktadır. Çalışan bireyin erkek olması bu öğelerin sayısını belki azaltmamaktadır ama kadın olmak ev, eş ve çocuk ile ilgili yükümlülüklerin hem sayısını hem de niteliğini artırmaktadır. Bu bağlamdan mütevellit, çalışmada ikisi erkek sekizi kadın toplam on örnekleme iş-aile çatışması konusunda sorular sorulmuş ve bu sayede detaylı bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmanın öğretmenlere uygulanması ile işsel bağlılık, vicdan ve emek gerektiren öğretmenlik mesleğinde iş-aile çatışmasının örnek olaylarla anlatılmasına olanak sağlamıştır. İş-aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmaların ekseriyetle nicel ağırlıklı olması, bu çalışmaya başlama niyetlerinden biridir. Fakat bunun dışında öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği kutsallık ve özellikle kadın öğretmenlerimizin evlerinin rutin işleri, işlerinin gerektirdiği mesai ve mesai dışı faaliyetleri ile ailelerine ayırmak zorunda oldukları zaman üçgeninde yaşadığı zorlukların bu çalışmayı değerli kıldığı düşüncesindeyiz. Yine çalışmanın, keşfettiği yeni alt temalar ile konuya derinlik kazandırdığı belirtilmelidir. Bu çalışmayı okurken, bilhassa öğretmenlerimizin ifadelerinde yer verdiği deneyimlerinde yer alan bilimsel bilgilerin dışında biraz da hüznün bulunduğunu üzülenek belirtmek isteriz. Ve çalışmada yer verilen öneriler ışığında özellikle kadın öğretmenlerimizin yüklerinin hafifletileceğini umut etmekteyiz.

### 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

İş ve aile, bireylerin günlük yaşantılarında iki kısma ayırdıkları ve bunlar üzerinde önemli roller taşıdıkları iki farklı yaşam alanıdır. Dolayısıyla, bireyler üzerindeki en önemli roller iş ve aile olmaktadır. Bazen bu rollerin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekebilir ve bunun sonucunda aileden ya da işten gelen sorumlulukların eş zamanlı olması bireyde baskı oluşturacağından dolayı bir çatışma yaşanmasına sebep olabilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Kişiler aynı anda yapmak zorunda oldukları iş ve aile üzerindeki sorumluluklarında oldukça zorlu rollere sahiptirler. Üstlenilen bu roller, hem zihinsel hem de fiziksel olarak büyük ölçüde çaba gerektirmektedir. Bireylerin harcadıkları bu çaba ve enerji bazı durumlarda azalma gösterip hem aile hem de iş üzerindeki performanslarında olumsuz bir etki yaratmaktadır (Leaptrott ve McDonald, 2011: 2). Literatürde ilk olarak 1964 yılında Kahn ve arkadaşlarının araştırmaları sonucunda İş-aile çatışmasını rol çatışması olarak belirlemişlerdir. İş-aile çatışmasını hem iş hem de aile olarak çift yönlü görünse de tek boyutta değerlendirmişlerdir. Greenhaus ve Beutell (1985: 77), İş-aile çatışması, iş ve aile arasında oluşan rol taleplerinin baskılarından dolayı bireylerin karşılıklı olarak uyumsuz olması şeklinde tanımlanmıştır. Kopelman vd. (1983: 201) kavramı, bireyin ailesine karşı üstlendiği rolde kendisi ile uyumsuzluğu sonucu oluşan boyut ve bireyin içindeki tecrübesi ile iş yerinin bireye yüklediği rol baskısı arasındaki uyumsuzluğu şeklinde ayrı ayrı boyutlarda ele alarak tanımlamıştır. Çalışanların yaşamış oldukları bu çatışmalar, iş- aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki farklı şekilde tanımlanmıştır. Frone ve Cooper'e göre (1992: 66), iş aile çatışması; işte oluşan nedenlerden ötürü ailenin etkilenmesiyle oluşan çatışmadır. Aile iş çatışmasında ise ailede oluşan nedenlerden ötürü iş etkilenmekte ve böylelikle çatışma oluşmaktadır. İş aile çatışmasına neden olan faktörler arasında; kişisel, örgütsel ve ailevi faktörler yer almaktadır. Kişisel faktörler arasında; kişilik, cinsiyet ve yaş (Şirin, 2019: 46) bulunmaktadır. Örgütsel faktörler; çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği (Önel, 2006), işin sağladığı gelir düzeyi (Byron, 2005) ve işe bağlılıktır (Korkmazer, 2018). Ailevi faktörler arasında ise

medeni durum, evlilik ve eşin özellikleri (Carnicer vd., 2004), çocukların bakımı ve sayısı (Kocacık ve Gökçaya, 2005), ailede yaşayan ebeveynlerin bulunması (Çarıkçı, 2001) ve aile tipi (Ertemli, 2011) yer almaktadır. İş aile çatışması konusunun temeli olan kuramlar; taşma, telafi, çatışma ve katkı kuramlarıdır. Tasma kuramı, bireyin hem iş hem de aile ortamında yaşadığı durumdan negatif ya da pozitif şekilde etkilenmesidir. İlk olarak Staines tarafından 1980 yılında ortaya koyulan kuram, bireyin bir alandaki duygularını diğer bir alana aktarabileceği durum olarak adlandırmıştır (Uzun, 2013: 20). Tasma süreci, öğrenme ve psikolojik olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Öğrenme sonucunda taşma, bireyin evinde ya da işinde kazandığı yetenek ve tecrübeleri diğer alanda da uygulaması sonucunda oluşmaktadır. Psikolojik taşma ise bireyin bir alanda yaşadığı duyguların ya da psikolojik durumun diğer alana taşmasıdır (Çarıkçı, 2001: 49-50). Telafi kuramı, bireylerin iş ve aile yaşam alanları arasında etkileşim olduğu ve bir alanda tatmin elde etmek için uğraşırken diğer alandaki eksikliği telafi etmek için çabaladıkları varsayımına dayanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çatışma kuramı, üstlenilen rollerdeki sorumlulukların birey ile uyumsuz olmasından bahsetmektedir (Efeoğlu, 2006: 17). Son olarak katkı kuramı, bireylerin bireysel veya örgütsel anlamda karşılıklı etkileşimleri sonucunda kendini iyi hissetme durumu olarak açıklanmaktadır (Çağatay, 2012: 63).

İş-aile çatışması konusu ekseriyetle nicel araştırmalara konu olmuştur. İncelenen nitel araştırmalar arasında bazı çalışmalara rastlanılmıştır. Bunlardan ilki, Wong ve Goodwin (2009)'nin çalışmasıdır. Çalışmada, üç farklı kültürde çalışanlar (İngiltere, Hong Kong ve Çin) incelenmiştir. Çalışma nitel olmasından dolayı yetmiş dokuz katılımcı ile telefon görüşmesi yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre, katılımcılar evliliklerinden olumsuz etkilendiklerini ve bunun sebebi olarak da iş yükünün fazla olmasını işaret etmişlerdir. Buna bağlı olarak İngilizlerin zamana dayalı bir çatışma yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun önlenmesi için de kişisel ilişkilerde samimiyet ve sevginin vurgulandığını düşündüren modern toplumlarda işverenlerin çalışanlarına daha esnek olmaları (çalışma saatleri azaltılmasa da, çalışanlar örneğin hafta sonu eşleri ve aileleriyle birlikte daha fazla zaman geçirebilmeleri) şeklinde öneriler vurgulanmıştır (Wong ve Goodwin, 2009). Sabil vd. (2016), Malezya sağlık bakanlığına bağlı devlet hastanelerinde çalışan on hemşire ile birebir görüşme yapmıştır. Kamu sektöründe çalışan hemşirelerin iş-aile çatışmasını neden yaşadıkları ve bunun iyileşmesi için bazı stratejilerin ana hatlarıyla ortaya konulması amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda hemşirelerin eşlerinden gerekli desteği görmedikleri, iş yerinde esnek olmayan çalışma saatleri ve aşırı iş yükü olması, iş yerindeki kişiler arasında yaşanan çatışmaların iş-aile çatışmalarına neden olduğu görülmüştür. Bunların oluşmasını engellemek için hükümetin hemşirelere kurum içinde sürekli eğitim vermesi ve hemşirelerin refahına daha fazla dikkat edilmesi önerilmiştir (Sabil vd., 2016). Beebeejaun ve Nishaat (2017), üniversitede çalışan kadınların iş aile dengesini nasıl sağladığına yönelik nitel bir çalışma yapmıştır. Çalışma on beş kadın katılımcıyla birebir röportaj yapılarak analiz edilmiştir. Bu nitel çalışma kadınların hem iş hem de aile yaşamlarıyla yüzleşirken nelerle karşılaştıklarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre, kadınların karşılaştığı en yaygın zorlukların stres ve yorgunluk, zaman yönetimi sorunları, çocuk bakımı sorunu olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışanlar, eşlerinden destek görmediklerini belirtirken, bazı katılımcılar da ataerkil algının cinsiyetle alakası olmadığını bilakis eşlerinin kendilerine destek çıktığını iddia etmişlerdir (Beebeejaun ve Nishaat, 2017). Namdari vd. (2019) çalışmalarında hemşirelerin yaşadığı iş-aile çatışmasının hasta bakımları üzerindeki etkilerini nitel olarak incelemişlerdir. Çalışma İran'da bir eğitim hastanesinde on kadın ve beş erkek olmak üzere toplam on beş hemşire üzerinde birebir

görüşmeler yapılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda hemşirelerin iş ve aileleri ile ilgili olumsuz durumların hasta bakım kalitesini etkilediği görülmüştür. Bunun önlenmesi için iş zenginleştirme, iş rotasyonu, stres yönetimi, zaman yönetimi ve çatışma yönetimi hakkında hizmet içi sürekli eğitimin verilmesi önerilmiştir (Namdari vd., 2019). Bahsi geçen bu çalışmalarda yer alan bulgular ve öneriler haricinde yeni temalar ve öneriler keşfedebilmek adına çalışmanın temel araştırma sorusu; “öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasında yeni temalar nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Bu temel araştırma sorusu doğrultusunda çalışmada, aşağıda yer alan yöntem benimsenmiştir.

## 2. YÖNTEM

Nitel analizinin önemli faydalarından biri, anlatılanların betimlenmesidir (Özcan ve Sarıcı Bulut, 2012: 316). Bu vesile ile araştırmacı örneklemin belirttiği hususlara odaklanma yetisi kazanmaktadır (De Vos vd., 2011; Creswell, 2009). Nitel araştırmacının arzusu, örneklemin kendi doğal dünyasındaki sezgisini birebir sezmek (Terre Blanche vd., 2006) olduğu için verilerin analizinde nitel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel içerik analizinde derinlemesine mülakat görüşmeleri metin halinde verilmektedir. Örneklem ifadelerinin altında yatan nedenlerin anlaşılması yorum sürecini gerektirir. Yorumlama, ifadelerin özel tema ve alt temalar ile kodlanması ile devam etmektedir. Son aşamada, metnin bütüncül olarak yorumu ile hikâyeden amaçlanan yeni kavrayışlar birleştirilmektedir (Severinsson, 2003: 60). Olgu bilim, yaşanmış olan deneyimleri değerlendirmeye odaklanır ve öncelikli amacı deneyimlenen olguyu altında yatan nedenleri keşfetmektir (Onat Kocacı, 2016). Çalışmanın, öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının altında yatan nedenleri keşfetmeyi amaçlaması, yöntemde nitel desen, olgu bilim çalışması ve içerik analizine yönelmeyi gerekli kılmaktadır.

### 2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Çalışmanın amacı, öğretmenlerin iş-aile çatışması ile ilgili algılarını ortaya koymak ve bu algılar doğrultusunda yeni temalar keşfetmektir. Çalışmamızın kasıtlı örneklem tekniği, nitel desen ve içerik analizi ile uygulanması, yeni/farklı temalar keşfetmek adına önemli görülmektedir. Çalışmanın kısıtları arasında ilk sırada COVID-19 bulaş riskinin yarattığı tehlike nedeni ile öğretmenlere ulaşmanın yarattığı zorluk yer almaktadır. Diğer kısıtlardan biri de parasal ve zamansal maliyetler nedeniyle çalışmanın ölçeklerinin Aralık 2019 ile Mart 2020 tarihleri arasında uygulanmış olmasıdır. Çalışma ölçeklerinin uygulanabilmesi adına etik kurul raporu alınmıştır. Çalışmanın son kısıdı, örneklemin ses ve video kaydı yapılmasından duyduğu çekince gereği ölçeklerin yazılı olarak alınmasıdır.

### 2.2. Araştırmanın İnanırcılığı

Nitel çalışmalarda geçerlik ve güvenilirliğin ötesinde inanırcılık gerekli görülmektedir. İnanırcılığın gerekleri ise; inanılabilirlik, güvenilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabildirlik. İç geçerliğin karşılığı inanılabilirlik, -dış geçerliğin karşılığı aktarılabildirlik ve güvenilirliğin karşılığı da güvenilirliktir. Onaylanabilirlik de önyargıların asgari düzeye getirilerek objektifliğin artırılmasıdır (Başkale, 2016: 23-25). Ayrıca üye denetimi yöntemi, verileri sağlayan kişilerin yaptığı öz denetimdir. Bu bağlamda mülakatın yazılı hali, kayıtların doğruluğu bakımından öncelikle örnekleme teyit ettirilirdaha sonra da rapor halinde düzenlenir (Flick, 2009; Punch, 2005: 245; Patton, 2002). İnanılabilirlik için üye denetimi ve aktarılabildirlik için kasıtlı örneklem yapılması gerekmektedir

(Aktaran Başkale, 2016: 23-24). Çalışmada bu anlatılan hususların tamamına riayet edilmiştir.

### 3.3. Örneklem

Nitel araştırmalarda genellikle kasıtlı örneklem yöntemi tercih edilmektedir (Baltacı, 2018: 238). İçerik analizlerinde de en çok kullanılan yöntem kasıtlı örneklem yöntemidir (Kyngäs vd., 2011). Ayrıca olgu bilim çalışmalarında da genelde bu teknik kullanılmaktadır (Padilla-Diaz, 2015: 104). Bu nedenlerden dolayı çalışmada kasıtlı örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada on öğretmen ile her biri ile en az altmış dakikadan oluşan görüşmeler yapılmıştır. Creswell'e göre olgu bilim çalışmalarında insan deneyimlerinin derinlemesine anlaşılması için (en az) üç ile on beş örneklem yeterlidir (Padilla-Diaz, 2015: 104). Dolayısı ile çalışma örnekleminin yeterli olduğunu belirtmek gerekir.

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan anket formundaiki ölçeğe yer verilmiştir. Bunlardan ilki Netemeyer vd.'nin (1996) geliştirdikleri, Efeoğlu ve Özgen tarafından Türkçeye uyarlanan (2007), on sorudan oluşan iş-aile çatışması ölçeğidir (Netemeyer vd., 1996; Efeoğlu ve Özgen, 2007). İkincisi ise örneklemin demografisini ortaya koyan sekiz soruluk demografi ölçeğidir. Olgu bilim çalışmalarında en çok kullanılan veri toplama yöntemi olduğu için (Padilla-Diaz, 2015: 104) çalışmamızda derinlemesine mülakat yöntemi ve yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat formu araştırmacıya daha fazla önsezi kullanma alanı tanır. Bu, araştırmacının soruları cevaplanabilecek hale dönüştürmesine olanak tanır (Bryman, 2012). Örneklemin soruları açık biçimde anlamadığı veya mülakat verilerinin okunabilir hale dönüştürülmesi sürecinde akıcılığı engelleyen cümleler görüldüğünde, mülakat süreci “sonra ne oldu?, bundan sorumlu olan(lar) kim(ler)di?, sizin bu durumdaki rolünüz ne idi?, bu olay sizde nasıl bir his (etki) yarattı?” gibi sorularla yönlendirilmektedir (Taylor ve Barling, 2004: 119).

## 4. BULGULAR

Çalışmanın bulgular kısmında, örneklemin demografik özellikleri, (alt)temalara göre dağılımı ve ifadeleri yer almaktadır. Örnekleme (Ö) ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Örneklem (Ö) İlişkin Demografik Özellikler

N	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Düzeyi	Medeni Durum	Gelir Düzeyi	Sektör	Brans	Deneyim
Ö1	Erkek	53	Lisans	Bekâr	5500	Kamu	Tarih	30
Ö2	Kadın	32	Lisans	Evli	5800	Kamu	Fen Bilgisi	10
Ö3	Kadın	50	Lisans	Evli	5800	Kamu	Matem atik	27
Ö4	Kadın	39	Lisans	Evli	4800	Kamu	Türkçe	16
Ö5	Erkek	36	Lisans	Evli	2700	Özel	İngilizce	10
Ö6	Kadın	32	Lisans	Evli	6000	Özel	Türkçe	8
Ö7	Kadın	50	Lisans	Evli	6500	Kamu	Resim	28
Ö8	Kadın	42	Lisans	Evli	6200	Kamu	Matem atik	17
Ö9	Kadın	47	Lisans	Evli	5700	Kamu	Fen Bilgisi	20
Ö10	Kadın	32	Lisans	Evli	6000	Kamu	Sınıf	6

Örneklemin beşi 30-40 yaş, dördü 41-50 yaş, biri 51-60 yaş aralığındadır. Örneklemin onu da lisans mezunudur. Örnekleme ikisi erkek sekizi kadın; bir bekâr dokuz evli birey bulunmaktadır. Örnekleme branş olarak iki Matematik, iki Fen Bilgisi, iki Türkçe, bir Tarih, bir İngilizce, bir Resim ve bir Sınıf Öğretmeni yer almaktadır. Örneklemin sekizi kamu kurumunda, ikisi ise özel kurumda çalışmaktadır. Örnekleme içinde 2000-4000 lira arası geliri olan bir kişi, 4001-5000 lira arası geliri olan bir kişi, 5001-6000 lira arası geliri olan sekiz kişi mevcuttur. Ayrıca örneklemin dördü bir-on yıl, üçü on bir-yirmi yıl, üçü de yirmi bir-otuz yıl arası deneyimlidir. Mülakat sonuçlarına göre örneklemin iş-aile çatışmasına ilişkin (alt)temalara göre dağılımı Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Örneklemin (Alt)Temalara Göre Dağılımı

(Alt) Temalar	İş-Aile Çatışmasının Boyutları
<b>İş İle İlgili Sorunlar</b>	
Kayırmacılık	Ö1-Ö2-Ö7
İşin Sağladığı Geliri Düzeyinin Yetersiz Olması	Ö1-Ö9
Amirin Destek Olmaması	Ö5
İşe Bağlılık	Ö10
Sistemsel Sorunlar	Ö3
<b>Aile İle İlgili Sorunlar</b>	
Kadın Olmak	Ö2-Ö3-Ö6-Ö7-Ö8-Ö9
Eşin Destek Olmaması	Ö1-Ö2-Ö4-Ö5-Ö6-Ö9

Örnekleme ilişkin verilen işlenmesi (filtrelenmesi) sonucu kodlanan (ana) temalar; iş ile ilgili sorunlar ve aile ile ilgili sorunlar şeklindedir. İş ile ilgili sorunlar arasında yer alan alt temalar; kayırmacılık, işin sağladığı gelir düzeyinin yetersiz olması, amirin destek olmaması, işe bağlılık ve sistemsel sorunlardır. Aile ile ilgili sorunların kodlandığı alt temalar ise; kadın olmak ve eşin destek olmamasıdır. Örneklemin en fazla algıladığı sorun; aile ile ilgili sorunlardır. Bu temada yer alan iki alt temada da altışar örnekleme mevcuttur. İş ile ilgili sorunlar arasında önem sırasına göre; üç örnekleme ile kayırmacılık, iki örnekleme ile işin sağladığı gelir düzeyinin yetersiz olması yer almaktadır. En az önem arz eden alt temalar arasında ise; birer örnekleme ile amirin destek olmaması, işe bağlılık ve sistemsel sorunlar yer almaktadır. Belirlenen tema/alt temalara ilişkin verilen örnekleme ifadeleri aşağıdaki gibidir:

#### Tema 1. Aile İle İlgili Sorunlar

Bu ana tema başlığında yer alan alt temalar arasında; kadın olmak ve eşin destek olmaması yer almaktadır.

##### Alt Tema 1. Kadın Olmak

Ö2'nin ifadeleri şu şekildedir: *Okulum saat iki buçukta bitiyor, ben saat dörtte evime gidebiliyordum. İki yaşında bir bebeğim var, hem onunla ilgilenmek hem de okuldaki öğrencilerim beni çok yoruyordu. Bir taraftan bana emanet edilmiş otuz iki öğrencim vardı ve ben olanlara yeteri ilgiyi gösteremiyordum. Diğer taraftan evdeki bebeğime zaman ayıramıyordum. Bir okulda yüksek lisans eğitimi göremeye karar verdim. Şu anda yüksek lisans yapıyorum ve*

*devletin verdiği olanaklarla haftanın iki buçuk günü okula gidiyorum. Bu sayede hem çocuğuma zaman ayırabiliyorum hem de okuldaki öğrencilerin eğitiminde daha verimli olabiliyorum. Ö3: Annem ve babamın bakımıyla hastane sorunlarıyla ben ilgileniyorum. Onların hastalıklarında randevu alınması gerekiyorsa ben alıyorum ve ben götürüyorum hastaneye. Hastaneye giderken başka bir öğretmenden ricada buluyorum beni bir saat idare etmesi için. Koşarak onların hastane işlerini halledip okula geri dönüyorum. Evin temizlik, bulaşık, ütü, evin yemeği kısacası evdeki bütün işlerden ben sorumluyum. Mesela okula geldiğimde kafamda bir sürü problem oluyor, bugün çocuklara akşam ne yemek yapsam, onlara ders anlattığım için bugün şu dersi anlatmam gerek sonra onlara bir sınav uygulaması yapmam gerek, annemin ilaçlarını almam gerek gibi bir sürü problem olduğu için kafamda kendimi işime vermekte zorluk çekiyorum. Ö6'ya göre durum şu cümlelerle özetlenmiştir: *Özel bir okulda Türkçe öğretmenliği yapıyorum. Ayrıca üniversiteye hazırlık için Türkçe bölümünden soru bankası hazırlıyorum, bunun yanında okulun ölçme ve değerlendirme biriminde çalışıyorum. Haftanın iki ya da dört günü uzun süre okulda kalıyorum, soru bankası hazırlamak, sınav denemeleri değerlendirmesi zaman alıyor. Eve gelmem saat sekizi bulunduğu zamanlar oluyor, eve geçtiğimde de çalışmam gerekiyor, bazen gece on iki-bir arasında işimi bitirebiliyorum. Ayrıca cumartesi günleri öğrencilerin denemelerine gitmek zorunda kalıyorum. Bu şekilde de aileme ayrıacak fazla zaman bulamıyorum. Ö7 de soruya benzer cevapları vermişlerdir: *Evdeki her iş ile kendim ilgilendiğim için evin temizliği, bulaşığı, ütüsü, yemeği, çocuklara ders anlatması şeklinde her zaman planlı hareket etmem pek mümkün olmuyor. Çünkü okuldaki programların her hafta değişmesi, öğrencilerin stresi, saygısızlıkları benim sabrımı zorluyor ve performansıma etki ediyor. Eve geldiğimde çoğu zaman okulun stresini yansıtarak evde iş yapıyorum. Çünkü evdeki her işi ben yapıyorum, mesela bir gün içinde sabahdan öğlene kadar okulda dersim oluyor, o haftaki ders programı düzgün ise eve saat birde geliyorum, hemen yemek hazırlıyorum, saat beşte yemek yeme işi bitiyor, saat altı ile sekiz arasında çocuklarıma ders anlatıyorum. Çoğu zaman yorgunluğumdan dolayı çocuklarıma ders anlatırken çözemedikleri bir soruda sabır göstermeden sinirleniyorum. Açıkçası haftanın her günü fazlasıyla yorulduğumdan evdeki bütün işlere yetişemiyorum. Ö8 durumunu şu cümlelerle ifade etmiştir: *Okulda bana düşen ders saatleri fazla, günde altı ile sekiz saat arası derse girdiğim zamanlar oluyor. Okulda matematik hocası iki kişi olduğumuzdan dolayı kişi başına düşen iş yükü fazla, idarenin bizden beklentileri fazla hem kaliteli eğitim hem de yorulmadan ders anlatma şeklinde beklentileri var. Bu durum benim üzerimde daha çok gerginliğe neden oluyor. Bu gibi durumlarda elbette aileme yansıyor çünkü ben ne bir Tarih ne de bir Türkçe öğretmeniyim. Matematik öğretmeni olduğum için konuyu öğrenciye anlatması ve ardından soru çözülmesi gerekiyor. Bu şekilde ister istemez yoruluyorum çünkü sürekli ayaktayım ve enerji harcıyorum. Eve geldiğimde kendi çocuğumla da ilgilenmek, evin işlerini yapmak beni yoruyor bu da benim aile huzurumun sağlıksız olmasına neden oluyor. Ö9 yaşadıklarını şu cümlelerle betimlemiştir: *Öğretmenliğin gerçekten çok sabır ve emek isteyen bir meslek olduğuna inanıyorum. Bu sebepten dolayı her bir öğrencimin üzerine ayrı ayrı düşerim ve hepsine eşit davranmaya özen gösteririm. Tabi bunun yanında velilerime de çocuklarına değer vermelerini ve onlara gereken özeni göstermeleri için telkinlerde bulunurum. Yoruluyorum çünkü evdeki işlerimi de kendim yapıyorum, eşimin bana ve çocuklarına hiçbir faydası olmuyor. Dolayısıyla ev ve iş sabır ve özveri gerektirdiğinden dolayı üzerimdeki yorgunluk ve stresi yönetmek benim için zor oluyor.*****

## Alt Tema 2. Eşin Destek Olmaması

Ö1 aileye yönelik çok fazla yükünün olduğunu ve bunları yaparken zorlandığını belirtmiştir: *Eşimden 2015 yılında ayrıldım, eşim ev hanımıydı, sürekli gittiği bir dernek vardı. O dernekte görüştüğü insanların hepsi varlıklı ailelerde ve benim eşimde onlardan etkilenerek sürekli kendini göstermek için para harcıyordu. Evimize tek maaş giriyordu ve ben bu durumdan oldukça rahatsızdım. Artık arkadaşlarından o kadar etkilenmişti ki, kendisi ile alakası olmayan bir tekstil dükkânı açmak istedi ben buna müsaade etmedim bu yüzden sürekli tartıştık ve ailesinin desteği ile 2014 yılında dükkânı açtı. Fakat dükkânı açarken bütün senetler benim üzerimeydi. Bir süre işleri güzel gitti ama bir süreden sonra dükkânı saat ikide açmaya başladı çok savurgandı elinde para tutamıyordu ve artık kazanç sağlayacağımız yere sürekli olarak kayıplarımız oluyordu. 2016 yılında ayrıldık ve o da dükkânı kapattı ve bütün borç benim üzerime kaldı. Şu anda bu borcu kapatmak içinde aldığım maaş bana yetmediğinden dolayı bende ek iş yapma kararı aldım ve emlak sektörüne giriş yaptım, hem okula gidiyordum okuldan çıkınca da diğer işime gidiyordum. Ö2: Günün büyük bir bölümünü okulda geçirdiğim zamanlarda hem evin işleriyle ilgilenmek hem de çocukla ilgilenmekte zorluk çekiyordum. Evde yemek, ütü, bulaşık, temizlik gibi rutin işleri yapamıyorum. Çünkü hem evde çocuk bakmak hem işe gitmek diğer yandan evin işleriyle uğraşmak bir kadın için hatta bir insan için oldukça zor. Eşim evde yardım konusunda bana hiç destek olmaz. Çünkü o ailesinden bu şekilde görmüş. Artık isyan etmeye başladım ve evde her gün eşimle tartışmaya başladım, hiçbir işe yetişemez oldum, bunun sonucunda da psikolojik olarak çöküntüye uğradım. Benim bu halimi eşim ne kadar fark etse bile umursamamaya devam etti. Ö4: Çocuğum dört yaşındayken eşimle kavga etmeye başladık. Eşimde fazlasıyla dengesizlik ve kıskançlık vardı. Her gün eve geldiğimde bugün neye kızacak acaba diye düşünüyordum. Daha sonra bu süreç yerini hakaretler ve küfürlerle devam etti. Eşim bana o kadar fazla hakaret edip şiddet uyguluyordu ki işe zamanında gidemiyordum, okula öğrencilerime kendimi veremiyordum. Öğrencilere ne kadar yansıtılmaya çalışsam da bir süre sonra saldırgan bir öğretmen olmaya başladım. Müdür beni uyardı. Ne kadar kendime gelmeye çalışsam da yaşadıklarım beni derinden etkilediği için atlatamıyordum. Buda benim işimdeki motivasyonumu bozuyordu kendimi çok yıpranmış hissediyordum. Evin bulaşığı, temizliği, üstüsü hatta alışverişi dahi bana ait, bu yüzden eve geldiğimde bunları yapmakta zorlanıyorum. Çocuğum kreşe gidiyor, ben eve saat 6 da yani çocuğumdan sonra gelebiliyorum, çünkü evim ile okulum arasında iki saat var ve her gün eve geldiğimde hem okul yorgunluğu hem de yolda geçen yorgunluk benim evde yapmam gereken işlerimi aksatıyor. Eşimin bana evde destek kıymamasının yanında bir de sürekli emirler vermesi tartışmamıza neden oluyor. Her zaman ona çalıştığımı ve yorgun olduğumu her işe yetişemediğimi dile getirsem bile beni anlamamaya devam ediyor. Ö5 hayal kırıklığını şu şekilde dile getirmiştir: *Eşimle severek evlendim evlenmeden önce harika bir insandı her dediğimi yapardı bana moral verirdi. Mesela okulda öğrenciler yüzünden çok sinirli olduğumda benim moralimi düzeltirdi. Evlendikten sonra artık ilgilenmez oldu, eve moralsiz geldiğimde bana kızmaya başladı. Çocuğumuz olduktan sonra aramızdaki iletişim oldukça zayıfladı, bir sorunumu anlatsam artık cevap bile vermemeye başladı. Bu durum hem işimi hem de psikolojik durumumu bozdu. Evdeki çocuk bakımı evin temizliği üstüsü bulaşığı hepsini ben yapıyorum. Eşim evdeki hiçbir işle ilgilenmez. Yani eşim benim evdeki her işi birden halletmemi istiyor ve bunu göremediği zaman tepki veriyor. Bunun sebebi aslında eşimin annesinden etkileniyor olmasıydı. Ailesini dilemesinden dolayı bana hiçbir konuda destek çıkmadı. Ö6: Eşimle yollarımızı ayırma kararı aldık. Çok fazla çalıştığım için aileme ayıracak zaman bulmakta zorlanıyorum. Aile sorunlarımız olmasından dolayı dersleri öğrencilere anlatırken unutkanlığım**

*artmaya başladı, derslere odaklanamıyorum, ders bütünlüğü sürekli bozuluyor, sağlıklı soru hazırlayamaz oldum. Bunun yanında birkaç aydır okuldaki işlerimi de aksatmaya başladım. Bundan dolayı performans değerlendirme toplantılarında sürekli negatif sonuçlara almaya başladım. Açıkçası ailede huzur olmadığında bu durum işine de yansıtıldığı ve sonuç olarak ise her şeyin iş olmadığını öğrendim. Ö9: Evli bir kadın olmama rağmen sanki dul bir kadın gibi hissediyorum kendimi. Eşim yıllarca eviyle ve çocuklarıyla hiç ilgilenmedi. Evin her şeyi bana bakıyor. Evin eşyasından, eve gelecek misafirden, çocukların okumasından, başarılarından, giderleriyle hep ben ilgileniyorum. Hiçbir çözüm bulamadım çünkü eşimle yıllardır konuştuğum halde beni hiç dinlemiyor, bana cevap bile vermiyor. Eve gelip yiyip, içip, yatıp, gidiyor, ev ile alakası asla yok ve ben de bir kadın olarak kendi başımın çaresine bakmak durumunda kaldım çünkü okumakta olan çocuklarım var onları bırakmam. Bu yüzden kendi hayatımdan ödün verip hep çocuklarım için fedakârlık ettim. Evde çocuklarıma hem anne hem de baba olmak durumunda kaldığım için bu durum beni çok zorluyor fakat başka bir çözüm yolu bulamadım. Eşim ailesine maddi ve manevi olarak destek çıkmayan bir insan. Evdeki bütün sorumluluğun benim üzerimde olmasından dolayı ne çocuklarıma nede öğrencilerime yeteri kadar ilgi gösteremiyorum. Bu durum strese girmeme, performansımın ve motivasyonumun düşmesine sebep oluyor. Yaşadığım yoğun iş temposu ve stresten dolayı iki yıl önce bir rahatsızlık yaşadım. Vücudumun her yeri kaşınıyordu ve sonra kaşınan yer kanamaya başlıyordu. Vücudumdaki görüntümden dolayı psikolojim bozulmuştu çünkü vücudumun her yeri isilik gibi kapkızıydı. Hastaneye yattım iki hafta okuluma gidemedim. Bu sorunu atlatsam da şu anda evimde eşimden dolayı aynı stres ve iş temposu hayatımda devam ediyor.*

## Tema 2. İş İle İlgili Sorunlar

Bu ana tema başlığında yer alan alt temalar arasında ise; kayırmacılık, işin sağladığı gelir düzeyinin yetersiz olması, amirin destek olmaması, işe bağlılık ve sistemsel sorunlar yer almaktadır.

## Alt Tema 2. 1. Kayırmacılık

Ö1 deneyimlerini şu cümlelerle aktarmıştır: *Disiplinli bir öğretmen olduğum için sınıfta kılık kıyafet konusunda çok titiz davranıyorum. 2012 yılında bir öğrencim kravatını takmadığını fark ettim ve kendisini üç defa uyardım. Son olarak bir daha takmaz isen seni dersime almayacağım dedim. İnadına diğer hafta takmadan geldi ve ben de dersime almadım. O günün sonunda idare beni odasına çağırdı ve veli şikâyetinin olduğunu, benim öğrenciyi yakasından tutarak sınıftan attığını iddia etti ayrıca derste öğrencilere sert davrandığımı söyledi. Bu durumda her ne kadar olayı izah etmeye çalışsam da idareyi ikna edemedim. Hocam idare edin, bize çok sayıda veli geliyor, bide bıktık, bırakın öğrenciyi dedi. Sonra aradan bir hafta geçti, öğrendim ki o öğrencinin velisi ile idare yakın arkadaşlarmış. Bu durumlar devam ettiği sürece öğrencinin öğretmene saygısı kalmıyor, disiplin düşüyor, bunun yanında öğretmenin performansı etkileniyor. Ö2 yaşadıklarımı şu şekilde izah etmeye çalışmıştır: *Okuldaki zümreler arasında bir kayırma durumu yaşanmakta. Okulda üç fen bilgisi öğretmeni var ve okul müdürü bir fen bilgisi öğretmenini kayırıyor. Çünkü müdürün sendikasıyla o öğretmen uyumlu ve bunun sonucunda o öğretmene daha fazla ek ders hakkı tanınıyor. Bu durumda benim okuldaki motivasyonum ve performansım düşüyor, okulda öğrencilere daha sağlıklı ders veremiyorum ve okuldan soğumama sebep oluyor. Ö7 ise yaşadıklarını şöyle ifade etmiştir: *İdare tarafından öğretmenlere karşı bir kayırma sistemi yürütülmekte. Ben resim öğretmeni olduğum için haftada on bir saat dersim var ve tüm gün beni okulda bekletiyorlar. İdarenin bana verdiği ders saatleri çok adaletsiz,***

mesela sabah on birde dersim var ise diğer dersim saat dörtte oluyor. Yani diğer branştaki öğretmenler boşluksuz ders verip evlerine saat üçte giderken ben saat yedide evime gidiyorum çünkü resim dersini bir sabah veriyorum bir de akşam yani akşama kadar okulda bekliyorum. Bu durumu müdüre söyledim fakat değişim olmadı. Çünkü diğer branştaki öğretmenler benden daha ön planda tutuluyor ama bende özlük haklarımı biliyorum ve her hocaya eşit davranılması gerektiğinin farkındayım. Bunun için de diğer arkadaşlarım gibi eşit şartlarda çalışmak istediğimi belirttim. Bunu idareyle konuştum. Konuşmamın üzerinden bir iki hafta geçiyor ama değişen bir durum olmuyor. Bunun en önemli sebebi ise o öğretmenler müdürün en yakın arkadaşları olması ve müdür kendi çocuklarına okuldaki hocalardan ders aldırması yani her iki hocanı da birbirlerinden menfaatlerinin olması. Okulda karşılaştığım bir diğer kayırma yöntemi ise, 2018 yılında okulda öğrencilere matematik, fen ve resim üzerine ek bir kurs açmıştık. Kursu katılım şu şekilde oldu: Matematikten elli öğrenci, fenden elli öğrenci, resimden iki yüz öğrenci başvuru yapmıştı. Bu durumda gruplar halinde ders verilmesi kararlaştırıldı ve her grup elli öğrenci şeklinde oluşacaktı. Sonra ne olduğunu anlamadım ama resim dersine iki yüz öğrenci başvurmuşken yani dört grup öğrenciye ders vermem gerekirken bana iki grup açılmıştı ve diğer iki grubum öteki branşlara dağıtılmıştı. Bu duruma elbette itiraz ettim fakat değişen bir şey olmadı ve diğer hocalar ile iki grup ders verdim. Sonuç olarak okulda idarenin yaptığı kayırma fazlasıyla baskındı.

### Alt Tema 2. 2. İşin Sağladığı Gelir Düzeyinin Yetersiz Olması

Ö1: Kirada oturuyorum, evin elektriği, suyu, doğal gazı, apartman aidatı, kredi kartı borçları, telefon faturaları, internet faturası, arabanın sigortası, arabanın bakımı, kızımın ihtiyaçları derken elimde fazla bir para kalmadığından dolayı ekonomik olarak zorlanıyorum. Bundan dolayı ek iş olarak akşamları ders bitiminde emlak sektöründe çalışıyorum. Ö9: Eşim yıllardır ailesine maddi ve manevi olarak hiçbir konuda destek olmayan bir insan. Şu anda evde iki çocuğum var ve onlar üniversiteye gidiyor, onların masraflarıyla ben ilgileniyorum. Eşim destek çıkmadığı için evime tek maaş giriyor. Okul zamanlarında çok yoğun oluyorum. Çünkü haftanın her günü sabah okula gidiyorum akşam beş gibi evde oluyorum. Maddi olarak kendi maaşım çocuklarıma ve evime yetmediğinden dolayı evde özel ders vermek durumunda kalıyorum.

### Alt Tema 2. 3. Amirin Destek Olmaması

Ö5'e göre durum şu cümlelerden ibarettir: *Altı aylık çocuğum olduğum için ona bakmakta zorlanıyorum. Özel bir okulda görev yapmamdan dolayı bana dört aylık bir doğum izni verildi ve o izin bitti daha sonra süt izni istedim okul buna müsaade etmedi, bunun yanında okuldan rapor almak istediğim yine aynı sorunla karşılaştım. En son müdürden hakaretler duymaya başladım. Senin gibi olan bayan öğretmenlerimiz var, senin buradaki özelliğin nedir. Senin ne ayrıcalığın var, eğer böyle giderse işine son veririm, senin çocuğun önemliyse buradaki öğrencilerin eğitimi de önemli, doğum yaparken bize mi sordun, burada öğrencilerinin olduğunu bile bile çocuk yapmışsın, sende ona göre ayarla kendini gibisinden konuşmalarla karşı karşıya kaldım. Son zamanlarda aramızda geçen konuşmalardan sonra müdür bana kafayı iyice takmıştı, sürekli benim okula giriş çıkışımı takip ediyordu. Bundan dört ay önce öğretmen fazlası var diyerek beni başka bir okula gönderdi. Şu anda okulum ile evim arasında bir buçuk saat var, önceden beşte evimde olurken şu anda evime altı buçukta gidiyorum. Yani kısacası evime gidiş gelişim gün içinde üç saatimi alıyor, evime geldiğimde iki kat daha fazla yorgun oluyorum, bunun yanında bebeğimin ihtiyaçlarına yeteri kadar yetişemiyorum.*

### Alt Tema 2. 4. İşe Bağlılık

Ö10 da benzer şekilde fazla emek isteyen bir meslekte görev yaptığından bahsetmiştir: *Sınıf öğretmenliği, bugün okula gitmezsem ne olacak ya da rapor alım dediğiniz bir meslek değil. Çünkü sınıfımda otuz öğrenci var ve hepsi de benim onlara öğreteceğim tek bilgiyi bekledikleri için sürekli bu konuda titiz davranmam gerekiyor. Öğrencilerim konusunda titiz davrandığım için sürekli planlı hareket ederim. Mesela sınavların okunması gerekiyorsa aksatmadan okurum, o hafta ne yapılması gerekiyorsa evde hazırlarım, çocukların dersi daha eğlenceli ve kalıcı öğrenmeleri için bilmeceler, şarkılar hazırlarım, görsel maketler yaparım. Bu sebepten dolayı kafam sürekli dolu oluyor ve gergin oluyorum. Yani kısacası onlara nasıl en kısa sürede faydalı olurum diye düşünürüm. Bu sebepten dolayı ailemden önce öğrencilerimi her şeyin üzerinde tutarım.*

### Alt Tema 2.5. Sistemsel Sorunlar

Ö3: Eğitim sistemi artık eskisi gibi değil, eskiden öğretmen öğrenciye gerektiğinde kızma şansı vardı. Öğrenciler bunu yapan öğretmenden çekinir daha saygılı davranırlardı ve sınıf ortamında bir disiplin oluşur, beraberinde daha verimli bir öğrenme gerçekleşirdi. Günümüzdeki sistemde öğretmen öğrenciye kızmak dahi istese öğrenci artık herhangi olumsuz bir durumda şikâyet edebiliyor. Yani artık şikâyet hattı diye bir sistem var, öğrenci bir durum olduğunda direk öğretmenin bilgilerini vererek şikâyet oluşturabiliyor. Bu durumdan yararlanan öğrenci artık sınıfta disiplinsiz, saygısız, dokunulmaz şekilde davranıyor. Bunun sonucunda da öğretmen okulda bir köle gibi, öğrenci ise kral gibi dolaşabiliyor. Öğrencinin sınıf ortamında oluşan disiplinsiz hali sonucunda öğretmen de öğrenciye yeterli verimi veremiyor ve kalitesiz bir eğitim ortaya çıkıyor. Eğitim sisteminin böyle olması ve öğrencinin bu yaklaşımları benim çoğu zaman sabrımı zorluyor ve bu durum elbette beni etkiliyor, oldukça sinirli ve gergin olmama ve motivasyonumun düşmesine neden oluyor. Okulda oluşan bu sinirli halimi ister istemez eve taşıyabiliyorum. Okulda kızmadığım öğrenciye eve geldiğimde kendi çocuklarıma kızıyorum.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Literatürde yer alan nitel iş-aile çatışması çalışmalarında yer alan temalar arasında; iş yükü, zamanın yetersiz olması, eş desteğinin olmaması, stres, yorgunluk ve çocuk bakımı yer almaktadır. Çalışmanın sonuçları arasında ise; en fazla önem arz eden alt temalar olarak kadın olmak, eşin destek sağlamaması, kayırmacılık ve işin sağladığı gelir düzeyinin yetersiz olması yer almaktadır. En az önem arz eden alt temalar ise; amirin destek olmaması, işe bağlılık ve sistemsel sorunlardır. Literatürde yer alan bulgular ile bu çalışmanın bulguları arasında örtüşen iki tema; eş desteğinin olmaması ve kadın olmak/çocuk bakımındır. Bu çalışmanın keşfettiği yeni temalar ise; kayırmacılık, gelir eksikliği, amir desteğinin olmaması, işe bağlılık ve sistemsel sorunlardır.

Gerek köy okullarında çalışan gerekse şehrin yoğun trafiğine maruz kalan kadın öğretmenlerin okullarına gidiş geliş süreçlerinin zorluğu ve eve geliş saatlerinin geç olması iş-aile çatışmasını körüklemektedir. Eve geç saatlerde gelen kadın öğretmenlerimizin ev işlerini, eşlerinin kendilerinden beklentilerini ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamaları zorlaşmaktadır. Bu sorunların giderilmesi adına atama kriterlerinin kolaylaştırıcı yönde düzenlenmesi önerilmektedir. Bu bağlamda evi ile okulu arasındaki mesafe uzun olan kadın öğretmenlere pozitif ayrımcılık uygulanmalı, Milli Eğitim İl ve İlçe Müdürlüklerinin merkezi kararlarıyla kadın öğretmenler evlerine daha yakın okullara atanmalıdır. En fazla önemsenen temalar arasında sırayı eşin destek sağlamaması

almaktadır ve her ne kadar eşlerin kadın öğretmenlere ev işlerinde yardım etmesi gerektiği defalarca vurgulanmış olsa da, erkek egemen kültürümüzün bu durumu zorlaştıracağına bilincinde olmak gerekir. Bu bağlamda önerimiz çiftlerin psikolog-aile terapisi yardımı almaları yönünde olacaktır. Böylelikle erkek eşlerin, kadın öğretmenlerimize ev işlerinde yardımcı olma hususunda farkındalıkları artacaktır. Kayırmacılık iş-aile çatışmasında en önemli temalardan bir diğeridir. Bu konuda özellikle sendikaların kendi görüşünden olmayan öğretmenlerin de ihtiyaçlarını gidermesi, partizanlık yerine vatanseverlik anlayışı ile hareket etmeleri gerekmektedir. En önemli son temamız olan işin sağladığı gelir düzeyinin yetersiz olması hususunda çözüm hükümete düşmektedir. Bu sorunun giderilmesi ancak öğretmenlerimize verilen maaşların artırılması ile son bulacaktır. En az önem arz eden temaların çözümü açısından; okul müdürlerinin doğum, hastalık ve benzeri izin konularında öğretmenlerimize manevi açıdan destek olmaları, ek ders ve ders dışı kurs ve faaliyet gibi konularda adil davranmaları önerilebilir. Ayrıca öğretmenlerimizin işe bağlılıkları su götürmez bir gerçektir. Öğretmenlerimizin maddi (maaş ve ek ders ücreti) ve manevi (yol, atanma ve izin) sorunlarının giderilmesi ile mesleklerine olan bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir. Son olarak sistemin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle velilerin öğretmenleri her istediklerinde şikâyet edebilmesinin önü kapanmalı ve öğretmenlerimize hak ettikleri itibar kazandırılmalıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalara önerimiz; burada keşfedilen tema ve alt temaların detaylarını incelemek ya da yeni tema ve alt temalar keşfetmek olacaktır. Çalışmanın keşfettiği yeni alt temalar ve detaylı öğretmen ifadeleri sayesinde hem ailelere farkındalık hem de yazına ve eğitim sektörüne katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Baltacı, A. (2018). "Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7: 1, 231-274.
- Başkale, H. (2016), "Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9: 1, 23-28.
- Beebeejaun Nishaat, M. Z. (2017), "Achieving Work Family Balance (Wfb) Among Professional Working Women in Mauritius: A Qualitative Study", International Journal of Social Sciences, 3: 2, 2053-2074.
- Bryman, A (2012), "Social Research Methods", 4th ed. New York, NY: Oxford University Press.
- Byron, K. (2005). "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict And Its Antecedents", Journal of Vocational Behavior, 67, 169-198.
- Carnicer, M. P.; Sánchez, A. M.; Jiménez, M. J. (2004), "Work-Family Conflict in A Southern European Country", Journal of Managerial Psychology, 19: 5, 466-489.
- Creswell, J.W. (2009), "Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach", Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çağatay, A. (2012), "İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama", Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çarıkcı, İ. H. (2001), "Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- De Vos, A. S.; Strydom, H.; Fouche, C.B. (2011), "Research at Grass Roots: For Social Sciences and Human Service Professions", 3rd ed. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Efeoğlu, İ. E. (2006), "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.
- Efeoğlu, İ. E.; Özgen, H. (2007), "İş-Aile Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16: 2, 237.
- Ertemli, H. B. (2011), "İş Aile Ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama", Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Flick, U. (2009), "An Introduction to Qualitative Research", London: Sage.
- Frone, M. R.; Cooper, M. L. (1992), "Antecedents And Outcomes of Work Family Conflict: Testing A Model of The Work Family Interface", Journal of Applied Psychology, 77: 1, 65-78.
- Greenhaus, J. H.; Beutell, N. J. (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", The Academy of Management Review, 77.
- Kocacık, F.; Gökçaya, V. B. (2005), "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6: 1, 195-219.
- Kopelman, E. R.; Greenhaus, J.H.; Thomas F.; Connolly, T.F. (1983), "A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study", Organizational Behavior and Human Performance, 32: 2, 198-215.
- Korkmaz, F. (2018), "İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü", İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya.
- Kyngäs, H.; Elo, S.; Pölkki, T.; Kääriäinen, M.; Kanste, O. (2011), "Sisällönanalyysi Suomalaisessa Hoitotieteellisessä Tutkimuksessa [The Use Of Content Analysis in Finnish Nursing Science Research]", Hoitotiede, 23: 2, 138-148.
- Leaptrott, J.; McDonald, J. M. (2011), "The Conflict Between Work And Family Roles: The Effects on Managers' Reliance on Information Sources in Dealing with Significant Workplace Events", Journal of Behavioral Studies in Business, 1-12.
- Namdari, S.; Nasiri, A.; Nakhaee, S.; Taheri, F. (2019), "Exploring The Effects of Nurses' Family-Work Conflict on Patient Care Quality: A Qualitative Study", Mode Care, 16: 1.
- Netemeyer, R. G.; James S. B.; McMurrian, R. (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", Journal of Applied Psychology, 81: 4, 402.
- Onat Kocabıyık. (2016). "Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma", Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6:1, 55-66.
- Önel, N. (2006), "İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri", Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Özcan, N.M.; Sarcı Bulut, S. (2012), "Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Eğitimle İlgili Anılarının Nitel Bir İncelemesi", The Journal of Academic Social Science Studies, 5: 8, 313-336.
- Özdevecioğlu, M.; Aktaş, A. (2007), "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1-20.
- Padilla-Diaz, M. (2015), "Phenomenology in Educational Qualitative Research: Philosophy as Science or Philosophical Science?", International Journal of Educational Excellence, 1: 2, 101-110.
- Patton, M. Q. (2002), "Qualitative Research and Evaluation Methods" (3rd ed.), London: Sage Publications.
- Punch, K. F. (2005), "Sosyal Araştırmalara Giriş. Nicel ve Nitel Yaklaşımlar" (Çev.: Z. Etöz), Ankara: Siyasal Kitapevi Yayınları.
- Sabil, F.; Abu, H.; Kasuma, J.; Lizzan, N. (2016), "Identifying Work-Family Conflict Among Nurses: A Qualitative Study", International Conference on Business And Economics, 109-120.
- Severinsson, E. (2003), "Moral Stress and Burnout: Qualitative Content Analysis", Nursing and Health Sciences, 5, 59-66.
- Şirin, M. S. (2019), "Ağır İş Yükü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan.
- Taylor, B.; Barling, J. (2004), "Identifying Sources and Effects of Carer Fatigue And Burnout For Mental Health Nurses: A Qualitative Approach", International Journal of Mental Health Nursing, 13, 117-125.
- Terre Blanche, M.T.; Durrheim, K.; Painter, D. (2006), "Research in Practice: Applied Methods for The Social Sciences", Cape Town: University of Cape Town Press.



- Uzun, Y. (2013),“Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği”, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Wong, S.; Goodwin, R. (2009),“The Impact of Work on Marriage in Three Cultures: A Qualitative Study”, Research Article, 12:2.

## EXTENDED ABSTRACT

Work-family conflict is one of the problems almost all working individuals can face. Intensive work hours, household responsibilities, child care, and burdens of being a woman are among the elements that increase the severity of this conflict. The number of these elements does not probably decrease if the working individual is male, but being a woman increases both the number and quality of obligations related to the household, spouse and children. In this context, a total of ten participants consisting of two males and eight females were asked questions about the work-family conflict and detailed findings were obtained. Conducting the study on teachers made it possible to explain the work-family conflict in the teaching profession, which requires internal commitment, conscience and labor, with case studies. The fact that studies on the work-family conflict are mostly quantitative is one of the reasons for initiating this study. We think that the sacredness required by the teaching profession and especially the difficulties experienced by female teachers due to routine houseworks, on-the-clock and off-the-clock activities, and the time they need to spare for their families make this study valuable.

This study aims to reveal teachers' perceptions of the work-family conflict in detail. The study design is based on phenomenology. The study sample consists of ten people working in Mersin who were selected with the purposive sampling technique. Two scales were used in the study. The first one is the Work-Family Conflict Scale developed by Netemeyer et al. (1996) and adapted to Turkish by Efeoğlu and Özgen (2007), the other one is the demographic scale consisting of eight questions. The study data was collected through a semi-structured interview form and evaluated with the qualitative content analysis method.

Five participants were 30 to 40 years old, four participants were 41 to 50 years old, and one of them was 51 to 60 years old. All of the ten participants had a bachelor's degree. The sample included two males, eight females; one of the participants were single and the other nine were married. The study sample included two Mathematics, two Science, two Turkish, one History, one English, one Art teacher, and one form teacher. Eight participants work in public institutions and two in private institutions. The sample includes one participant with 2000-4000 TL income, one participant with 4001-5000 TL income, and eight participants with 5001-6000 TL income. In addition, four participants had 1-10 years of experience, three participants had 11-20 years of experience, and three participants had 21-30 years of experience. The study findings were examined under two main themes and seven subthemes. The main themes contain problems related to work and problems related to family. The subthemes under the "problems related to work" main theme include favoritism, insufficient income, lack of support by superiors, work commitment, and systemic problems. The subthemes under the "problems related to family" main theme include being a woman and lack of support by the spouse. The most important subthemes include being a woman, lack of support by the spouse, favoritism, and insufficient income. The least important subthemes are lack of support by superiors, work commitment, and systemic problems. Difficulties suffered by female teachers who either work at village schools or are exposed to the heavy traffic of the city while commuting to schools and the fact that they arrive home late trigger the work-family conflict. It is difficult for female teachers who come home late to do housework and to meet the expectations of their spouses and the needs of their children. In order to resolve these problems, it is recommended that the appointment criteria should be made easier. In this context, positive discrimination should be made to female teachers who have a long distance between their homes and schools, and female teachers should be appointed to schools closer to their homes by provincial and district directorates of national education. Lack of support by the spouse is also among the most important themes and although it has been stressed many times that husbands must help female teachers with housework, it must be known that our male-dominant culture makes it difficult. In this context, we recommend that couples seek the help of a psychologist or family therapist. This will increase the awareness of male partners in helping female teachers with housework. Favoritism is one of the most important main themes related to the work-family conflict. In this regard, unions should address the needs of teachers who do not support the same ideas as them, and they should act with patriotism instead of partisanship. It is the government's responsibility to solve the insufficient income problem, which is the last most important theme. This problem can be eliminated only by increasing salaries of teachers. In order to solve the problems related to the least important themes, school principals may be advised to provide spiritual support for teachers on maternity leave, medical leave etc. and to treat them fairly on issues such as additional courses and extracurricular courses and activities. Moreover, work commitment of teachers is an undeniable fact. It is thought that commitment of teachers to their profession will increase with the elimination of material (salary and additional tuition) and spiritual (travel, appointment and leave) problems. Finally, the system needs to be reformed. In particular, parents should be prevented from complaining about teachers whenever they want, and teachers should be given the dignity they deserve.