

## COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE EVDEN ÇALIŞMA İLE İŞ- AİLE YAŞAMI DENGESİ ETKİLEŞİMİNİN TÜKENMİŞLİK BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

AN EXAMINATION OF WORK FROM HOME AND WORK - FAMILY LIFE BALANCE INTERACTION IN THE CONTEXT OF BURNOUT DURING COVID-19 PANDEMIC

**Işıl TURHAN**

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, [isil\\_turhan@hotmail.com](mailto:isil_turhan@hotmail.com)  
İzmir / Türkiye  
ORCID: 0000-0001-7647-7620

**Prof. Dr. Sevda DEMİRBİLEK**

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı, [s.demirbilek@deu.edu.tr](mailto:s.demirbilek@deu.edu.tr)  
İzmir / Türkiye  
ORCID: 0000-0001-7188-4497

### ÖZET

Covid – 19’un kısa sürede salgın boyutuna ulaşması, sosyal yaşamın hemen her alanında yeni düzenlemelere gidilmesini gerektirmiştir. Kitlesel halde evden çalışmaya geçilmesi ile çalışanlar, iş sorumluluklarını ve ev sorumluluklarını aynı fiziksel ortamda yürütmek zorunda kalmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı olanaklarla çalışanlar, günün her saati işverenleri, çalışma arkadaşları ya da iş gereği iletişimde olmaları gereken muhataplar tarafından erişilebilir olmaktadır. Evden çalışma, çalışanlara sağladığı faydalarla birlikte, ev ve iş yaşamları arasında artan geçirgenliğe bağlı olarak iş – aile yaşamı dengesi sorunlarının yaşanmasına ve buna bağlı olarak tükenmişlik sorununa da neden olabilmektedir. Çalışanın cinsiyeti, çocuk sahibi olması ve çocukların yaş aralıkları gibi kişisel değişkenler de yaşanan iş – aile yaşamı dengesi sorunu ve tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olmaktadır. Çalışmanın amacı, Covid – 19 salgını sürecinde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin zorunlu olarak gerçekleştirdikleri evden çalışmalarının iş- aile yaşamı dengeleri üzerine etkisini ve bu bağlamda yaşanan tükenmişlik sorununun varlığını belirlemektir. Çalışma ayrıca, yaşanan iş aile yaşamı dengesi sorunları ve tükenmişlik durumu açısından, devlet okulları ve özel okullarda çalışan öğretmenler arasında bir karşılaştırma yapılmasına da olanak sağlamaktadır. Çalışmada betimsel araştırma yönteminden faydalanılmıştır.

Veriler, Marmara Bölgesi'nde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okulları ve özel okullarda çalışan ve ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 20 öğretmen ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilerek toplanmıştır. Elde edilen veriler, MAXQDA nitel veri analizi programında çözümlenmiş ve altı ana tema ortaya konmuştur. Bu temalar; aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri, evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki etkileri, desteğe ihtiyaç duyma ve destek mekanizmaları, evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları, özel/ devlet okulundaki çalışma koşulları hakkındaki görüşler ve öğretmenlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri şeklindedir. Araştırma sonuçlarına göre özetle, özel okulda çalışan öğretmenler, evden çalışma sürecinde devlet okullarında çalışan meslektaşlarından belirgin bir biçimde daha yoğun iş-aile yaşamı dengesi sorunu ve tükenmişlik yaşamaktadır. Söz konusu durumun altında yatan nedenleri ise gerek kendilerinden daha yoğun bir çalışma temposu beklenmesi, gerekse iş güvencelerinin olmaması şeklindeki etkenlerle açıklanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** İş ve Aile Yaşamı Dengesi, Evden Çalışma, Tükenmişlik, Covid – 19, Öğretmenler

#### ABSTRACT

The pandemic size of Covid-19 in a short time, necessitated new regulations in almost every area of social life. With the massive shift to work from home, employees have had to carry out their work responsibilities and home responsibilities in the same physical environment. With the opportunities provided by information and communication technologies, employees are accessible around the clock by their employers, colleagues or business partners who need to be in contact with each other. Working from home, along with the benefits, provides to employees, can also cause work-family life balance problems and burnout problem depending on the increased permeability between home and work lives. Personal variables such as the gender of the employee, having children and the age range of the children also affect the work-family life balance problem and the level of burnout. The aim of the study is to determine the effect of the compulsory work from home, which is carried out by the teachers working within the Ministry of National Education during the Covid-19 epidemic, on the work-family life balance and the existence of the burnout problem experienced in this context. The study also makes it possible to make a comparison between teachers working in public and private schools in terms of work-family life balance problems and burnout. In the study, descriptive research method was used. The data were collected by conducting in-depth interviews with 20 teachers working in public and private schools affiliated to the Ministry of National Education in the Marmara Region and selected using the criterion sampling method. The data obtained were analyzed in the MAXQDA qualitative data analysis program and six main themes were revealed. These themes are; the effects of family life on the phenomenon of working from home, the effects of working from home on family life, the need for support and support mechanisms, The advantages and disadvantages of the home working system, views on working conditions in private/public schools, and teachers' views on the education system. According to the results of the research, in summary, teachers working in private schools experience more intense work-family life balance problems and burnout than their colleagues working in public schools during the work from home process. The underlying reasons for this situation can be explained by the factors such as the expectation of a more intense work pace and the lack of job security.

**Keywords:** Work - Family Life Balance, Working from Home, Burnout, Covid – 19, Teachers

## 1. GİRİŞ

İletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler doğrultusunda yaygınlaşan evden çalışma olgusu, özellikle 2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan Covid – 19 salgını sürecinde, çalışma yaşamının sürekliliğinin sağlanmasında kilit rol oynamıştır. İşin, işyerinde gerçekleştirilmesinin toplum sağlığı açısından taşıdığı riskler nedeniyle, evden çalışma yapmanın mümkün olduğu iş ve meslek grupları, sosyal izolasyon önlemleri doğrultusunda evden çalışma sürecine uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Evden çalışmanın, sağladığı esneklik ile iş - aile yaşamını dengede tutmada olumlu etkisi olduğunu ileri süren araştırmalar olmakla birlikte, iç içe geçen ev ve iş ortamının bu dengeyi sağlamada zorluklara neden olduğu yönünde araştırmalar da mevcuttur. 1974 yılında ilk kez Freudenberger tarafından kullanılan “tükenmişlik” kavramı ise, aşırı iş yükü nedeniyle bireylerin işlerinin gereklerini yerine getirememeleri, duygusal yönden tükenmeleri olarak tanımlanmaktadır. Covid - 19 salgını sürecinde evde geçirilen sürenin artması, kısıtlamalar nedeniyle çocuk bakım hizmetlerinin alınamaması gibi nedenlerle ev içi sorumlulukları artan evden çalışanların, iş - aile yaşamlarını dengeleyememe durumunda tükenmişlik ile karşı karşıya kalmaları kaçınılmaz olmaktadır.

Çalışmanın amacı, evden çalışma, iş - aile yaşamı dengesi ile tükenmişlik olgularının ilişkisel yönlerine değinerek, salgın sürecinde evden çalışan öğretmenlerin söz konusu ilişkiye yönelik değerlendirmelerini ortaya koymaktır. Betimsel araştırma yöntemi kullanılarak Marmara Bölgesi’nde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu okulları ve özel okullarda çalışan 20 öğretmen ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen öğretmenlerle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, MAXQDA nitel veri analizi programında çözümlenmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, özellikle Covid – 19 salgını ile birçok iş ve meslek grubunda yaygın bir biçimde uygulanan evden çalışma olgusu ve evden çalışma sürecinde iş ve özel yaşam alanlarının iç içe geçmesinden dolayı sorun oluşturabilecek bir konu olan iş - aile yaşamı dengesi ve tükenmişlik kavramları açıklanacaktır.

### 2.1. Evden Çalışma

Çalışanın işini, işyeri sınırları dışında, kendi ev ortamında ya da kendi belirlediği bir mekanda gerçekleştirmesi olarak açıklanan evden çalışma olgusu üzerinde görüş birliğine varılmış mutlak bir tanım olmamakla birlikte, çoğu kez tele çalışma ile birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir (ILO, Work From Home A Policy Prescription). Buna göre evden çalışma, kişinin kendisinden beklenen iş sorumluluklarını bilgi ve iletişim teknolojilerinin de yardımıyla evden yerine getirmesidir (ILO, An Employers’ Guide on Working From Home in Response to the Outbreak of COVID-19: 5). Evden çalışma olgusu, yüksek gelirli ülkelerde “tele çalışma” ile ilişkilendirilen bir kavram niteliğinde iken, emek yoğun sektörlerde üretime konu olan işlerin çalışanlarca evden yürütülmesinin de bir evden çalışma şekli olduğunun göz ardı edilmemesi gerekir (ILO, Working From Home: From Invisibility to Decent Work, 2021: 16). Teknolojinin, işin doğasında yaptığı dönüşümlerden biri de, işin, işyeri dışındaki mekânlarda, hatta evden gerçekleştirilmesini mümkün kılmasıdır (Grant vd., 2013: 528). Hizmetler sektöründe ise, evden çalışma olgusunun ilk kez ortaya çıkması 1950’li yıllara rastlamaktadır. Kısa süre içinde bankacılık, sigortacılık, turizm gibi birçok sektörde örnekleri görülmeye başlanan evden çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler paralelinde beyaz yakalı işlerde yaygınlaşmaya devam etmiştir (ILO, Working From Home: From Invisibility to Decent Work, 2021: 3).

Covid - 19 salgınının sınır tanımaksızın küresel bir boyutta yayılım göstermesi ile birlikte hem kamusal hem de özel sektörde, evden yürütülebilirlik noktasında hangi işlerin elverişli olduğunun, hangi işlerin elverişli olmadığına irdelenmesi ve bu doğrultuda gereken adımların ivedilikle atılması önem kazanmıştır (Davies, 2021: 140).

Salgın öncesinde, tüm dünyada çalışanların büyük bir kısmı evden çalışmayı ya hiç denememiş ya da kısa süreliğine sınırlı olarak deneyimlemiş iken, işverenler de benzer şekilde söz konusu sürecin gerektirdiği düzenlemeler ve organizasyonlar açısından hazırlıksız yakalanmıştır. Bu yeni dönemde, evden çalışma, çalışma yaşamında ‘yeni normal’ olarak adlandırılmış (Wang vd., 2021: 17) ve evden çalışmayı mümkün kılan iş ve meslek gruplarında hızlı bir uyum sürecine girilmiştir. Evden çalışma, hâlihazırda yaygınlaşmakta olan bir çalışma biçimi olmasına rağmen, salgın sonucu sokağa çıkma kısıtlamaları ve yasakları oldukça artmıştır (Öztek, 2020: 12). Tüm dünya genelinde çalışanların büyük bir kısmı tarihteki en kapsamlı toplu uzaktan çalışma deneyimini yaşamıştır (Bilginoğlu, 2021: 1099).

Brynjolfsson ve arkadaşlarının elde ettiği veriler, Amerika Birleşik Devletleri’nde Ocak 2020 ve Mayıs 2020 tarihleri arasında işgücünün üçte birinden fazlasının evden çalışmaya başladığını ve bu oranın takip eden süreçte işgücünün yarısına yakın bir orana ulaştığını göstermektedir (Brynjolfsson vd., 2020: 24). İşverenler açısından yarattığı maliyet faydası ve çalışanlara zamansal esneklik sağlaması gibi olumlu yönleri nedeniyle, evden çalışmanın salgın sonrası dönemde de tercih edileceği öngörülmektedir (Baycık vd., 2021: 1723). Eurofound’un Temmuz 2020’de yürüttüğü araştırmanın verileri, Avrupa’da çalışanların dörtte üçünden fazlasının, Covid – 19 salgını sonrasında da uzaktan çalışmaya devam etmek istediklerini ve evden çalışma ile işyerinden çalışmanın birlikte yürütüldüğü “hibrit model” olarak anılan çalışma biçimini tercih ettiklerini ortaya koymaktadır (Lodovici, 2021: 35). Kent Üniversitesi ve Birmingham Üniversitesi’nin Birleşik Krallık’ta Covid – 19 salgını sürecinde evden çalışanlar üzerine yürüttükleri araştırma sonuçları, çocuk sahibi olmayan çalışanların 2/3’ünün, çocuğu olan çalışanların ise %52’sinin salgın sonrası süreçte de evden çalışma isteğinde olduğunu ortaya koymaktadır (Chung vd., 2022: 6). OECD’nin 2021 tarihli “Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects” başlıklı raporunda, İtalya’da 2020’nin ikinci çeyreğinde evden çalışma oranının, salgın öncesi döneme göre dört katına; Brezilya’da ise %5’ten %10’a yükselerek iki katına ulaştığı belirtilmektedir. Fransa, Birleşik Krallık ve hatta tam anlamıyla bir kapanmaya gitmeyen Japonya’da da benzer artışlar yaşanmıştır. Raporda, ilerleyen dönemlerde evden çalışma oranlarındaki artışın devamlılığının, hem çalışan hem işveren tarafından sürecin verimli bulunması dâhilinde mümkün olabileceği ifade edilmektedir (OECD, Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects, 2021: 4 – 8).

## 2.2. İş- Aile Yaşamı Dengesi

İş - aile yaşamı dengesi kavramı, 1930’lu yılların başlarından itibaren iş - aile yaşam programlarında yer almasına rağmen, ilk olarak Rosabeth Moss Kanter’ın 1977 tarihli “Amerika Birleşik Devletleri’nde İş ve Aile” kitabı ile araştırmacıların dikkatini çekmiş ve örgütsel bağlamda da kullanılmaya başlanmıştır (Yumuk Günay, Demiralay, 2016: 921). İş - aile yaşamı dengesi kavramı üzerinde görüş birliğine varılmış ortak bir tanım bulunmamaktadır. İş - aile yaşamı dengesi, kişinin profesyonel ve özel yaşamındaki rollerini, roller birbirine engel olmayacak şekilde gerçekleştirebilme düzeyinden duyduğu tatmin olarak ifade edilmektedir. Şöyle ki iş - aile yaşamı dengesi, işe ve aileye eşit süre ayırmak anlamına gelmemektedir. İş ve aile yaşamı dengesi, uzun çalışma saatleri söz konusu olduğunda bile çalışan tarafından sağlanmış olabilir ve aynı kişi için zaman içinde değişiklik gösterebilir. Bugünkü iş ya da yaşam koşulları bireyin iş - aile yaşamı dengesi sorunu yaşamamasına neden olmazken, sağlandığı düşünülen denge, kariyer kademelerindeki ya da medeni durumdaki değişiklikler gibi değişimlerden etkileneyecektir. Son olarak belirtmek gerekir ki, profesyonel ve ailevi koşullar ve öncelikler herkes için aynı olmadığından, evrensel bir iş - aile yaşamı dengesi formülünden söz etmek de olanaksızdır (Meenakshi vd., 2013: 31 – 32).

İşte geçirilen zaman, insan yaşamının önemli bir bölümünü kapsamaktadır (Türker, Çelik, 2019: 245). Özel yaşam, aile ilişkileri, çocukların büyütülmesi, yaşlı ya da engelli aile bireylerinin bakımı, arkadaşlara ayrılan zaman, duygusal ilişkiler, seyahatler, boş zaman aktiviteleri, sportif faaliyetler gibi (Ilic-Kosanovic, 2021: 64) içeriği kişiden kişiye değişebilen çeşitli bileşenlerden oluşmaktadır.



Ayrıca bireylerin, yaşamın her alanında sahip oldukları statüler doğrultusunda yerine getirmeleri gereken roller vardır ve yaşamın her alanında olduğu gibi aile ve iş yaşamının gerektirdiği roller arasındaki dengenin sağlanamaması, işin aile ile ya da ailenin iş ile çatışmasına yol açabilmektedir (Macit, Ardıç, 2018: 827 – 839).

### 2.3. Tükenmişlik

Sosyal değişimler ve çalışma yaşamındaki dönüşümler, tükenmişlik sorununa yönelik ilgiyi de arttırmıştır (Weber, Jaekel-Reinhard, 2000: 512). Tükenmişlik, aşırı iş yükü nedeniyle bireylerin, işlerinin gereklerini yerine getirememeleri, duygusal yönden tükenmeleri olarak tanımlanmaktadır (Avcı, Seferoğlu, 2011: 13). Bir psikolojik sendrom olarak tükenmişliğin bileşenleri, bitkinlik, kinizm ve yetersizlik duygusudur. Genellikle kişinin içinde bulunduğu karmaşık sosyal ilişkiler nedeniyle yaşadığı stres hali olarak varsayılsa da, stresin tek boyutlu modellerine karşın tükenmişlik, üç bileşeni ile çok boyutlu bir yapı sergilemektedir. Bitkinlik, kişinin fiziksel ve duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesi ve ihtiyaç duyulması halinde başka bir zamanda bile yeterli enerjiye sahip olmadığı duygusudur. Bitkinlik bileşeni, tükenmişliğin temel kişisel stres boyutunu temsil etmektedir. Kinizim, sıklıkla mesleki idealizmi yitirmeyi de içerecek şekilde kişinin işine yönelik, olumsuz, düşmanca ve ilgisiz bir tutum oluşturmasıdır ve tükenmişliğin sosyal boyutunu temsil etmektedir. Yetersizlik ise, kişinin işindeki rekabetçi ve verimli olmaya ilişkin duygularında meydana gelen düşüştür. Kişi, işini iyi yapma konusunda sahip olduğu beceriye karşı geliştirdiği artan bir yetersizlik duygusu ile karşı karşıya kalmaktadır. Söz konusu durum, kişinin kendi kendini inandırdığı başarısızlık kararı ile sonuçlanabilir. Yetersizlik bileşeni, tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu temsil etmektedir (Maslach, Leiter, 2007: 368).

Kişilik olarak tükenmişliğe yatkın olan kişilerin, tükenmişlik sorunu ile karşılaşma olasılığının daha yüksek olduğu da unutulmamalıdır (Weber, Jaekel-Reinhard, 2000: 516). Storm ve Rothmann, yürüttükleri araştırmada, dışadönük kişilik özelliğinin duygusal tükenme ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Dışadönüklük, yeni deneyimlere açıklık, aktif problem çözme, sosyal destek arama, stres faktörlerini yeniden yorumlama ve stres faktörlerini kabul etme gibi kişilik özellikleri ve davranışların tükenmişlikle başa çıkmada yapıcı stratejiler olduğunu ifade etmektedirler (Storm, Rothmann, 2003: 40).

## 3. EVDEN ÇALIŞMA, İŞ- AİLE YAŞAMI DENGESİ İLE TÜKENMİŞLİK ETKİLEŞİMİ

İşin, işyeri sınırları dışında çalışanın ev ortamında gerçekleştirilmesi, bir takım faydalar sağlamakla birlikte, bireyin iş ve özel yaşam alanlarındaki sorumluluklarını aynı mekanda yerine getirmeye uğraşmasından dolayı iş - aile yaşamı dengesinin bozulmasına da neden olabilmektedir. Bu bağlamda aşağıda, evden çalışma ve iş – aile yaşamı dengesi ile iş – aile yaşamı dengesi ve tükenmişlik etkileşimi ele alınacaktır.

### 3.1. Evden Çalışma ve İş – Aile Yaşamı Dengesi

Alan yazında, evden çalışmanın istenen yer ve zamanda çalışma olanağı sağlaması sayesinde iş - aile yaşamı dengesine katkıda bulunduğu (Irawanto vd., 2021: 2) ve sadece aile lehine değil, iş lehine de olumlu sonuçlar doğurduğu yönünde ifadeler bulunmaktadır. Evden çalışmanın çalışanda iş verimini arttırması ise, yönetsel düzenlemelerin etkinliği ve kişinin iş - aile yaşamı dengesini kurmadaki becerisi ile ilgilidir (Davies, 2021: 148). İşin evden yerine getirilmesi sürecinde, iş gerekleri, iş üzerinde otonomi düzeyi ve işin ilişkisel boyutları da etkilenmekte ve değişime uğramaktadır. Tüm bu değişimler aynı zamanda çalışanın verimliliği üzerinde de kişiden kişiye değişen yön ve ölçülerde etki yaratmaktadır (Wang vd., 2021: 21).

Olumlu katkılarının yanında, evden çalışanların karşılaştıkları en büyük zorluklar, iç içe geçen ev ve iş ortamı nedeniyle her iki yaşam alanına ilişkin sorumlulukların dengelenmesi konusunda ortaya çıkmaktadır. Covid – 19 salgınının kendine özgü yarattığı toplumsal etkiler, evden çalışma olgusunun iş - aile yaşamı dengesi bağlamında, salgın öncesi yapılan evden çalışmalardan daha farklı bir biçimde değerlendirilmesini gerektirmektedir (ILO, Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond a Practical Guide, 2020: 17). Okullarda eğitimin uzaktan eğitime dönüştürülmesi, sokağa çıkma kısıtlamaları, hastalığa yakalanma korkusu ile çocuk bakım hizmetlerinden faydalanamama gibi salgın sürecine ilişkin özel durumlar, evden çalışanların iş - aile yaşamı dengelerini sağlamaları noktasında zorluklara yol açmıştır. Adel Mostafa'nın Covid - 19 salgını sürecinde, çalışanların evden çalışma deneyimlerinin etkinliğini ölçmeye yönelik yürüttüğü araştırmadan elde edilen çıkarımlar, evden çalışmanın çalışanlar üzerinde bazı açılardan olumlu, bazı açılardan ise olumsuz etkiler oluşturduğu şeklindedir. Sağladığı esneklik doğrultusunda iş - aile yaşamı dengesini sağlamaya yardımcı olması, evden çalışmanın olumlu bir katkısı olarak ortaya çıkarken, salgın gölgesinde gerçekleştirilen evden çalışmanın çalışanda iş güvencesizliği duygusu yaratması, motivasyon düşüklüğü, çalışma arkadaşları ile kurulan iletişimden tatminsizlik gibi olumsuz sonuçlar doğurduğuna da ulaşılmıştır (Mostafa, 2021: 48 – 49). Wang ve arkadaşları, yürüttükleri araştırmada, evden çalışmanın, çalışanın işi üzerindeki öz kontrol düzeyini arttırdığını ve buna bağlı olarak dinlenmeye ya da ailesi ile zaman geçirmeye ayırdığı zamanlar üzerinde daha özgür karar verme serbestisi sağlayarak iş - aile yaşamı dengesine olumlu katkılar sağladığını ortaya koymuştur (Wang vd., 2021: 29). Eurofound'un Nisan 2020'ye ait Yaşam, Çalışma ve Covid – 19 araştırma verileri ise, kısa sürede yaygın hale gelen evden çalışma olgusunun, zaman temelli iş - aile yaşamı çatışmalarına neden olduğunu göstermektedir (Blasko, 2020: 21).

Evden çalışma, bir yandan da cinsiyetler arası rol geçirgenliğini etkileyerek, erkeklerin ev sorumluluklarını daha çok paylaşma sonucunu doğurmaktadır. Böylelikle kadın - erkek şeklinde ayrılan ev sorumlulukları arasındaki geçirgenlik artmaktadır (Nakrošienė vd., 2019: 9). Evden çalışan bireyler için hem yaptıkları işin kalitesi hem de iş - aile yaşamı dengesini sağlayabilmeleri açısından çocuk bakım hizmetlerinden faydalanabiliyor olmak oldukça önemlidir (ILO, Working From Home: From Invisibility to Decent Work, 2021: xi). Salgın sürecinde gerek kısıtlamalar, gerekse karantina kararları nedeniyle çocuk bakım hizmetleri ve ev hizmetleri gibi destek mekanizmalarından faydalanmada yaşanan sıkıntılar da iş - aile yaşamı dengesi üzerinde olumsuz yönde etkili olmuştur.

### 3.2. İş - Aile Yaşamı Dengesi ve Tükenmişlik

Covid – 19 salgını ile birlikte evden çalışma, bir yandan yeni sosyal mesafe kurallarının çalışma yaşamı ile uyumlaştırılmasını sağlama aracı olurken, bir yandan da işletmelerde istihdamın ve faaliyetlerin devamlılığını sağlamada kilit bir rol oynamıştır. Salgın sürecinde kitlesel halde yapılan evden çalışmalar, bir zorunluluk gereği gerçekleştiğinden, normal koşullarda yapılan evden çalışmalardan farklıdır. Hükümetlerin ve işletmelerin konu ile ilgili aldıkları kararlar, bilgi teknolojileri aracılığıyla işin ve insan sermayesinin korunmasına katkıda bulunmuştur. Bu bağlamda yapılan bir dizi değişiklikler ile çalışma süreleri, çalışan eğitimi, performans yönetimi, çalışan sağlığı ve güvenliği ile iş - aile yaşamı dengesi gibi birçok konu üzerine yeniden düşünme ve düzenleme gerekliliği doğmuştur (Türkeş, Vut, 2022: 1374 – 1377). Salgın sürecinde evden çalışma olgusuna yönelik ilk beklentiler, çalışanın işe gitmeksizin iş sorumluluklarını yerine getirmesini sağlaması ve evde daha çok zaman geçirmeye imkan tanınması nedeniyle olumlu yönde olmuştur. Ancak zaman içinde işverenden sadece bir mesaj uzakta olmak, aileye ayrılan zaman ve işe ayrılan zamanın belirgin çizgilerle ayrımını yapmanın güçlüğü gibi etkenlerle sistemin olumsuzlukları da gözlenmiştir (Lonska vd., 2021: 1).

Barriga Medina ve arkadaşlarının kadın ve erkeklerden oluşan 1044 katılımcı ile yürüttükleri araştırma sonuçları, salgın sürecindeki evden çalışmanın psiko-sosyal riskleri arttırdığı yönündedir. Diğer yandan aile ve iş yaşamının fiziksel olarak bir arada bulmasının yüksek düzeylerde iş – aile çatışmasına ve tükenmişliğe neden olduğu gözlenmiştir. Evden çalışmanın gönüllülük esasına dayanmaması, salgın ile gelen ekonomik krizler ve bu krizleri aşmak için işveren kesiminden gelen baskılar ile yoğunlaşan iş temposu, çalışanı evde bulunuyor olmasına rağmen her zamankinden daha yoğun bir iş yüküne maruz bırakmıştır (Barriga Medina vd., 2021: 7 – 15).

Çalışma yaşamında strese ve tükenmişliğe neden olan birçok etmen mevcuttur. İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanamaması bu etmenlerden biridir ve özellikle çift kariyerli ailelerde ev ve iş sorumluluklarının dengelenmesi çok daha zordur (Taib, Jais, 2017: 502). Çalışanın işine ayırması gereken zaman ve çaba nedeniyle ailesine ya da kişisel olarak rahatlamaya yeteri kadar zamanının kalmaması stres ve tükenmişliğe neden olabilecektir; stresin fiziksel zararları bağlamında kalp krizinden alkol bağımlılığı ve diyabete kadar çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilecektir. Kişi, zamanla yaşadığı stresi çevresindekilere de yansıtacak ve yakın çevresiyle ilişkilerinin bozulması da kaçınılmaz olacaktır (Meenakshi vd., 2013: 32). Soelton ve arkadaşlarının yürüttükleri araştırma, her iki yaşam alanında rollerin artmasına paralel olarak kişinin iş yaşamı ve aile yaşamı arasında yaşadığı çatışmanın, yaşam kalitesini etkileyecek şekilde arttığını ve bu durumun devamında kişinin duygusal tükenmişlik noktasına geldiğini ortaya koymaktadır (Soelton vd., 2020: 51). Rubab, araştırması doğrultusunda, uzun çalışma saatlerinin çalışanlarda strese neden olduğu ve yaşanan stresin, iş - aile yaşamı arasında denge sağlayabilmenin önünde engel yaratarak çatışmalara neden olduğu yönünde çıkarımlara ulaşmıştır (Rubab, 2017: 7). Kent Üniversitesi ve Birmingham Üniversitesi'nin Birleşik Krallık'ta Covid – 19 salgın sürecinde evden çalışanlar üzerine yürüttükleri araştırma sonuçları, kadınların 3/4'ünün salgın öncesi döneme göre daha çok evi işi yapmak zorunda kaldığını ortaya koymuştur. Araştırmaya dâhil olan işgücünün 2/3'ünün evden çalışmanın en olumsuz yanının iki yaşam alanı arasında geçişten hale gelen sınırlar olduğunu ifade ettiği görülmektedir (Chung vd., 2022: 6). Tuğsal'ın gerçekleştirdiği araştırmanın verileri ise, çalışanların, temel fizyolojik ve sosyal ihtiyaçları için kendilerine daha fazla zaman ayırmalarının, işe karşı olumsuz duygu ve tutumlar sergilemeleri olarak da ifade edilen duygusal tükenmişliği azalttığı yönündedir (Tuğsal, 2017: 90). X ve Y kuşağı çalışanların, tükenmişlik, iş tatmini ve iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkileri inceleyen Özcan ve Bayarçelik, hem X, hem de Y kuşağına mensup çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde iş - aile yaşamı dengesinin anlamlı bir etkisi olduğu ve Y kuşağının X kuşağına göre tükenmişlik algılarının daha yoğun olduğu sonuçlarına ulaşmıştır (Özcan, Bayarçelik, 2020: 68). Çalışanlar, iş - aile yaşamı dengesini sağlamada ve tükenmişlik duygusu ile başa çıkmada çevresel desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Çalışanları iş ve yaşam dengelerini korumada destekleyen en önemli araçlardan biri de, çalışanların iş - aile yaşamı dengeleri konusunda yönetsel olarak destek alabilmeleridir. İş yükü idare edilebilir düzeyde tutulduğunda ve yerine getirilecek belirli sonuçlara ilişkin gerçekçi beklentiler belirlendiğinde, çalışanlar, iş sorumluluklarını, aile sorumlulukları dahil özel yaşamlarıyla etkili biçimde dengelemek için kendi zamanlarını ve görevlerini düzenleme konusunda daha donanımlı olabilmektedir (ILO, COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, 2020: 17). Bu bağlamda, evden çalışanların iş – aile yaşamı dengesini kurabilmeleri ve tükenmişlik sorunuyla karşılaşmamalarında çevresel desteklerin önemi belirginleşmektedir.

#### **4. COVID – 19 SALGINI SÜRECİNDE ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE EVDEN ÇALIŞMA, İŞ- AİLE YAŞAMI DENGESİ VE TÜKENMİŞLİK**

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Covid -19 salgınının ortaya çıkışı ve sosyo – ekonomik açıdan küresel düzeyde yarattığı etkilere değinilecektir. Salgın döneminde uzaktan eğitim sistemi ile ilgili bilgilerin verilmesini takiben, öğretmenlerin bu süreçte yaşadıkları sorunların mesleki, iş - aile yaşamı dengesi ve tükenmişlik bağlamında ele alınması amaçlanmaktadır.

#### 4.1. Covid - 19 Salgını Süreci ve Eğitim

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Çin Ülke Ofisi, 31 Aralık 2019 tarihinde Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan şehrinde, henüz nedeni anlaşılamamış pnömoni vakaları olduğunu bildirmiştir. 7 Ocak 2020'de, bildirilen pnömoni vakalarının nedeninin, daha önce insanlarda tespit edilmemiş yeni bir koronavirüs olduğu açıklanarak hastalığın adı Covid - 19 olarak kabul edilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020: 5). İlk ortaya çıktığı zamanlarda sadece Çin'in sorunu olarak görülen Covid -19, kısa süre içinde Avrupa, Kuzey Amerika ve Asya Pasifik ülkelerinde de görülmeye başlamış ve 11 Mart 2020'de DSÖ tarafından salgın olarak ilan edilmiştir (Topaloğlu, 2020: 51). Sağlık sistemlerinin salgın nedeniyle çökmesinin önüne geçmek amacıyla hükümetler, sosyal teması en aza indirecek toplumsal önlemler almak zorunda kalmış (ILO, Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond a Practical Guide, 2020: 21) ve bireylerin hem sosyal yaşamları hem de iş yaşamlarında önemli değişiklikler meydana gelmiştir (Irawanto vd., 2021: 1).

Salgının ilk zamanlarında, yüksek konumdaki kişilerin de salgına yakalanması, çoğu kişinin zihninde salgının statü ayrımı yapmaksızın herkesi eşit şekilde etkilediği ile ilgili görüşler oluşmasına neden olmuştur. Her ne kadar ilk bakışta bu şekilde bir izlenim yaratmış olsa da, toplumda ırk, cinsiyet, sosyal statü ve gelir grubu gibi farklı özelliklere sahip kesimler, salgından da ekonomik, sosyal ve psikolojik açılardan farklı düzeylerde etkilenmiştir (Şavran, Suğur, 2021: 2). Uddin, salgın sürecinde çalışan kadınların iş - aile yaşamı dengesine ilişkin tecrübelerini ortaya koyan bir araştırma yürütmüştür. Derinlemesine görüşmeler ile elde edilen veriler, salgın sürecinde kadınların cinsiyet rolleri temelindeki aile içi sorumluluklarının arttığını, özellikle eşler ve aile bireylerinden yardımların önemli hale geldiğini ortaya koymaktadır. Salgının varlığı nedeniyle yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi ev içi işler için profesyonel hizmet alamamanın iş - aile yaşamı dengesini etkilediği, bu nedenle de aile içi yardımlaşmanın aile ve iş yaşamını dengelemede kilit nokta olduğu vurgulanmaktadır (Uddin, 2021: 5 – 6). Salgın, bireylerin genel zihinsel iyilik hallerini de etkilemektedir. Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması 2016 verilerinde 0'dan 100'e kadar puanlama şeklinde gerçekleştirilen genel zihinsel iyilik hali ortalama olarak 64 iken, Covid - 19 araştırmasında bu değer 59'a düştüğü görülmektedir. Bununla birlikte 50 yaş ve üzeri bireylerin ortalama değerinin 35 yaş altı gruba göre daha yüksek olduğu da elde edilen bir sonuçtur (Ahrendt, Mascherini, 2020: 2). Etheridge ve Spantig, Birleşik Krallık'ta Covid - 19 salgınına takip eden dönemde halkın zihinsel olarak genel iyilik halindeki değişimi ortaya koymaya yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Birleşik Krallık Boylamsal Hane Halkı Anketi verilerinden yola çıkarak, salgın döneminde yoğun biçimde çocuk bakım sorumluluğu üstlenen kadınların, buna bağlı olarak erkeklere kıyasla zihinsel iyilik hallerinin daha çok zarar gördüğü sonucuna ulaşmıştır (Etheridge, Spantig, 2020: 1 – 26). Fransa'da 1050 kişi ile gerçekleştirilen araştırma ise Covid - 19'un başlı başına bir tükenme nedeni olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada katılımcıların %45'i hastalığa yakalanmaktan korktuğunu, %27'si ise yaşamlarından endişe ettiklerini belirtmiştir. Söz konusu endişe düzeylerindeki artış, tükenmişlik düzeyindeki artışla da paralellik göstermektedir. Her ne kadar evden çalışma, salgın sürecinde yaygın bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıksa da, bazı meslek ve işlerin evden yürütülmeye uygun olmaması, çalışanların fiziksel olarak işyerinde bulunmalarını gerekli kılmıştır. Araştırmaya göre salgın sürecinde işyerinde geçirilen sürenin artmasıyla birlikte tükenmişlik duygusu arasında da eşanlı bir artış gözlenmiştir. Tükenmişlik düzeyindeki artışla birlikte çalışanların yaşam tatminlerinin ve iş tatminlerinin azaldığı ve bu durumun hissedilen tükenmişlik düzeyini daha da arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Mion vd., 2021: 176 – 177). Kişiler bir yandan evden çalışma sürecinde iş yaşamı ve aile yaşamını dengeli bir biçimde yürütebilme konusunda yaşadıkları stres ve tükenmişlik, bir yandan da salgının yarattığı olumsuz duygular nedeniyle yaşadıkları tükenmişlik duygusu ile mücadele etmek zorunda kalmıştır. Eğitim sisteminin birer parçası olan öğrenciler, öğretmenler ve veliler, yaşanan küresel Covid -19 salgınından etkilenme riski ile karşı karşıya kalmıştır.



Salgının küresel düzeyde yayılımını takiben dünya genelinde birçok ülkede hükümetler, kreş ve anaokullarından yükseköğretim kurumlarına kadar eğitime ara verilmesi yönünde kararlar almıştır. Salgının ortaya çıktığı Çin’de, evde kalmaya yönelik kısıtlama kararları alınmış ve eğitimin online sistemler ile sürekliliği sağlanmıştır. Salgından en çok etkilenen ülkelerde biri olan İtalya da, 4 Mart 2020’de eğitime geçici olarak ara verilmesi kararı almıştır. Birleşik Krallık’ta ise salgının ilk zamanlarında toplumsal bağışıklık amaçlanmış ve okulların kapatılması tercih edilmemiştir. Ancak zaman içinde salgının ileri boyutlarda yayılımı, uzaktan eğitime geçilme kararının tetikleyicisi olmuştur (Karakaya vd., 2021: 18 – 19). Ülkemizde ise 11 Mart 2020’de ilk Covid - 19 vakasının görülmesinin ardından 16 Mart 2020’de eğitime ara verilmiş, takip eden süreçte eğitimin bütün düzeylerde uzaktan eğitim olarak tamamlanması yönünde adımlar atılmıştır. 23 Mart 2020’den itibaren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı temel eğitim ve orta öğretim okullarında uzaktan eğitim araçları olarak TRT EBA TV kanalları kullanılmaya başlanmıştır. 6 Nisan 2020’den itibaren ise pilot uygulama olarak Ankara ve İstanbul illerinde seçilen 124 okulda Eğitim Bilişim Ağı (EBA) platformu üzerinden 8. sınıf ve 12. sınıf öğrencileri ve öğretmenleri ile uzaktan eğitim sürecine geçilmiştir. Sonrasında ise Türkiye genelindeki mevcut tüm okullarda TRT EBA TV ve EBA platformu üzerinden gerçekleştirilen uzaktan canlı dersler ile öğrenci ve öğretmenlerin bir araya gelmesi sağlanmıştır (Canpolat, Yıldırım, 2021: 75). Yüz yüze eğitimin, eğitimin farklı kademelerinde dönemsel olarak kısmen gerçekleştirildiği süreçler sonrasında, 1 Mart 2021 tarihinde Türkiye genelindeki tüm okul öncesi eğitim kurumlarında, ilkokullarda, 8. ve 12. sınıflarda yüz yüze eğitime geçilmesi kararı alınmıştır. Düşük ve orta riskli iller bünyesindeki ortaokul ve liselerde ise yüz yüze eğitime geçilmiştir. Yüksek ve çok yüksek riskli illerde ise, genel uygulamanın dışında sadece liselerdeki sınavların yüz yüze yapılabileceği belirtilmiştir (Demirci, 2021). Daha sonra ise, Covid - 19’a yakalananların sayıca hızla artması sonrasında, Cumhurbaşkanlığı Kabine Toplantısı’nda 29 Nisan 2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere alınan kararlar doğrultusunda resmî ve özel, örgün ve yaygın tüm eğitim öğretim kurumlarında 17 Mayıs 2021 tarihine kadar yüz yüze eğitime ara verilmiş ve uzaktan eğitim sürecine geçilmiştir (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 26.04.2021).

Eğitim kurumlarının yüz yüze eğitime ara vermeleri ile birlikte, eğitim faaliyetlerinin sürdürülebilmesi, teknolojik imkanlar yardımıyla mümkün olabilmıştır (Jain, Lall vd., 2021: 60). Skype, Cisco, Microsoft Teams, Zoom, gibi sanal iletişim sağlayan araçlar ise, gerek ülkemizde gerekse tüm dünyada iş sürekliliğini sağlayan ve sorunsuz bir şekilde bağlantı kurulmasına olanak tanıyan araçlardır (Deloitte, 2020: 3). Uzaktan eğitim sürecinde uygulanan canlı dersler ise, öğretmenlerin öğrencilerle bire bir iletişim kurmalarını sağlamıştır (Koyuncu, Düşkün, 2020: 15).

#### 4.2. Covid – 19 Salgını Sürecinde Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar

Birçok öğretmen için evden çalışmanın, Covid - 19 salgını öncesinde deneyimlemedikleri bir çalışma biçimi olması, alternatif eğitim modellerini adapte edebilme, uzaktan sınıf yönetimi ve öğrenci motivasyonunu sağlama konularında hazırlıksız olmaları (ILO, Skills Development in the Time of COVID-19: Taking Stock of the Initial Responses in Technical and Vocational education and Training, 2021: 13) ile salgının yarattığı belirsizlikler gibi nedenler, söz konusu süreçte bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Aşağıda, öğretmenlerin evden çalışma sürecinde mesleki olarak yaşadıkları sorunlara değinilerek, iş - aile yaşamı dengesi ve tükenmişlik bağlamında yaşadıkları sorunlara yer verilecektir.

#### 4.2.1. Mesleki Sorunlar

Öğretmenlerin, uzaktan eğitim sürecinde yaşadıkları mesleki sorunlar, genel olarak iletişim teknolojileri alanındaki bilgi ve tecrübe yetersizliği, salgın sürecinin gidişatına yönelik belirsizlikler, öğrencilerin uzaktan eğitim sürecine katılımı ve uyumu, okul idarelerinin yeterli destek ve yönlendirmelerde bulunup bulunmaması, öğretmenlerin uzaktan eğitim kapsamında, evden çalışma sürecinde iş - aile yaşamı dengesi sorunlarının üstesinden gelip gelememeleri gibi etkenler ile şekillenmektedir.

Öğrencilerin teknolojiye erişim olanakları, uzaktan eğitim sürecinin hem öğrenci hem de öğretmen açısından etkinliğini etkilemektedir. Bilgisayar ve benzeri teknolojik aygıtların aile içinde birden fazla kişi tarafından ortak kullanılmak zorunda olduğu durumlarda öğrencinin derslere katılımı mümkün olmamakta, öğretmenin ise her öğrencisinin evindeki teknolojiye erişim olanaklarına göre ders saatlerini ya da süresini ayarlama şansı bulunmamaktadır (Lepp vd., 2021: 10). Karakaya ve arkadaşları, Türkiye’de öğretmenlerin Covid - 19 salgını sürecinin eğitim sistemi üzerindeki etkilerine yönelik düşüncelerini ortaya koymayı amaçladıkları çalışmada, öğretmenlerin hem olumlu hem de olumsuz değerlendirmeleri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenler, sürecin belirsizlikleri, ekonomik kayıplar ve sisteme ilişkin eksiklikler hakkında olumsuz yönde fikir belirtmiştir. Ayrıca, teknolojik yetersizlikler, yetersiz iletişim ve verimsizlik de, öğretmenler tarafından ifade edilen diğer olumsuzluklardır (Karakaya vd., 2021: 24 – 25). Krajnc tarafından yürütülen araştırma, öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde stres düzeylerini arttıran faktörlerin, bilgi ve iletişim teknolojilerine hakimiyet alanında öz yeterlilik, uzaktan eğitime karşı tutumlar ve yönetimin sağladığı destek düzeyi olduğunu ortaya koymaktadır. Uzaktan eğitim sürecinde yaşadığı stres düzeyini az olarak ifade eden katılımcılar, aynı zamanda bilgi ve iletişim teknolojileri konusunda yeterli donanıma sahip olduklarını, uzaktan eğitime yönelik olumlu bir tutum içerisinde bulduklarını ve uzaktan eğitime geçiş sürecinde yeterli yönetsel destek gördüklerini ifade etmişlerdir (Krajnc, 2020: 3 – 4). Öğretmenlerin var olan teknolojiye yararlanabilmeleri, o teknolojiyle ilgili yeterli düzeyde bir okur-yazarlığa sahip olmalarını gerektirmektedir. Ancak günümüzde öğretmenlerin büyük bir bölümü, teknoloji okur-yazarlığı konusunda eksiklik yaşamaktadır. Türkiye Bilişim Şuraları ve 1963’ten günümüze kadar belirlenen kalkınma planları kapsamında hizmet içi eğitimin yaygınlaştırılması, eğitim ve teknolojinin bütünleştirilmesi, teknolojinin yayılımı gibi birçok önemli konuda politikalar belirlemiş olsa da, bu konularda belirlenen teknoloji politikalarının hayata tam anlamıyla geçirilememesi nedeniyle, ciddi eksiklikler yaşanmaktadır (Avcı, Seferoğlu, 2011: 20).

Canpolat ve Yıldırım’ın ortaokul öğretmenlerinin salgın sürecinde gerçekleştirdikleri uzaktan eğitim faaliyetlerine ilişkin deneyimlerini ortaya koymayı amaçladıkları çalışmada öğretmenlerin, uzaktan eğitim faaliyetlerini olumlu karşılamakla birlikte çeşitli nedenlerle öğrenci katılımının yeterli düzeyde gerçekleşmemesine bağlı olarak sürecin verimli geçmediğini ifade ettikleri görülmektedir (Canpolat, Yıldırım: 2021: 74). Bıyıklı ve Özgür’ün Covid - 19 salgını sürecinde, öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik deneyimlerini öğrenmeye yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada ise öğretmenler, dersler sırasında yaşanan olumsuzlukların, eğitim ve öğretim tekniklerinde değişiklik yapılarak giderilebileceğine değinmişlerdir (Bıyıklı, Özgür, 2021: 121). Ural ve Canpolat’ın elde ettikleri araştırma sonuçları, salgın sürecinde evden çalışan öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak yetersiz hissettiklerini, destek göremediklerini, mesleklerine karşı olumsuz bir algı geliştirerek eğitim sürecinin evden yürütülmesini anlamsız bulduklarını vurgulamaktadır (Ural, Canpolat, 2021: 100).

Öğretmenlerin özel ya da devlet okulunda çalışıyor olmaları da, evden çalışma sürecinde farklı sorunlarla karşılaşmaları ve benzer sorunları farklı düzeylerde yaşamaları sonucunu doğurmaktadır. Jain ve arkadaşlarının uzaktan eğitim sürecinde hem kamu, hem de özel sektör öğretmenleri üzerine yürüttükleri çalışmada, öğretmenlere, uzaktan eğitim sürecinde öğrencileri ile ne sıklıkta iletişime geçtikleri sorulmuştur.

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin %75'i çalışma günlerinin tamamında öğrenciler ile iletişim halinde olduklarını ifade ederken devlet okullarında çalışan öğretmenlerin sadece %25'i öğrencileri ile çalışma günlerinin tamamında iletişim içinde olduklarını belirtmişlerdir. Araştırma, özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla, çalışma sürecine ilişkin çok daha fazla zorlukla karşı karşıya kaldıkları yönünde veriler sunmaktadır. Salgın ile birlikte çalışma gün ve sürelerinde artış olduğunu ifade eden öğretmenlerin oranı devlet okullarında çalışan öğretmenlerde %13 iken bu oran özel okul öğretmenlerinde %88'dir. Araştırma sonuçları, sadece manevi ve fiziksel olarak değil, maddi olarak da özel okul öğretmenlerinin daha fazla çaba harcadıkları yönündedir. Öğrencilerin derslere katılımını arttırmak için ve derslerin kalitesi açısından yaptığı harcamalarda artış olduğunu ifade eden devlet okulu öğretmenlerinin oranı %29 iken, özel okul öğretmenlerinde bu oran %71'dir. Özel okul öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla salgın sürecinde mesleki olarak önemli ölçüde daha fazla çaba ve emek harcamalarının altında yatan nedenin ise iş güvencelerinin olmaması olduğu düşünülebilir (Jain, Lall vd., 2021: 71 – 72). Kaleli'nin müzik öğretmenleri üzerine gerçekleştirdiği araştırma sonuçları da, Jain ve arkadaşlarının elde ettiği veriler ile paralellik göstermektedir. Araştırmada, özel okullarda çalışan müzik öğretmenlerin iş güvencelerinin, yoğun fiziksel ve psikolojik çabalarına rağmen devlet okullarında çalışan meslektaşlarına kıyasla düşük olması ile tükenmişlik düzeylerinin yüksekliği arasında bir ilişkinin varlığı vurgulanmaktadır (Kaleli, 2021: 273).

#### 4.2.2. İş- Aile Yaşamı Dengesi ile Tükenmişlik Sorunları

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında, her geçen gün eğitimden beklentiler artmakta, öğretmenlerin performansına yönelik talepler de bu paralelde çeşitlenmektedir (Türker, Çelik, 2019: 253). Eğitim ve öğretim faaliyetleri ister yüz yüze, ister uzaktan eğitim şeklinde gerçekleştirilsin, her iki durumda da öğretmenlerin rolü çok önemlidir (Bıyıklı, Özgür, 2021: 115). Öğretmenlerin mesleki sorumlulukları arasında; okul, aile iş birliğini sağlamak, çocuklarının eğitimleri ile ilgili olarak aileleri yönlendirmek, çocukların okul dışı zamanlarını planlamalarına yardımcı olmak ve gerekli durumlarda anne babalara yol gösterici eğitimler vermek gibi sorumluluklar da yer almaktadır (Özgül, Atan, 2016: 1003). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmen – veli iş birliğinin daha da önemli hale geldiği düşünüldüğünde, öğretmenlerin söz konusu sorumluluklarının daha da arttığı yönünde bir çıkarıma varmak mümkündür. Ayrıca, iletişim teknolojilerinin, öğretmenleri haftanın her günü ve günün her saatinde erişilebilir kılması sonucunda öğretmenlerin eskiye oranla daha yoğun bir iletişim yükü ile karşı karşıya kaldığı gözlenmektedir (Ilic-Kosanovic, 2021: 64). Yüksel'in gerçekleştirdiği araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı, uzaktan eğitim sürecinin yüz yüze eğitime kıyasla daha yorucu olduğunu ve ekran önünde geçirilen sürenin uzun olmasından dolayı çeşitli sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını dile getirmiştir (Yüksel, 2021: 298). Pressley, yürüttüğü araştırmada, belirsizliklerin yoğun olarak yaşandığı salgın sürecinde öğretmenlerin, anksiyete ve tükenmişlik ile karşı karşıya kalmalarının önlenmesinde eğitsel, teknolojik ve duygusal desteğin ön planda olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, veliler açısından öğretmenlerin, birincil irtibat kişisi olarak görülmeleri ve velilerce eleştirilere maruz kalmaları öğretmenler üzerinde bir baskı yaratmakta ve öğretmenler bu konuda da desteğe ihtiyaç duymaktadır (Pressley, 2021: 327).

Yapılan çeşitli araştırmalar, öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğe neden olan gerek mesleki, gerekse bireysel çeşitli faktörlerin varlığına işaret etmektedir. Cemaloğlu ve Şahin'in gerçekleştirdikleri araştırmanın bulguları, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Mesleki kıdem ile doğru orantılı olarak, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde tükenmişlik düzeyi de artmaktadır (Cemaloğlu, Şahin, 2007: 481). Ardıç ve Polatçı, akademisyenler üzerine yürüttükleri bir araştırmada, ders yükünün hiç olmaması ve 36 saatten fazla olması durumlarının kişilerin duyarsızlaşmalarına neden olduğu yönündedir (Ardıç, Polatçı, 2008: 83).

Covid - 19 salgını, iş - aile yaşamı dengesi ve tükenmişlik bağlamında, cinsiyet bazında farklı etkiler yaratabilmektedir. Covid - 19 sürecinde kadınlar, farklı yönlerde tükenmişlikle karşı karşıya kalmaktadır. Çocuk bakımı ve ev işleri gibi geleneksel rollerine ilaveten yaşadıkları eşitsizlikler, evde kalma uygulamaları, kadınların genel iyilik halini ve ekonomik esnekliğini kötü yönde etkilemektedir (The Lancet, 2020: 1168). Okulların tatil edilmesi, evden çalışma gibi salgının yayılımının önüne geçmeye yönelik alınan sosyal izolasyon önlemleri, kadınların ev içindeki yükümlülüklerinin artmasına neden olmuş ve okulların tatil edilmesi ile birlikte çocukların ve gençlerin evlerde kalma süresi artmıştır. Aile üyelerinin evde kalma süresinin artması ise genellikle kadınlardan beklenen ev temizliği, yemek hazırlama ve tüm bunlara ilaveten virüse karşı hijyeni sağlama gibi görevlerin de artışına yol açmaktadır (Ünal vd., 2021: 2). Evden çalışma sürecinde ev ve iş sorumluluklarını eşanlı olarak yerine getirme baskısı ile karşı karşıya kalan öğretmenler, aynı zamanda kendi çocuklarının da okullarının uzaktan eğitime geçmesi nedeniyle ilave bir stres yükü ile karşı karşıya kalmaktadır (Koşir vd., 2020: 1). Ilic-Kosanovic'in Belgrad'da salgın sürecinde evden çalışan akademisyenler üzerinde yürüttüğü araştırmada, iş aile yaşamı dengesini sağlama konusunda en çok sorun yaşanan alanlardan birinin, çalışanların kendi çocuklarının günlük gereksinim ve aktivitelerini yürütme esnasında yaşadıkları sorunlar olduğu ifade edilmektedir (Ilic-Kosanovic, 2021: 67). Hong ve arkadaşlarının Çin Halk Cumhuriyeti'nde okul öncesi öğretmenleri üzerine yürüttüğü araştırmada ise, tüm katılımcılar, uzaktan çalışma sürecinde kendi çocuklarına daha fazla zaman ayırma imkanı bulduğunu fakat çocuk bakımının Covid - 19 öncesi dönemden çok stresli olduğunu belirtmiştir. Aynı çalışma, okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları ailenin iş, işin aile ile çatışması durumlarının ise birbiri ile etkileşimde olduğunu ortaya koymaktadır (Hong vd., 2021: 6 – 9).

Salgın sürecinde kadın öğretmenlerin iş - aile yaşamı dengesine ilişkin daha fazla sorun ile karşı karşıya kaldıklarını vurgulayan çalışmalara ilaveten, konu ile ilgili olarak cinsiyet bağlamında belirgin bir fark olmadığını ortaya koyan araştırma sonuçları da mevcuttur. Krajnc, yürüttüğü araştırma sonucu elde ettiği verilerde, okul öncesi ya da ilkökul çağında çocuğu olan öğretmenlerin, uzaktan eğitim sürecine bağlı olarak daha yoğun stres altında kaldıklarını belirtmiştir. Söz konusu faktöre bağlı yaşanan stres ile cinsiyet arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Krajnc<sup>2020: 3</sup>).

## 5. Araştırma

Bu başlık altında, araştırma süreci ve elde edilen bulgulara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, öğretmenlik mesleği örneğinde, evden çalışma, iş - aile yaşamı dengesi ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın diğer alt amaçları ise şöyledir;

- Evden çalışmanın iş- aile yaşamı dengesi üzerindeki etkilerinin, demografik değişkenler bağlamında değerlendirilmesi.
- Evden çalışma sürecinde tükenmişliği etkileyen faktörlerin belirlenmesi.
- İş- aile yaşamı dengesinin tükenmişlik olgusu üzerindeki etkilerinin ortaya konması.

Araştırmanın önemi ise, evden çalışmanın, salgın öncesinde yaygın olarak rastlanmadığı bir meslek grubunu, dolayısıyla öğretmenleri odak alması ve bu meslek grubunun iş - aile yaşamı dengesi ve tükenmişliğe ilişkin sorunlarına ışık tutmasıdır.

### 5.2. Araştırmanın Soruları ve Sınırları

Araştırma, Marmara Bölgesi'ndeki il ve ilçe merkezlerinde yer alan devlet okulları ve özel okullarda çalışan öğretmenleri kapsamakta olduğundan, örneklemin tüm evreni temsil edebilmesini olanaksız kılmaktadır. Bu nedenle, bulguların genelleşebilmesi de güçtür. Ayrıca, örnekleme oluşturan öğretmenlik mesleğinden hareketle, diğer iş ve meslek gruplarına yönelik genelleştirici çıkarımlar elde etmek mümkün değildir ve takip eden çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Araştırmanın soruları ise şöyledir:



- Salgın nedeniyle evden çalışan öğretmenlerin iş - aile yaşamı dengesi etkilenmekte midir?
- İş - aile yaşamı dengesinin olumsuz yönde etkilendiği durumlarda öğretmenler, fiziksel, duygusal ya da mesleki açılardan tükenmişlik duygusuna kapılmakta mıdır?
- Özel okullarda ve devlet kurumlarında çalışan öğretmenler arasında iş - aile yaşamı dengesi ve tükenmişlik sorunlarıyla ilgili belirgin bir fark var mıdır?

### 5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Marmara Bölgesi sınırları içinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel okullar ve devlet okullarında kadrolu olarak çalışan 26 – 48 yaş aralığında evli ve çocuklu çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem seçim sürecinde çok aşamalı örneklem seçim süreci uygulanarak; örneklem kapsamına, salgın sürecinde büyük ölçüde evden çalışmak zorunda kalan evli ve çocuklu öğretmenler alınmıştır. Örneklem dahil olan katılımcılar, K1'den K20'ye kadar kodlanmıştır. Araştırma kapsamında toplam 20 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 1'de yer alan örneklemi tanıttıcı bilgilere göre katılımcıların 10'u kadın ve 10'u erkektir. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında, katılımcıların yaş aralıklarının 7 katılımcıda 30-35 yaş arası, 9 katılımcıda 36-40 yaş arası ve 4 katılımcıda 40 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların öğretmenlik mesleğindeki toplam kıdemlerinin ise, 14 katılımcıda 0-10 yıl arası, 5 katılımcıda 11-20 yıl arası ve 1 katılımcıda 20 yıl üstü olduğu görülmektedir. Katılımcılara hangi okulda çalıştıkları sorulduğunda, katılımcıların 10'u özel okulda, 10'u ise devlet okulunda çalıştıklarını belirtmiştir. Katılımcıların çocuklarının yaş aralıklarının tek çocuğu olanlarda, 6 yaş altı çocuğu olan 9 katılımcı, 6-12 yaş arası çocuğu olan 5 katılımcı ve 13-18 yaş arası çocuğu olan 3 katılımcı olduğu görülmektedir. İki çocuğu olan katılımcıların çocuklarının yaş aralıkları ise, 2 kişide 6 yaş altı ve 6 – 12 yaş arası, 1 kişide 6 yaş altı, 13- 18 yaş arası şeklindedir.

**Tablo 1: Araştırmanın Örneklemine İlişkin Tanıtıcı Bilgiler**

Belge adı	Cinsiyet	Yaş	Toplam Kıdem (Yıl)	Çalıştığı Okul	Çocuklarının Yaşı
K1	Erkek	30- 35 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6 yaş altı
K2	Erkek	36- 40 yaş arası	11- 20 yıl	Devlet	6- 12 yaş arası
K3	Kadın	36- 40 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6 yaş altı
K4	Kadın	40 yaş üzeri	11- 20 yıl	Devlet	13- 18 yaş arası
K5	Erkek	30- 35 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6 yaş altı
K6	Erkek	36- 40 yaş arası	0- 10 yıl	Devlet	6- 12 yaş arası
K7	Kadın	36- 40 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6 yaş altı
K8	Kadın	40 yaş üzeri	11- 20 yıl	Devlet	13- 18 yaş arası
K9	Erkek	30- 35 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6 yaş altı
K10	Kadın	36- 40 yaş arası	0- 10 yıl	Devlet	6 yaş altı
K11	Erkek	30- 35 yaş arası	0- 10 yıl	Devlet	6 yaş altı
K12	Kadın	30- 35 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6 yaş altı
K13	Erkek	36- 40 yaş arası	11- 20 yıl	Devlet	6- 12 yaş arası
K14	Kadın	40 yaş üzeri	20 yıl üstü	Devlet	13- 18 yaş arası
K15	Erkek	36- 40 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6 yaş altı,6-12 yaş arası
K16	Kadın	30- 35 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6- 12 yaş arası
K17	Kadın	30- 35 yaş arası	0- 10 yıl	Devlet	6 yaş altı
K18	Erkek	36- 40 yaş arası	0- 10 yıl	Devlet	6 yaş altı,6-12 yaş arası
K19	Erkek	40 yaş üzeri	11- 20 yıl	Devlet	6 yaş altı, 13- 18 yaş arası
K20	Kadın	36- 40 yaş arası	0- 10 yıl	Özel	6- 12 yaş arası

#### 5.4. Araştırmanın Modeli ve Yöntemi

Araştırmada genel tarama modelleri kapsamındaki ilişkiyel tarama modelinden faydalanılmıştır. Araştırma yöntemi olarak ise nitel araştırma yöntemleri içinde yer alan ‘Görüşme Tekniği’ seçilerek, verilerin toplanması aşamasında da 27 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

#### 5.5. Bulgular

Çalışma, 6 tema altında toplanmıştır. Bunlar aşağıdaki gibidir:  
Tema 1: Aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri,  
Tema 2: Evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki etkileri,  
Tema 3: Desteğe ihtiyaç duyma ve destek mekanizmaları,  
Tema 4: Evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları,  
Tema 5: Özel/ devlet okulundaki çalışma koşulları hakkındaki görüşler,  
Tema 6: Öğretmenlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri.

##### 5.5.1. Aile Yaşamının Evden Çalışma Üzerine Etkileri

Araştırmanın ilk teması olan aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri temasına ait hiyerarşik kod alt kod bölümler modeli Şekil 1’de görülmektedir. Aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri teması katılımcı ifadeleri doğrultusunda iki kategori altında toplanmıştır.

Bu kategoriler; aile yaşamının evden çalışma olgusuna olumlu etkileri ve aile yaşamının evden çalışma olgusuna olumsuz etkileridir.

**Tablo 2. Katılımcılara Göre Aile Yaşamının Evden Çalışma Olgusu Üzerindeki Etkileri**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	
▼ Aile Yaşamının Evden Çalışma Olgusu Üzerindeki Etkileri																					
▼ Aile Yaşamının Evden Çalışma Olgusuna Olumsuz Etkileri																					
▼ Ev İçi Sorumlulukların Olumsuz Etkisi																					
İşini Aksatma/ Kaliteli Yapamama																					
İşine Daha Zor Zaman Ayırma																					
Yeterli Derecede Dinleneme ve İşe Hazır Hissetme																					
Ev İçindeki Durumların İşin Verimini Olumsuz Etkilemesi																					
Kendisini Kötü Hissetmesi																					
Aile Yaşamının İşini Yapmada Güç Vermemesi																					
Sorumluluklarının Artması																					
Dinlenme ve İş İçin Hazır Hissetmede Etkisinin Olmaması																					
▼ Aile Yaşamının Evden Çalışma Olgusuna Olumlu Etkileri																					
İşe Gereken Zamanı Ayırabilme																					
Aile Yaşamının İşini Yapmada Güç Vermesi																					
Evdeki Sorumlulukların/ Durumların İşin Kalitesini Etkilememesi																					
Kendisini Daha İyi Hissettirmesi																					
İş Bölümü ve Dayanışmanın Olması																					
Dinlenme ve İşe Hazır Hissetme																					
Ev İçindeki Durumların İşin Verimini Olumlu Etkilemesi																					

### 5.5.1.1. Olumlu Etkileri

Aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri temasının ilk kategorisi, aile yaşamının evden çalışma olgusuna olumlu etkileridir. Aile yaşamının evden çalışma olgusuna olumlu etkileri kodu da 7 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; işe gereken zamanı ayırabilme, aile yaşamının işini yapmada güç vermesi, evdeki sorumlulukların ve durumların işin kalitesini etkilememesi, kendisini daha iyi hissettirmesi, iş bölümü ve dayanışmanın olması, dinlenme ve işe hazır hissetme ve ev içindeki durumların işin verimini olumlu etkilemesidir. Aile yaşamının evden çalışma olgusuna olumlu etkileri kategorisinde yoğun olarak ifade edilen ilk kod, işe gereken zamanı ayırabilmedir. Katılımcılar, aile yaşamlarının işe gereken zamanı ayırabilmelerinde olumlu etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. K1, K6, K7, K14 ve K20 kodlu katılımcıların işe gereken zamanı ayırabilme kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Olmuyor, işim aksatıyor." (K1)

"Hayır. Tam tersi ev içi sorumlulukların salgınla bir azaldı sanki. Her işi internet üzerinden halletmeye alıştık." (K6)

"Evet oluyor. Evde ev işi adına çok bir iş yapmıyorum, enerjimi işime ayırabiliyorum." (K7)

"Ev içi işim arttı eskiye göre baya ama işime daha az zaman ayırmak gibi bir duruma neden olmuyor bu." (K14)

### 5.5.1.2. Olumsuz Etkileri

Aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri temasının ikinci kategorisi, aile yaşamının evden çalışma olgusuna olumsuz etkileridir. Aile yaşamının evden çalışma olgusuna olumsuz etkileri kodu da 6 farklı kod ile tanımlanmıştır.

Bunlar; ev içi sorumlulukların olumsuz etkisi, ev içindeki durumların işin verimini olumsuz etkilemesi, aile yaşamının işini yapmada güç vermemesi, kendisini kötü hissetmesi, sorumluluklarının artması ile dinlenmede ve iş için hazır hissetmede etkisinin olmamasıdır.

Katılımcılar tarafından yoğun olarak ifade edilen kod, ev içi sorumlulukların olumsuz etkisi kodudur. Katılımcılar, ev içindeki sorumluluklarının çalışma hayatlarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Ev içi sorumlulukların olumsuz etkisi kategorisi katılımcılar tarafından; işini aksatma/ kaliteli yapamama, işine daha zor zaman ayırma ve yeterli derecede dinlenememe ve işe hazır hissetmeme olmak üzere 3 kod ile ifade edilmiştir. Katılımcılar tarafından en yoğun ifade edilen ilk kod, işini aksatma/ kaliteli yapamama kodudur. Katılımcılar ev içi sorumluluklar nedeniyle işlerini aksattıklarını ve kaliteli yapamadıklarını söylemişlerdir. K1, K9, K10 ve K19 kodlu katılımcıların işini aksatma/ kaliteli yapamama kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Arada ufak aksaklıklar oluyor ama nadiren." (K1)

"Bazen. Etütleri iptal etmek zorunda kaldım birkaç kez." (K9)

"Evet bazen." (K10)

"Bazen. Ayda birkaç kez." (K19)

Aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri teması ile ilgili katılımcı görüşlerini katılımcı bazlı incelediğimizde Tablo 2'de görüldüğü üzere katılımcılar çok geniş bir yapıda değerlendirme yapmışlardır. Farklı katılımcıların farklı noktalarda yoğunlaştıkları noktaların büyüklüğü ve renk değişimleri ile görülmektedir. Tüm katılımcıların ifade yoğunluklarına bakıldığında, ifadelerin, aile yaşamının evden çalışma üzerindeki olumlu etkileri üzerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri teması katılımcıların cinsiyetlerine göre incelenmiştir. Buna göre; erkek katılımcılar işe gereken zamanı ayırabilme ve aile yaşamının işini yapmada güç vermesi üzerine; kadın katılımcılar işe gereken zamanı ayırabilme, ev içindeki durumların işin verimini olumsuz etkilemesi ve aile yaşamının işini yapmada güç vermesi kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

Aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri teması katılımcıların çalıştığı okula göre incelenmiş ve devlet okulunda çalışan katılımcıların, işe gereken zamanı ayırabilme, aile yaşamının işini yapmada güç vermesi, evdeki sorumlulukların/ durumların işin kalitesini etkilememesi, kendisini daha iyi hissettirmesi; özel okulda çalışan katılımcıların ise işe gereken zamanı ayırabilme, işini aksatma ya da kaliteli yapamama, ev içindeki durumların işin verimini olumsuz etkilemesi kodları üzerine yoğunlaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.



**Tablo 3. Çalıştığı Okula Göre Aile Yaşamının Evden Çalışma Olgusu Üzerindeki Etkileri**

	Devlet	Özel
☐ Aile Yaşamının Evden Çalışma Olgusu Üzerindeki Etkileri		
☐ Aile Yaşamının Evden Çalışma Olgusuna Olumsuz Etkileri		
☐ Ev İçi Sorumlulukların Olumsuz Etkisi		
☐ İşini Aksatma/ Kaliteli Yapamama	2	8
☐ İşine Daha Zor Zaman Ayırma		7
☐ Yeterli Derecede Dinlenememe ve İşe Hazır Hissetmeme		3
☐ Ev İçindeki Durumların İşin Verimini Olumsuz Etkilemesi	8	8
☐ Kendisini Kötü Hissetmesi	3	6
☐ Aile Yaşamının İşini Yapmada Güç Vermemesi	2	7
☐ Sorumluluklarının Artması	2	3
☐ Dinlenmede ve İş İçin Hazır Hissetmede Etkisinin Olmaması	1	2
☐ Aile Yaşamının Evden Çalışma Olgusuna Olumlu Etkileri		
☐ İşe Gereken Zamanı Ayırabilme	21	13
☐ Aile Yaşamının İşini Yapmada Güç Vermesi	12	7
☐ Evdeki Sorumlulukların/ Durumların İşin Kalitesini Etkilememesi	11	4
☐ Kendisini Daha İyi Hissettirmesi	11	3
☐ İş Bölümü ve Dayanışmanın Olması	5	3
☐ Dinlenme ve İşe Hazır Hissetme	4	1
☐ Ev İçindeki Durumların İşin Verimini Olumlu Etkilemesi	3	
# N = Belgeler	11 (55,0%)	9 (45,0%)

Genel olarak, devlet okulunda çalışan katılımcılar olumlu ifadeler üzerine yoğunlaşırken, özel okulda çalışan katılımcılar olumsuz ifadeler üzerinde yoğunlaşmıştır. Tüm katılımcıların evli ve çocuklu bireyler oldukları dikkate alındığında bu farkın, devlet ve özel okullardaki öğretmenlerin iş yükleri ile ilgili olabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş yükleri ve görüşmelerde de ifade ettikleri baskı nedeniyle aile ve iş yaşamını dengeli bir biçimde bir arada sürdürebilme konusunda daha fazla zorlandıkları şeklinde bir çıkarım yapılabilir.

Aile yaşamının evden çalışma olgusu üzerindeki etkileri teması katılımcıların çocuklarının yaşlarına göre de incelenmiştir. “İşe gereken zamanı ayırabilme” kodu ile ilgili en yoğun ifadelerin 6 yaş altı çocuğu olan katılımcılara ait olması dikkat çekmektedir. Bu durum iki şekilde açıklanabilir; ilki, 6 yaş altı çocuğu olan 12 katılımcının 7’sinin erkek olması ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle çocuk bakım sorumluluklarını eşleri kadar üstlenmemeleri; ikincisi ise 6 yaş altı çocuğu olan katılımcıların çocuk bakımı için aile içinden ya da dışarıdan ayrıca bir destek alıyor olmaları ve bu nedenle etkilenmemeleri olabilir.

### 5.5.2. Evden Çalışmanın Aile Yaşamı Üzerine Etkileri

Araştırmanın ikinci teması olan evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki etkileri temasıdır ve katılımcı ifadeleri doğrultusunda iki kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler; evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumsuz etkileri ve evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumlu etkileridir.

**Tablo 4. Katılımcılara Göre Evden Çalışma Olgusunun Aile Yaşamı Üzerindeki Etkileri**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20
Evden Çalışma Olgusunun Aile Yaşamı Üzerindeki Etkileri																				
Evden Çalışma Olgusunun Aile Yaşamına Olumsuz Etkileri																				
Aile Yaşamının Zarar Görmesi																				
Ev İçi Sorumlulukların ve İş Yükünün Artması																				
Eski Düzenini Özleme																				
Kendisine/ Ailesine Zaman Ayıramama																				
Genel Ruh Halini Kötü Etkilemesi																				
Ev İşlerine Ayrılan Sürenin Artması																				
Ev Halkının Kontrollü Davranmak Zorunda Kalması																				
Ev İçi Sorumluluklara Fazla Zaman Ayıramama																				
Evden Çalışma Olgusunun Aile Yaşamına Olumlu Etkileri																				
Kendisine/ Ailesine Daha Çok Zaman Ayırma																				
Aile Yaşamını Olumlu Yönde Etkilemesi																				
Sorumlulukların Paylaşılması																				
Ev İçi Sorumlulukları Yerine Getirebilme																				
Genel Ruh Halinin İyi Olması																				
Evden Çalışmanın Genel Ruh Halini Etkilememesi																				
İş ve Aile Yaşamı Arasında Denge Kurabilme																				

### 5.5.2.1. Olumlu Etkileri

Evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki etkileri temasının ilk kategorisi, evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumlu etkileridir ve 7 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; kendisine/ ailesine daha çok zaman ayırma, aile yaşamının olumlu yönde etkilenmesi, sorumlulukların paylaşılması, ev içi sorumlulukları yerine getirebilme, genel ruh halinin iyi olması, evden çalışmanın genel ruh halini etkilememesi ve iş - aile yaşamı arasında denge kurabilmedir.

Evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumlu etkileri kategorisinin ilk kodu, kendisine/ ailesine daha çok zaman ayırmadır. Katılımcılar, evden çalışma sistemiyle beraber kendisine/ ailesine daha çok zaman ayırdıklarını belirtmişlerdir. K1, K2, K11 ve K14 kodlu katılımcıların kendisine/ ailesine daha çok zaman ayırma kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"İş ve aile yaşamı dengemi olumlu yönde etkiledi, ailemle daha çok birlikteyim, 45 dakikalık öğle molasında kızım ile oynayabiliyorum." (K1)

"Kesinlikle. Eskisine göre çok fazla boş zamanım var. Daha çok kitap okudum bu yıl mesela, daha az yorulduğum bedensel olarak." (K2)

"Ailem lehine oldu uzaktan eğitim. Ufak kızım ile geçirebileceğim çokça zamanım oldu." (K11)

"İş için hazırlanma, yolda geçen süre gibi konularda zamandan tasarruf yarattı. Bu zamanın bir kısmını kendime ayırdım diyelim." (K14)

Kendine/ailesine daha çok zaman ayırabildiğini ifade eden bu üç katılımcının üçünün erkek olması, sadece birinin (K14) kadın olması ise dikkat çekicidir.

Katılımcılar tarafından evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumlu etkileri kategorisinde yoğun olarak ifade edilen ikinci kod, aile yaşamını olumlu yönde etkilemesidir. Katılımcılar, evden çalışma sisteminin aile yaşamını olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. K2, K7 ve K14 kodlu katılımcıların aile yaşamını olumlu yönde etkilemesi kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Aile yaşamım lehine bir durum olduğu kesin. Boş zamanım çok daha fazla oldu yüz yüze eğitim dönemine kıyasla." (K2)

"Olabilir, daha çok bir aradayız." (K7)

"Kızım 17 yaşında, evde benim özel ilgime muhtaç birileri yok ama anne kız öğlenleri ikimizin de dersinin olmadığı zaman aralığında cam önünde kahve keyfi yaptık bu sene çok kez. Okulların yüz yüze eğitimde olduğu zamanlar böyle bir şansımız olmuyordu gün içerisinde. Daha kaliteli zaman geçirdiğimiz anlarımız oldu anne kız." (K14)

### 5.5.2.2. Olumsuz Etkileri

Evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki etkileri temasının ikinci kategorisi, evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumsuz etkileridir. Evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumsuz etkileri kodu da 8 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; aile yaşamının zarar görmesi, ev içi sorumlulukların ve iş yükünün artması, eski düzenini özleme, genel ruh halini kötü etkilemesi, kendisine/ ailesine zaman ayıramama, ev işlerine ayrılan sürenin artması, ev halkının kontrollü davranmak zorunda kalması ve ev içi sorumluluklara fazla zaman ayıramamadır.

Evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumsuz etkileri kategorisinin en yoğun ifade edilen ilk kodu aile yaşamının zarar görmesidir. Katılımcılar, evden çalışma sistemi nedeniyle aile yaşamının zarar gördüğünü ifade etmişlerdir. K5, K13, K17 ve K20 kodlu katılımcıların aile yaşamının zarar görmesi kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

*"Tam bir ihmal değil belki ama aile yaşantımız zarar gördü." (K5)*

*"Ailemin ortak kullanım alanlarını uzaktan eğitimde bireysel olarak zapt etmek zorunda kaldığımdan ev düzenimize zarar verdiğini düşündüm." (K13)*

*"Oğlumun salgın nedeniyle kreşe vermeye çekindim, anneme göndermek zorunda kaldım bir dönem. Oğlumdan ayrı kalmak zorunda kaldığım için aile yaşamımın bu yönden zarar gördüğünü düşünüyorum." (K17)*

*"Aile yaşantım zarar gördü, işimin yoğunluğundan dolayı daha sık ev içi gerginlikler yaşamaya başladık." (K20)*

*"Yaşam dengem ailemin olumsuz etkilenmesi şeklinde değişti. Eskiden de çalışıyor olmam aileme ve kendime zaman ayıramamama neden oluyoruzken uzaktan eğitimle daha karmaşık bir hayatımız oldu." (K20)*

Katılımcılar tarafından evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumsuz etkileri kategorisinde ifade edilen ikinci en yoğun kod, kendisine/ ailesine zaman ayıramamadır. Katılımcılar, evden çalışmayla beraber kendilerine ve ailelerine yeterli zaman ayıramadıklarını ifade etmişlerdir. K3, K9 ve K20 kodlu katılımcıların kendisine/ ailesine zaman ayıramama kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

*"Hayır. Uzaktan eğitim için ders materyalleri hazırlamak, veli gruplarında soru yanıtlamak ve benzeri hazırlıklar kendime zaman ayırmama engel oluyor." (K3)*

*"Bazen, çocuğumuzun eline tablet verip derse giriyoruz çakışan ders saatlerinde. Bu durum beni rahatsız ediyor. Çocuğumu ihmal ettiğim duygusuna kapılıyorum." (K9)*

*"İşimi benim içime sinen ve okulun benden talep ettiği şekilde yerine getirme esnasında ailemden çaldığım zaman beni rahatsız ediyor." (K20)*

**Tablo 5. Cinsiyete Göre Evden Çalışma Olgusunun Aile Yaşamı Üzerindeki Etkileri**

	Erkek	Kadın
Evden Çalışma Olgusunun Aile Yaşamı Üzerindeki Etkileri		
Evden Çalışma Olgusunun Aile Yaşamına Olumsuz Etkileri		
Aile Yaşamının Zarar Görmesi	8	15
Ev İçi Sorumlulukların ve İş Yükünün Artması	9	14
Eski Düzenini Özleme	9	10
Kendisine/ Ailesine Zaman Ayıramama	5	10
Genel Ruh Halini Kötü Etkilemesi	6	10
Ev İşlerine Ayrılan Sürenin Artması	2	3
Ev Halkının Kontrollü Davranmak Zorunda Kalması	3	1
Ev İçi Sorumluluklara Fazla Zaman Ayıramama	1	1
Evden Çalışma Olgusunun Aile Yaşamına Olumlu Etkileri		
Kendisine/ Ailesine Daha Çok Zaman Ayırma	14	7
Aile Yaşamını Olumlu Yönde Etkilemesi	5	7
Sorumlulukların Paylaşılması	5	5
Ev İçi Sorumlulukları Yerine Getirebilme	4	3
Genel Ruh Halinin İyi Olması	4	
Evden Çalışmanın Genel Ruh Halini Etkilememesi	2	2
İş ve Aile Yaşamı Arasında Denge Kurabilme	3	1
# N = Belgeler	10 (50,0%)	10 (50,0%)

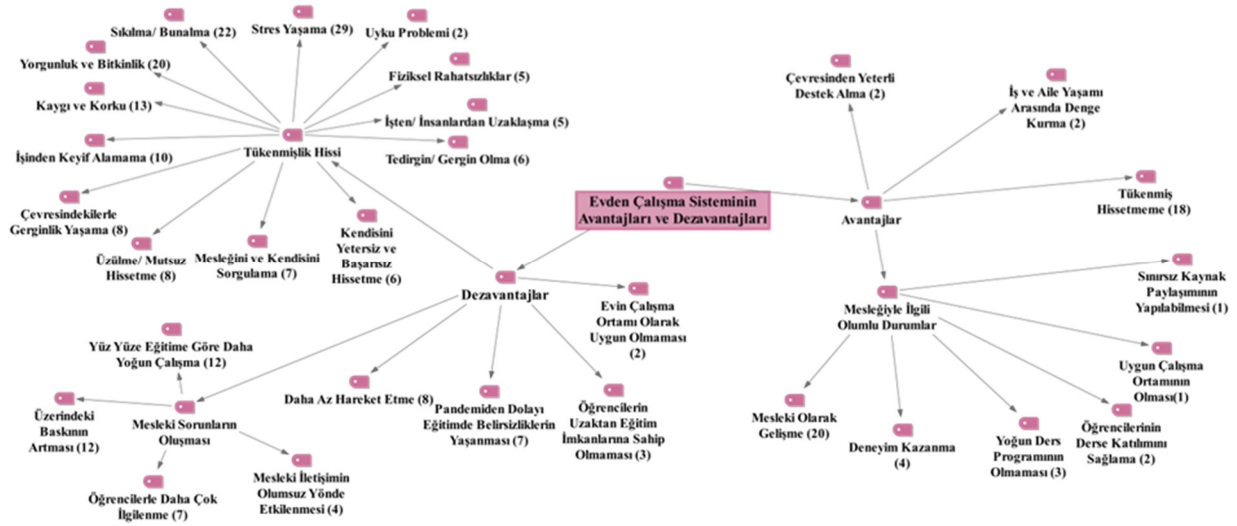
Tablo 5'te de görüleceği gibi kadın katılımcılar, evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri hakkında erkek katılımcılara oranla daha yoğun biçimde ifadelerde bulunmuştur. Kadınlar tarafından en yoğun dile getirilen kod, aile yaşamının zarar görmesi ve ev içi sorumlulukların ve iş yükünün artması olmuştur. Evden çalışma sürecinde erkekler, kendisine / ailesine daha çok zaman ayırma koduyla ilgili olarak kadın katılımcılara oranla iki kat yoğunlukta dile getirmişlerdir. Özetle, hem kadın hem erkek katılımcıların aile yaşamlarının olumlu ve olumsuz yönlerde etkilendiğini belirttikleri görülmektedir birlikte, sürecin olumsuz etkilerinin kadınlarca daha yoğun biçimde deneyimlendiği görülmektedir.

Evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki etkileri teması katılımcıların çocuklarının yaşlarına göre incelenmiştir ve olumsuz ifadelerin, olumlu ifadelere oranla daha yoğun biçimde dile getirildiği dikkat çekmektedir. Evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri kodu ile ilgili en yoğun ifadeler ise öncelikle 6 yaş altı çocuğu olan, ikinci olarak da 6 – 12 yaş arası çocuğu olan katılımcılar tarafından dile getirilmiştir.

### 5.5.3. Evden Çalışmanın Avantajları, Dezavantajları ve Tükenmişlik Olgusu

Araştırmanın dördüncü teması olan evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları temasına ait hiyerarşik kod alt kod bölümler modeli Şekil 1'de görülmektedir. Evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları teması katılımcı ifadeleri doğrultusunda 2 kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler; dezavantajlar ve avantajlardır.





**Şekil 1. Evden Çalışma Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları Temasına Ait Hiyerarşik Kod Alt Kod Bölümler Modeli**

### 5.5.3.1. Avantajları

Evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları temasının ilk kategorisi, avantajlardır. Avantajlar kodu da 4 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; mesleğiyle ilgili olumlu durumlar, tükenmiş hissetmeme, iş - aile yaşamı arasında denge kurma ve çevresinden yeterli destek almadır. Avantajlar kategorisinde yoğun olarak ifade edilen kod, mesleğiyle ilgili olumlu durumlardır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde meslek hayatları ile ilgili olumlu durumların geliştiğini ifade etmişlerdir. Mesleğiyle ilgili olumlu durumlar da 6 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; mesleki olarak gelişme, deneyim kazanma, yoğun ders programının olmaması, öğrencilerinin derse katılımını sağlama, uygun çalışma ortamının olması ve sınırsız kaynak paylaşımının yapılabilmesidir. Mesleğiyle ilgili olumlu durumlar kategorisinin ilk kodu, mesleki olarak gelişmedir. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde mesleki olarak geliştiklerini ifade etmişlerdir. Evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları teması ile ilgili katılımcı görüşlerini katılımcı bazlı incelediğimizde katılımcılar çok geniş bir yapıda değerlendirme yapmışlardır. Tüm katılımcıların ifade yoğunluklarına baktığımızda en yoğun ifadelerin stres yaşama, sıkılma/bunalma ve tükenmiş hissetmeme kodlamaları üzerine olduğu görülmektedir. Evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları teması katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde, erkek katılımcıların sıkılma/bunalma, stres yaşama, yorgunluk ve bitkinlik kodları üzerine; kadın katılımcıların da stres yaşama, mesleki olarak gelişme ve sıkılma/ bunalma kodları üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir.

### 5.5.3.2. Dezavantajları

Evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları temasının diğer kategorisi, dezavantajlardır ve 6 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; tükenmişlik duygusu, mesleki sorunların oluşması, daha az hareket etme, salgından dolayı eğitimde belirsizliklerin yaşanması, öğrencilerin uzaktan eğitim imkânlarına sahip olmaması ve evin çalışma ortamı olarak uygun olmamasıdır. Dezavantajlar kategorisinde yoğun olarak ifade edilen kod, tükenmişlik duygusudur. Katılımcılar, evden çalışma sistemi nedeniyle tükenmişlik hissettiklerini ifade etmişlerdir. Tükenmişlik hissi kodu da 13 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; stres yaşama, sıkılma/bunalma, yorgunluk ve bitkinlik, kaygı ve korku, işinden keyif alamama, çevresindekilerle gerginlik yaşama, üzülme/mutsuz hissetme, mesleğini ve kendisini sorgulama, kendisini yetersiz ve başarısız hissetme, tedirgin/ gergin olma, işten/ insanlardan uzaklaşma, fiziksel rahatsızlıklar ve uyku sorunlarıdır.

**Tablo 6. Çalıştığı Okula Göre Evden Çalışma Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları**

	Devlet	Özel
Evden Çalışma Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları		
Dezavantajlar		
Tükenmişlik Hissi		
Stres Yaşama	10	19
Sıkılma/ Bunalma	12	10
Kaygı ve Korku	7	6
Yorgunluk ve Bitkinlik	9	11
İşinden Keyif Alamama	7	3
Çevresindekilerle Gerginlik Yaşama	1	7
Üzülme/ Mutsuz Hissetme	7	1
Mesleğini ve Kendisini Sorgulama	2	5
Tedirgin/ Gergin Olma	2	4
Kendisini Yetersiz ve Başarısız Hissetme	4	2
Fiziksel Rahatsızlıklar	2	3
İşten/ İnsanlardan Uzaklaşma	2	3
Uyku Problemi	1	1
Mesleki Sorunların Oluşması		
Yüz Yüze Eğitime Göre Daha Yoğun Çalışma	4	8
Üzerindeki Baskının Artması	2	10
Öğrencilerle Daha Çok İlgilenme/ Dikkatlerini Toplamaya Çalışma	2	5
Mesleki İletişimin Olumsuz Yönde Etkilenmesi	2	2
Daha Az Hareket Etme	4	4
Pandemiden Dolayı Eğitimde Belirsizliklerin Yaşanması	5	2
Öğrencilerin Uzaktan Eğitim İmkanlarına Sahip Olmaması	3	
Evin Çalışma Ortamı Olarak Uygun Olmaması	2	
Avantajlar		
Mesleğiyle İlgili Olumlu Durumlar		
Mesleki Olarak Gelişme	10	10
Deneyim Kazanma	2	2
Yoğun Ders Programının Olmaması	2	1
Öğrencilerinin Derse Katılımını Sağlama	1	1
Uygun Çalışma Ortamının Olması	1	
Sınırsız Kaynak Paylaşımının Yapılabilmesi	1	
Tükenmiş Hissetmeme	14	4
İş ve Aile Yaşamı Arasında Denge Kurma	2	
Çevresinden Yeterli Destek Alma	1	1
# N = Belgeler	11 (55,0%)	9 (45,0%)

Ayrıca, evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları teması katılımcıların çalıştığı okula göre incelenmiştir. Tablo 6'da da görüldüğü üzere, devlet okulunda çalışan katılımcılar, tükenmiş hissetmeme, sıkılma/ bunalma, stres yaşama, mesleki olarak gelişme; özel okulda çalışan katılımcılar, stres yaşama, yorgunluk ve bitkinlik kodları üzerine yoğunlaşmıştır. Tabloda devlet okulunda çalışan öğretmenlerin tükenmiş hissetmeme yönündeki ifadelerinin özel okullarda çalışan meslektaşlarına oranla 3 kat daha yoğun olması dikkat çekmektedir. Stres yaşadığını belirten özel okul öğretmenlerinin oranı ise, stres yaşadığını belirten devlet okulunda çalışan öğretmenlerden yaklaşık iki kat daha fazladır. Evden çalışma sürecinde üzerlerindeki baskının arttığı yönündeki kod hakkında, özel okul öğretmenlerinin devlet okulunda çalışan öğretmenlere kıyasla 5 kat daha yoğun ifade buldukları görülmektedir.

Evden çalışma sisteminin avantajları ve dezavantajları teması katılımcıların çocuklarının yaşına göre incelendiğinde, 6-12 yaş arasında çocuğu olan katılımcıların, stres yaşama, salgından dolayı eğitimde belirsizliklerin yaşanması; 6 yaş altı çocuğu olan katılımcıların, stres yaşama, yorgunluk ve bitkinlik; hem 6 yaş altı hem de 13-18 yaş arası çocukları olan katılımcıların, sıkılma/ bunalma; hem 6 yaş altı hem de 6-12 yaş arası çocukları olan katılımcıların stres yaşama; 13-18 yaş arası çocuğu olan katılımcıların ise, sıkılma/ bunalma kodları üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir. En yoğun ifade edilen sıkılma/bunalma ve işinden keyif alamama kodları ise 6 yaş altı çocuğu olan çalışanlarca ifade edilmiştir.

### 5.5.3.3. Evden Çalışma ve Tükenmişlik İlişkisi

Bir önceki başlıkta, katılımcılar tarafından evden çalışmanın dezavantajları olarak en yoğun ifade edilen kodun tükenmişlik kodu olduğu bilgisine yer verilmişti. Tükenmişlik kodunun alt kodları ile ilgili katılımcı ifadelerine yer verilmesi verilerin daha sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Tükenmişlik hissi kategorisinin ilk kodu, stres yaşamadır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminin stresli geçtiğini ve stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. K3, K5, K8, K12 ve K17 kodlu katılımcıların stres yaşama kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

*"Hem ev, hem iş kaynaklı stres yaşıyorum."* (K3)

*"Hem ev hem iş kaynaklı stres yaşıyorum, haftanın yarısı stresli geçiyor diyebiliriz. Evde çocuklarımın durmaması, gürültü riski gibi şeyler yaşıyorum."* (K5)

*"Ara ara ev, ara ara iş kaynaklı stres yaşıyorum. Hangisi daha baskın ayrımını yapamıyorum."* (K8)

*"Stresli gün sayım arttı diyebilirim. Aile sorumluluklarında başkalarının yardımına bağımlı hale gelmek stres yarattı."* (K12)

*"Hiç değil diyemem ama ara ara stres oluyorum. İş kaynaklı da olabiliyor ev kaynaklı da olabiliyor."* (K17)

Tükenmişlik hissi kategorisinin ikinci kodu, sıkılma/bunalmadır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde sıkıldıklarını ve bunaldıklarını ifade etmişlerdir. K1, K4, K15, K16 ve K19 kodlu katılımcıların sıkılma/bunalma kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

*"İşimi sanal ortamda gerçekleştirmek psikolojik olarak yorucu, mesleki olarak bunaltıcı buluyorum."* (K1)

*"Ekranda ders anlatmak. Boşa anlatıyormuşum gibi bir his. Sınıfın 1/3ü katılmıyor, katılamıyor. Verimsizlik de ikinci bunaltıcı yönü."* (K4)

*"Tükenme olarak adlandırabilir miyiz bilmiyorum ama bir sıkılma ve bıkkınlık var. Evde masa başında, uzaktan öğretmenlik, öğretmenliğin doğasına aykırı benim gözümde ve bıkkınlık yaratıyor bir süre sonra."* (K15)

*"Tükenme seviyesinde bir bıkkınlık yaşadım. Ama ısrarla devam edeceğim mesleğime, yaşanan olumsuzlukların beni mesleğimi yerine getirmekten alıkoymasına izin vermek istemiyorum çünkü. Fiziksel rahatsızlık olarak ise strese bağlı baş ağrısı ve bazı dönemler uyku problemi yaşadım."* (K16)

*"Bıkma bunalma evresine geldim özellikle ilk uzaktan eğitim döneminde. Sadece aile ya da iş nedeni diyemem ikisinin karışımından kaynaklı bir bunalma idi."* (K19)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer kodu, yorgunluk ve bitkinliktir. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde kendilerini yorgun ve bitkin hissettiklerini ifade etmişlerdir. K1, K2, K5 ve K18 kodlu katılımcıların yorgunluk ve bitkinlik kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

*"Hem okulu hem velileri memnun etmek gerçekten ruhen yorucu, yüz yüze eğitimde de yorucu idi ama şimdi daha zor."* (K1)

*"Aile açısından olmadı. Ama birçok yeni karardan önceden haberdar olmak yerine TV ekranlarından öğrendik herkesle bir. Belirsizlik yordu biz öğretmenleri."* (K2)

"Akşam etütleri, mesaj gruplarında soru yanıtlamalar gibi işe ilişkin işler nedeniyle bitkin oluyorum. Ekran da yoruyor. Farklı ders materyalleri hazırlamaya da çok zaman harcıyorum. Yorgunluk, baş ağrısı iç sıkıntısı gibi sorunlar yaşıyorum." (K5)

"Duygusal bir bıkkınlık yaşadım sürekli evde olmaktan ve bilgisayar başında olmaktan. Bilgisayar bende uykuyu tetikliyor bir de, yorgunluk yaratıyor ve uyku geliyor. Hareketsiz hayatın da bu durumda payı olabilir." (K18)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer kodu, kaygı ve korkudur. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde kaygılarının arttığını ve korku duyduklarını ifade etmişlerdir. K3, K6, K13 ve K14 kodlu katılımcıların kaygı ve korku kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Ertesi güne kaygı ile uyanıyorum, pek bir yardımı yok ev içi tempomun işime... Ders verimli geçti mi, okula gittiğim günlerde virüs kapıp eve getirdim mi gibi hem kişisel hem de mesleki kaygılarım oluyor. Uzaktan eğitimde, sınıfta ders işlerken ki aldığım keyfi de alamıyorum. Ev içinde de bir karmaşa hâkim, daha önceden bahsettiğim şekilde." (K3)

"Hastalanma ve sevdiklerimizi kaybetme endişesi yaşadım. Okulların bir açılıp bir kapanması, online eğitimdeki sistemsel sorunlar tarzı konular eğitimle ilgili gelecek kaygısını da beraberinde getirdi. Hem öğrencilerim hem de kendi çocuğum için kaygılıyım." (K6)

"Covid ile beraber tüm sevdiklerimizle aramıza duvar örülmüş gibi hissettim. Seyahat kısıtlamaları, çocuk yasakları derken eve kısılmış gibi hissettim. Hayattan keyif alamadım, işimden eskisi gibi keyif alamadım. Bizi nasıl bir hayat bekliyor diye daha çok sorguladım. Okulda derse gittiğimde çocuklara tedbirleri uygulatamamanın verdiği stres, hastalanma korkusu gibi olumsuz duygular yaşadım." (K13)

"Aile ilişkilerim açısından değil ama mesleki olarak kaygılarımı arttırdı bu uzaktan eğitim süreci. . Başta kendi kızım olmak üzere, "ne olacak bu okulların hali, bu çocukların hali" sorusunun zihnimde dolanması ve yarattığı üzüntü... Eğitimde fırsat eşitsizliğinin yarattığı uçurum çok daha derinleşti. Ama ileride bu çocuklar aynı sınava girecek, aynı sistemde puanlanacak. İşimden soğumadım ama mesleğimle alakalı derin kaygılara sahip oldum." (K14)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer kodu, işinden keyif alamamadır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde yaptıkları işten keyif alamadıklarını belirtmişlerdir. K6, K7 ve K15 kodlu katılımcıların işinden keyif alamama kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Boşa anlatıyor gibi hissediyorsunuz. Kiminin bağlantısı kopuyor, kiminin ev ortamı gürültülü, dersteler mi değiller mi kamera kapalı olduğundan anlamak da mümkün olmuyor. Öğretmen olarak derse müdahale imkânı sınırlı. Mesleğimden keyif alamadığımı hissediyorum." (K6)

"İşimden daha az keyif aldım, öğretmenliğin uzaktan yerine getirilecek bir meslek olduğunu düşünmüyorum. Pek bir artısı da olmadı." (K7)

"İşimden keyif alamadım, mesleğimle ilgili çıkmaza girdiğim anlar oldu, işimi kaybetme korkusunu da her zamankinden daha yoğun yaşadım çünkü birçok okul öğrenci kaybı ve maddi kayıplar yaşadı." (K15)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer kodu, çevresindekilerle gerginlik yaşamadır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde çevresindeki insanlarla gerginlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. K5, K16 ve K20 kodlu katılımcıların çevresindekilerle gerginlik yaşama kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Ara ara stres ve ev içi gerilim, kargaşa gibi olaylar, ara ara tartışmalar da oluyor doğal olarak." (K5)

"Hem iş hem de ev yaşamında stres ve gerginlikler olarak özetleyebilirim." (K16)

"Eşimle gerilim yaşadığımız zamanlar oldu, yoğunluktan dolayı hazır gıda tüketimimiz arttı, beslenme kalitemiz düştü bir bakıma. Ruhun ve fiziken tükendim diyebilirim." (K20)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer kodu, üzülmeye/ mutsuz hissetmedir. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde üzüldüklerini ve kendilerini mutsuz hissettiklerini belirtmişlerdir. K8, K11 ve K17 kodlu katılımcıların üzülmeye/ mutsuz hissetme kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:



"Aile ilişkilerinde baya gerildik zaman zaman. EBA platformu her ne kadar can simidi gibi devreye girmiş olsa da hala birçok yetersizlikler mevcut, derse katılımlar sınırlı, derse devam zorunluluğu yok, genel bir boşlamsızlık var çocuklarda ve bu salgın daha da uzarsa ne olacak, nasıl toparlayacağız bu çocukları diye üzülüyorum." (K8)

"İşimden keyif alamama, arkadaş ve akrabalarla sosyalleşememenin yarattığı mutsuzluk." (K11)

"Oğlumdan ayrı kaldığım zamanlarda duygusal olarak çökmüştüm. Keşke çalışmıyor olsaydım bile dedim kendi kendime. Belki kulağa abartı gelecektir ama anneliğimi sorguladığım bile oldu." (K17)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer kodu, mesleğini ve kendisini sorgulamadır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde mesleğini ve kendisini sorguladıklarını ifade etmişlerdir. K6, K10 ve K20 kodlu katılımcıların mesleğini ve kendisini sorgulama kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Bir de acaba yeterli olabiliyor muyum sorusunu soruyorum kendime. Bu çocuklar yani öğrencilerim zaten orta ve üstü gelir grubundaki ailelerin çocuklarına kıyasla 1 – 0 geride başladılar hayata. Eğitimdeki fırsat eşitsizliği o kadar derinleşti ki salgın döneminde. Ben elimden geleni yapıyorum ama nereye kadar faydalı olabilirim diye içsel sorgulama yapıyorum arada. Vicdan meselesi bu sanırım. Acıma duygusu arttı bende bu çocuklara karşı. Ama elimden gelen sadece derse girip çıkmak, yardımcı materyaller hazırlayıp paylaşmak oldu." (K6)

"Oluyor. Mesleki amaçlarıma ulaşıp ulaşamadığım konusu hep bir soru işareti, öğrencileri istediğim şekilde denetleyemiyorum uzaktan eğitimde." (K10)

"Evde daha çok bir arada olduk ama benim aileme ayırdığım enerjim azaldı, mesleğimle ilgili kafamı kurcalayan sorular da arttı. Bu mutsuzluğum birlikte güzel zaman geçirmemize engel oldu çoğu kez." (K20)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer bir kodu, kendisini yetersiz ve başarısız hissetmedir. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde kendisini yetersiz ve başarısız hissettiklerini ifade etmişlerdir. K8, K15 ve K17 kodlu katılımcıların kendisini yetersiz ve başarısız hissetme kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Yetersiz hissettiğim oldu, tamamen benden, ders anlatışından kaynaklı bir yetersizlik değil, brans gereği öğrenciyle yüz yüze olmam gerektiğinden." (K8)

"Uzaktan eğitimde derslerde istediğimi istediğim şekilde aktaramadığım duygusuna kapıldığımda bazen başarısızlık duygusuna kapıldığım olmakta." (K15)

"Oğlumdan ayrı kaldığım zamanlarda duygusal olarak çökmüştüm. Keşke çalışmıyor olsaydım bile dedim kendi kendime. Belki kulağa abartı gelecektir ama anneliğimi sorguladığım bile oldu." (K17)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer bir kodu, tedirgin/ gergin olmadır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde tedirgin ve gergin olduklarını ifade etmişlerdir. K1 ve K20 kodlu katılımcıların tedirgin/ gergin olma kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Sürekli ekrana bakmak bunaltıyor, iletişim yüz yüzeden daha zor, anlaşılammak gerginlik yaratıyor. Hep teyit etmek zorundasınız, anlaşıldım mı diye." (K1)

"Belirsizlikten kaynaklı tedirginlik ve gerginlik duygusu salgına bağlı en yoğun hissettiğim duygular oldu. Yaşama sevincimi, çalışma aşkıyı kaybettim." (K20)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer bir kodu, işten/ insanlardan uzaklaşmadır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde işten ve insanlardan uzaklaştıklarını ifade etmişlerdir. K11 ve K16 kodlu katılımcıların işten/ insanlardan uzaklaşma kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"İşim ile arama mesafe girmiş gibi hissettim, kötü yanı bu." (K11)

"Tükenme noktasına geldiğim ve eşimin de tavsiye ettiği gibi işi bırakma noktasına geldiğim durumlar oldu. Hem işim hem de ev içi yaşantımızla ilgili sorunlar yaşıyorum... İşimden soğudum biraz, insanlardan da soğudum. İnsanlara "Yeter" diyememekten bıktım." (K16)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer bir kodu, fiziksel rahatsızlıklardır. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde fiziksel rahatsızlıklar ile uğraştıklarını ifade etmişlerdir. K5 ve K12 kodlu katılımcıların fiziksel rahatsızlıklar kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Akşam etütleri, mesaj gruplarında soru yanıtlamalar gibi işe ilişkin işler nedeniyle bitkin oluyorum. Ekran da yoruyor. Farklı ders materyalleri hazırlamaya da çok zaman harcıyorum. Yorgunluk, baş ağrısı iç sıkıntısı gibi sorunlar yaşıyorum." (K5)

"Fiziksel yorgunluk oluştu." (K12)

Tükenmişlik hissi kategorisinin diğer bir kodu, uyku problemleridir. Katılımcılar, evden çalışma sisteminde uyku problemlerinin olduğunu ifade etmişlerdir. K9 ve K18 kodlu katılımcıların uyku problemleri kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"İlk zamanlar sanırım strese bağlı bir uyku bozukluğu yaşadım ama zamanla geçti." (K9)

"Duygusal bir bıkkınlık yaşadım sürekli evde olmaktan ve bilgisayar başında olmaktan. Bilgisayar bende uykuyu tetikliyor bir de, yorgunluk yaratıyor ve uykum geliyor. Hareketsiz hayatın da bu durumda payı olabilir." (K18)

Katılımcı ifadeleri incelendiğinde özellikle K3, K5, K8, K12, K16, K19 ve K20'nin, evden çalışma sürecinde ev ve iş sorumluluklarını bir arada yürütmekten kaynaklı tükenme yaşadıklarını belirten ifadelerde buldukları gözlenmektedir.

#### 5.5.4. Desteğe İhtiyaç Duyma ve Destek Mekanizmaları

Desteğe ihtiyaç duyma ve destek mekanizmaları teması katılımcı ifadeleri doğrultusunda 5 kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler; destek mekanizmaları, desteğe ihtiyaç duyulan durumlar, yeterli destek alamama, desteğe ihtiyaç duymama ve yapılan desteklerin işe yaramamasıdır.

**Tablo 7. Katılımcılara Göre Desteğe İhtiyaç Duyma ve Destek Mekanizmaları**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20
▼ Desteğe İhtiyaç Duyma ve Destek Mekanizmaları																				
▼ Destek Mekanizmaları																				
Aile Bireylerinin Desteği																				
Çalıştığı Okulun Desteği																				
Ev İçi Yardımcı Çalışanın Desteği																				
Çevresinin Desteği																				
▼ Desteğe İhtiyaç Duyulan Durumlar																				
Aile Bireylerinin Bakımında Desteğe İhtiyaç Duyma																				
Günlük Ev İşlerinde Desteğe İhtiyaç Duyma																				
İşini Yapabileceği Uygun Bir Ortama İhtiyaç Duyma																				
Yeterli Destek Alamama																				
Desteğe İhtiyaç Duymama																				
Yapılan Desteklerin İşe Yaramaması																				

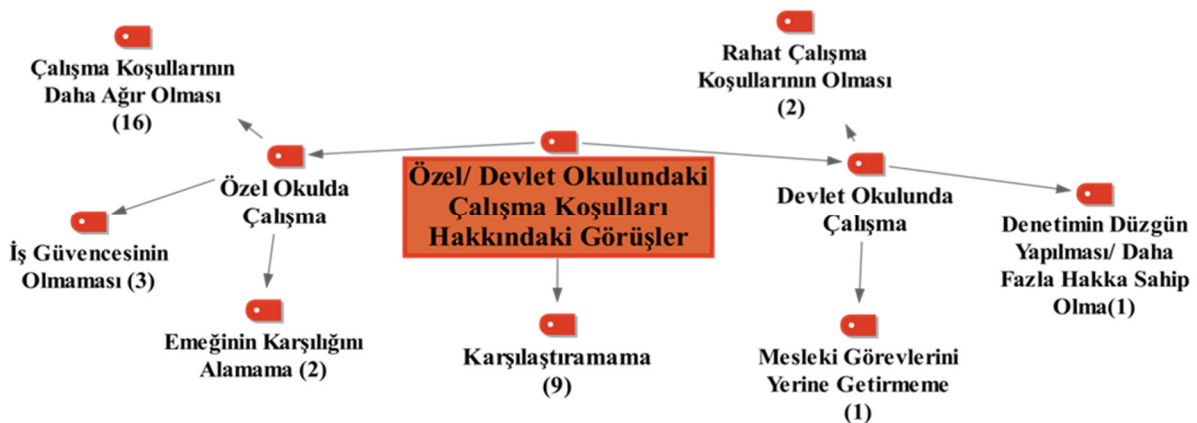
**Tablo 8. Cinsiyete Göre Desteğe İhtiyaç Duyma ve Destek Mekanizmaları**

	Erkek	Kadın
☐ Desteğe İhtiyaç Duyma ve Destek Mekanizmaları		
☐ Destek Mekanizmaları		
☐ Aile Bireylerinin Desteği	16	12
☐ Çalıştığı Okulun Desteği	8	4
☐ Ev İçi Yardımcı Çalışanın Desteği		4
☐ Desteğe İhtiyaç Duyulan Durumlar		
☐ Aile Bireylerinin Bakımında Desteğe İhtiyaç Duyma	4	6
☐ Gündelik Ev İşlerinde Desteğe İhtiyaç Duyma		9
☐ İşini Yapabileceği Uygun Bir Ortama İhtiyaç Duyma	2	
☐ Yeterli Destek Alamama	3	10
☐ Desteğe İhtiyaç Duymama	9	
☐ Yapılan Desteklerin İşe Yaramaması	1	2
# N = Belgeler	10 (50,0%)	10 (50,0%)

Desteğe ihtiyaç duyma ve destek mekanizmaları teması katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde, erkek katılımcıların, aile bireylerinin desteği, desteğe ihtiyaç duymama, çalıştığı okulun desteği; kadın katılımcıların ise aile bireylerinin desteği, yeterli destek alamama, gündelik ev işlerinde desteğe ihtiyaç duyma kodları üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Tabloda dikkat çeken ilk husus hem kadın hem erkek katılımcıların destek mekanizmaları içerisinde en çok aile bireylerinden destek alıyor olmasıdır. İkinci husus ise erkeklerin desteğe ihtiyaç duymadıkları şeklindeki yoğun sayılabilecek ifadelerine karşılık olarak kadınların yeterli destek alamadıkları ve gündelik ev işlerinde desteğe ihtiyaç duydıkları şeklindeki ifadelerinin yoğunluğu olmaktadır. Bu durum, erkeklerin, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde gündelik ev işlerinin yerine getirilmesinde kendilerini öncelikli olarak sorumlu hissetmemeleri şeklinde yorumlanabilir.

### 5.5.5. Öğretmenlerin Özel ya da Devlet Okulundaki Çalışma Koşulları Hakkında Görüşleri

Araştırmanın beşinci teması olan özel/ devlet okulundaki çalışma koşulları hakkındaki görüşler temasına ait hiyerarşik kod alt kod bölümler modeli Şekil 2'de görülmektedir. Özel/ devlet okulundaki çalışma koşulları hakkındaki görüşler teması katılımcı ifadeleri doğrultusunda 3 kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler; özel okulda çalışma, karşılaştıramama ve devlet okulunda çalışmadır.



**Şekil 2. Özel/ Devlet Okulundaki Çalışma Koşulları Hakkındaki Görüşler Temasına Ait Hiyerarşik Kod Alt Kod Bölümler Modeli**

Özel okulda çalışma kategorisinin ilk kodu, çalışma koşullarının daha ağır olmasıdır. Katılımcılar, özel okulda devlet okuluna kıyasla çalışma koşullarının daha ağır olduğunu belirtmişlerdir. K18 ve K20 kodlu katılımcıların çalışma koşullarının daha ağır olması kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

*"Somut olarak bizden daha uzun saatler derse girmek zorunda bırakılıyorlar, bizde gönüllü olan birtakım işler onlarda zorunlu çünkü."* (K18)

*"Tartışmasız olarak evet. Özel okullarda patronun insafına kalırsınız, denetim de zayıf ama devlet okullarında çalışan memur statüsünde bir öğretmene yasal haklarını çiğneyecek hiçbir muamele yapılmaz. Çok daha ağır koşullarda savunmasız bir çalışma içindeyiz biz."* (K20)

Katılımcılar tarafından tükenmişlik hissi kategorisinde ifade edilen diğer bir kod, iş güvencesinin olmamasıdır. Katılımcılar, özel okulda iş güvencelerinin olmadığına değinmişlerdir. K7 kodlu katılımcının iş güvencesinin olmaması kodu ile ilgili ifadesi şöyledir:

*"Birçok meslektaşım işini kaybetme korkusu yaşadığı için özel okullardan baya kapanan oldu. Bu konu beni üzmedi, etkilemedi, zaten keyfi bir çalışma benimkisi. Ama gerçekten ihtiyacı olduğu için çalışanlar için çok çok zor bir dönem, üzücü."* (K7)

Katılımcılar tarafından tükenmişlik hissi kategorisinde ifade edilen diğer bir kod, emeğinin karşılığını alamamadır. Katılımcılar, özel okulda emeklerinin karşılığını alamadıklarına değinmişlerdir. K9 kodlu katılımcının emeğinin karşılığını alamama kodu ile ilgili ifadesi şöyledir:

*"Evet, emeğimizin tam karşılığını alamıyoruz özel okul öğretmenleri olarak. Denetleniyoruz sürekli okul idaresinden öğrencisine velisine kadar. Daha çok zaman çalışıyoruz kendimizden ailemizden daha ne katabiliriz diye. Anlayan anlasın anlamayan anlamasın, çocuk ekrana boş boş baksın, velisi dürtsün benim sorunum değil gibi bir bakış açısı ile tek bir ders bile işleyemezsiniz özel okul öğretmeni olarak. "Salla başını, al maaşını" felsefesinden çok çok uzağız biz. Tüm devlette çalışan öğretmenler böyle vurdumduymaz demiyorum ama hatırı sayılır sayıda da var içlerinde böyleleri."* (K9)

Devlet okulunda çalışma kategorisinin ilk kodu, rahat çalışma koşullarının olmasıdır. Katılımcılar, devlet okulunda çalışma koşullarının daha rahat olduğunu belirtmişlerdir. K5 kodlu katılımcının rahat çalışma koşullarının olması kodu ile ilgili ifadesi şöyledir:

*"Tartışmasız evet. Biz özel okul çalışanları olarak iki misli çalışan, ama neredeyse devletteki meslektaşlarımızın anca yarısını kazanan bir kitleyiz. Emeğimizin karşılığını maddi olarak alamıyoruz büyük oranda. İş garantimiz yok. O yüzden hepsi değil tabii ki ama devlette çalışan bazı meslektaşlarımız gibi öğrencinin sesini kapayıp dinleyip dinlemediğiyle ilgilenmeyip 30 dakika dersi anlatıp geçmek gibi bir şansımız yok. Moralemiz bozuk da olsa, yorgun da olsak, evde sorunlarımız da olsak bunu öğrencilerimize yansıtmadan işimizi yerine getiriyoruz."* (K5)

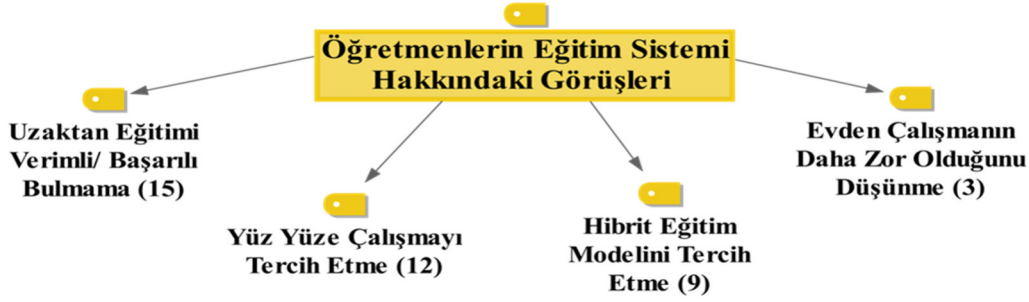
Devlet okulunda çalışma kategorisinin diğer kodu, denetimin düzgün yapılması/ daha fazla hakka sahip olmadır. K20 kodlu özel okulda çalışan katılımcı, devlet okullarında öğretmenlerin iş yükleri ile ilgili onları koruyan daha fazla denetimin yapıldığını ve çalışan öğretmenlerin daha fazla hakka sahip olduğunu ifade etmiştir. K20 kodlu katılımcının denetimin düzgün yapılması/ daha fazla hakka sahip olma kodu ile ilgili ifadesi şöyledir:

*"Tartışmasız olarak evet. Özel okullarda patronun insafına kalırsınız, denetim de zayıf ama devlet okullarında çalışan memur statüsünde bir öğretmene yasal haklarını çiğneyecek hiçbir muamele yapılmaz. Çok daha ağır koşullarda savunmasız bir çalışma içindeyiz biz."* (K20).

### 5.5.6. Öğretmenlerin Eğitim Sistemi Hakkındaki Görüşleri

Araştırmanın son teması olan öğretmenlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri temasına ait hiyerarşik kod alt kod bölümler modeli Şekil 7'de görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri teması katılımcı ifadeleri doğrultusunda 4 kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler; uzaktan eğitimi verimli/ başarılı bulmama, yüz yüze çalışmayı tercih etme, hibrit eğitim modelini tercih etme ve evden çalışmanın daha zor olduğunu düşünmedir.





**Şekil 3. Öğretmenlerin Eğitim Sistemi Hakkındaki Görüşleri Temasına Ait Hiyerarşik Kod Alt Kod Bölümler Modeli**

Öğretmenlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri temasının ilk kategorisi, uzaktan eğitimi verimli/başarılı bulmamadır. K4, K5, K11 ve K13 kodlu katılımcıların uzaktan eğitimi verimli/başarılı bulmama kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Ekranda ders anlatmak. Boşa anlatıyormuşum gibi bir his. Sınıfın 1/3'ü katılmıyor, katılamıyor. Verimsizlik de ikinci bunaltıcı yönü." (K4)

"Yetersiz kalıyor zaman zaman uzaktan eğitim, tıkanmalar yaşanıyor, ilk başlarda süreçle alakalı kaygılarım da vardı ama başarısızlık hissi olmadı hiç." (K5)

"Dersimle alakalı online olarak yaptırabileceğim etkinlikler kısıtlı." (K11)

"Derslere sınıfın yarısı katılmıyor çoğunlukla, devam şartı olmamasının da etkisi bu. Bu çocukları derse katılım konusunda motive edemediğim duygusuna kapıldım bir aralar. Ama evdeki tablet bilgisayarı kardeşiyle ortak kullanan, hiç tableti olmayan, interneti olmayan yetmeyen çocuklar da var aralarında. O nedenle bu başarısızlığı tek başıma üstlenmiyorum." (K13)

Öğretmenlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri temasının ikinci kategorisi, yüz yüze çalışmayı tercih etmedir. Katılımcılar bu temada, yüz yüze çalışmayı tercih ettiklerinden bahsetmişlerdir. K12, K14 ve K18 kodlu katılımcıların yüz yüze çalışmayı tercih etme kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"İlk başlarda kolay olur diye düşünmüştüm ama bu tempoyu beklemiyordum. Yüz yüze çalışmak daha artıları olan bir çalışma şekli." (K12)

"Yüz yüze çalışmayı tercih ederim. İş, iş ortamında kalmalı, uzaktan eğitimde evin her odası sınıf oldu. Mesleğim hayatımın her anında benimle. Tahminimden daha sıkıcı imiş." (K14)

"Kesinlikle evet. Evden dışarı çıkmak sağlıklı her insan için ihtiyaç öncelikle. İşe gidip işten döndüğüm zamanları tercih ederim." (K18)

Öğretmenlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri temasının diğer kategorisi, hibrit eğitim modelini tercih etmedir. Katılımcılar bu temada, hibrit eğitim modelini tercih ettiklerinden bahsetmişlerdir. K1 ve K13 kodlu katılımcıların, hibrit eğitim modelini tercih etme kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Ailemle daha fazla bir arada olmak güzel ama sürekli evde olmak pek bana göre değil, evdeki düzeni de etkiliyor. Yüz yüze eğitimi tercih ederim ama haftanın birkaç günü evden çalışmaya da hayır demem." (K1)

"Haftanın bazı günleri evden bazı günleri okula giderek şeklinde en ideali ki bunu da deneyimledik zaten bu süreçte. Evden çalışma meraklısı değildim eskiden de açıkçası üzerinde önceden düşündüğüm bir konu değildi, bakış açım şöyleydi, şimdi de şu yönde şekillendi diyemiyorum yani." (K13)

Öğretmenlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri temasının son kategorisi, evden çalışmanın daha zor olduğunu düşünmedir. Katılımcılar bu temada, evden çalışma sisteminin daha zor olmasından bahsetmişlerdir. K9 ve K10 kodlu katılımcıların, evden çalışmanın daha zor olduğunu düşünme kodu ile ilgili ifadeleri şöyledir:

"Evden çalışmanın artıları yok denemez ama yüz yüze eğitimden daha zor hem bizler hem de öğrenciler için. Ev hayatımızı da kötü etkiledi, işimiz evin içine girmekle kalmadı, bizi ele geçirdi diye düşünüyorum." (K9)

"Yüz yüze çalışmak daha keyifli. Evden çalışmanın daha kolay bir şey olduğunu düşünürdüm ama deneyimlererek daha karmaşık bir süreç olduğunu anladım." (K10)

## 6. SONUÇ

Covid - 19 salgını ile birlikte, evden çalışma olgusu, eskisinden çok daha yoğun biçimde başvurulan bir çalışma biçimi olarak çalışma yaşamında yer almaya başlamıştır. Özellikle eğitim sektöründe daha önce deneyimlenmemiş bir çalışma biçimi olması sadece öğrencilerin değil, öğretmenlerin de sürece uyumu konusunda zorluklar yaşamasına neden olmuştur.

Çalışma dahilinde yürütülen araştırmada Marmara Bölgesi sınırları içinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 10'u özel okullarda, 10'u ise devlet okullarında çalışan, evli ve en az bir çocuğu olan kadın ve erkek öğretmenler ile görüşmeler yapılmıştır. Öğretmenlerin, salgın nedeniyle evden çalışma sürecinde yaşadıkları iş - aile yaşamı dengesi sorunları ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin ifadeleri MAXQDA nitel veri analizi programında çözümlenerek çeşitli çıkarımlar elde edilmiştir.

Öğretmenler, genel olarak evden çalışma sürecinde iş - aile yaşamlarını dengelemede zorluklar yaşadıklarını ifade etmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş yükleri ve yönetim baskısı nedeniyle ev ve iş yaşamını dengeli bir biçimde bir arada sürdürebilme konusunda daha fazla zorlandıkları görülmüştür. Evden çalışma olgusunun aile yaşamına olumsuz etkileri kategorisinin en yoğun ifade edilen ilk kodu ise, aile yaşamının zarar görmesidir. Kadın katılımcılar, evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri hakkında erkek katılımcılara oranla daha yoğun biçimde ifadelerde bulunmuştur. Ayrıca, evden çalışma olgusunun aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri kodu, sahip olunan çocukların yaşları bağlamında ele alındığında, en yoğun ifadelerin öncelikle 6 yaş altı çocuğu olan, ikinci olarak da 6 – 12 yaş arası çocuğu olan katılımcılar tarafından dile getirildiği görülmektedir.

Araştırmada, evden çalışma sürecinde destek mekanizmalarının etkisi de incelenmiş ve iki husus dikkat çekmiştir. İlk husus, hem kadın hem erkek katılımcıların destek mekanizmaları içerisinde en çok aile bireylerinden destek alıyor olmasıdır. İkinci husus ise, erkeklerin desteğe ihtiyaç duymadıkları şeklindeki yoğun sayılabilecek ifadelerine karşılık olarak kadınların yeterli destek alamadıkları ve gündelik ev işlerinde desteğe ihtiyaç duydukları şeklindeki ifadelerinin yoğunluğudur. Bu durum, erkeklerin, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde gündelik ev işlerinin yerine getirilmesinde kendilerini öncelikli olarak sorumlu hissetmemeleri şeklinde yorumlanabilir. Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise, evden çalışma sürecinde tükenmişlik hissetme durumunun özel sektör ve devlet sektöründe çalışan öğretmenler tarafından belirgin bir yoğunluk farkı ile deneyimleniyor oluşudur. Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin tükenmiş hissetme yönündeki ifadeleri, özel okullarda çalışan meslektaşlarına oranla 3 kat daha yüksektir. Stres yaşadığını belirten özel okul öğretmenlerinin oranı ise, stres yaşadığını belirten devlet okulunda çalışan öğretmenlerden yaklaşık iki kat daha fazladır. Evden çalışma sürecinde üzerlerindeki baskının arttığı yönündeki kod hakkında, özel okul öğretmenlerinin devlet okulunda çalışan öğretmenlere kıyasla 5 kat daha yoğun ifade buldukları görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre özetle, özel okulda çalışan öğretmenler, çocuk bakımı ve ev sorumlulukları gibi benzer aile içi yükümlülüklerine ek olarak, gerek kendilerinden daha yoğun bir çalışma temposu beklenmesi, gerekse iş güvencelerinin olmaması gibi nedenlerle evden çalışma sürecinde devlet okullarında çalışan meslektaşlarından belirgin bir biçimde daha yoğun iş - aile yaşamı dengesi sorunları ve tükenmişlik yaşamıştır. Bu doğrultuda, iş ve aile yaşamında destek mekanizmalarının geliştirilmesi, aile içi rollerin dengeli paylaşımı ve evden çalışma zaman çizelgesinin oluşturulması, sözkonusu sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Ahrendt, D.; Massimiliano, M., Leonicas, T. & Zantor, E. (2020). "Living, Working and COVID-19: First Findings – April 2020", Eurofound.
- Ardıç, K. & Polatçı S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinden Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 10, Sa: 2, ss. 69-96.
- Avcı, Ü. & Seferoğlu, S. S. (2011). "Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler", Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sa: 9, ss.13-26.
- Baycık, G.; Doğan, S., Dulay, Yangın, D. & Yay, O. (2021). "Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma. Tespit ve Öneriler", Çalışma ve Toplum, Sa. 3, ss. 1683 – 1728.
- Bıyıklı, C. & Oytun, Özgür, A. (2021). "Öğretmenlerin Covid-19 Pandemi Dönemindeki Senkron Uzaktan Eğitim Sürecinde Yaşanan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri", Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, C. 7, Sa: 1, ss. 110-147.
- Bilginoğlu, E. (2021), "Covid 19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları", Çalışma ve Toplum, 2021/2, ss. 1099 – 1146.
- Blasko, Z. (2020). "Working from Home when Teachers Do the Same – Teleworking and Work-Family Conflicts during COVID-19 Lockdowns", November 12, 2020, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3729301>, (Erişim: 29.07.2021), ss. 1 – 29.
- Brynjolfsson, E.; Horton J.J., Ozimek, A., Rock D., Sharma G. & TuYe H. (2020). "Covid-19 and Remote Work: An Early Look at US Data", NBER Working Paper Series, Working Paper No. 27344, National Bureau Of Economic Research, Cambridge, ss. 1 – 26.
- Canpolat, U. & Yıldırım, Y. (2021). "Ortaokul Öğretmenlerinin COVID-19 Salgın Sürecinde Uzaktan Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi", Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, C. 7, Sa: 1, 2021, ss. 74-109.
- Cemaloğlu, N. & Erdemoğlu Şahin, D. (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Kastamonu Eğitim Dergisi, C. 15 No: 2, Ekim 2007, ss. 465-484.
- Chung, H.; Seo, H., Forbes, S. & Birkett, H. (Erişim: 13.10.2022). "Working From Home During the COVID-19 Lockdown: Changing Preferences and the Future of Work", <https://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/business/research/wirc/epp-working-from-home-COVID-19-lockdown.pdf>.
- Davies, A. (2021). "COVID-19 and ICT-Supported Remote Working: Opportunities for Rural Economies", World 2021, 2, MDPI, ss. 139 – 152.
- Deloitte. (Erişim: 27.06.2021). "COVID-19: Çalışanlara ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri", <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf>, Mart 2020, ss. 1 – 8.
- Demirci, S. (Erişim: 27.04.2021). "COVID-19 ve Dünyada Okulların Durumu", <https://tedmem.org/covid-19/covid-19-ve-dunyada-okullarin-durumu>
- Etheridge, B. & Spantig, L. 2020. "The Gender Gap in Mental Well-Being During the Covid-19 Outbreak: Evidence from the UK", ISER Working Paper Series, No. 2020-08, ss. 1 – 26.
- Grant, C.A.; Wallace, L.M. & Spurgeon, P.C. (2013). "An Exploration of the Psychological Factors Affecting Remote E-Worker's Job Effectiveness, Well-Being and Work-Life Balance", Employee Relations, Vol. 35, Iss: 5, ss. 527 – 546.
- Hong, X.; Liu, Q. & Zhang, M. (2021). "Dual Stressors and Female Pre-school Teachers' Job Satisfaction During the COVID-19: The Mediation of Work-Family Conflict", Frontiers in Psychology, Vol. 12, Article 691498, June 2021, ss. 1 – 12.
- ILO, (2020). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Klavuzu, Uluslararası Çalışma Ofisi, Temmuz 2020, Cenevre.

ILO, (2020). Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond a Practical Guide, International Labour Office, Geneva, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf) , (Erişim: 15.06.2020).

ILO, (2020). Working From Home: From Invisibility to Decent Work, International Labour Office, Geneva, ILO.

ILO, (2021). Skills Development in the Time of COVID-19: Taking Stock of the Initial Responses in Technical and Vocational education and Training., International Labour Office, Geneva.

ILO, (Erişim: 02.04.2022). Work From Home A Policy Prescription, International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/newsitem/wcms\\_755686.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/newsitem/wcms_755686.pdf) .

Ilic-Kosanovic, T. (2021). “Work-Life Balance of Teaching Staff at Higher Education During Pandemic”, Serbian Journal of Engineering Management, Vol. 6, No. 1, ss. 63 – 71.

Irawanto, D.W., Novianti, K.R. & Roz, K. (Erişim: 07.08.2021). “Work From Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress During the COVID-19 Pandemic in Indonesia”, *Economies* 9: 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>, ss. 1 – 13.

Jain, S.; Lall, M. & Singh, A. (2021). “Teachers’ Voices on the Impact of COVID-19 on School Education: Are Ed-Tech Companies Really the Panacea?”, *Contemporary Education Dialogue*, Vol. 18, Iss: 1, ss. 58–89.

Kaleli, Y.S. (2021). “Covid 19 Sürecinde Müzik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, Vol. 12, Iss: 44, ss. 262-277.

Karakaya F.; Adıgüzel, M., Üçüncü, G. & Yılmaz, M. (2021). “Teachers’ Views towards the Effects of Covid-19 Pandemic in the Education Process in Turkey”, *Participatory Educational Research (PER)*, Vol. 8, Iss: 2, ss. 17 – 30.

Košir, K.; Dugonik, Š., Huskić, A., Gračner, Kokol, J.Z. & Krajnc, Ž. (2020). “Predictors of Perceived Teachers’ and School Counsellors’ Work Stress in the Transition Period of Online Education in Schools During The Covid-19 Pandemic”, *Educational Studies*, Routledge Taylor&Francis Group, ss. 1 – 5.

Koyuncu, F. & Düşkün, Y. (2020). Öğretmenler Eğitim İzleme Raporu 2020, Eğitim Reformu Giriřimi, Eğitim Gözlemevi, İstanbul.

Krajnc, Ž. (2020). “Predictors of Perceived Teachers’ and School Counsellors’ Work Stress in The Transition Period of Online Education in Schools During The Covid-19 Pandemic”, *Educational Studies*, Routledge Taylor&Francis Group, ss. 1 – 5.

Lepp L.; Aaviku, T., Leijen, A., Pedaste, M. & Saks, K. (2021). “Teaching During COVID-19: The Decisions Made in Teaching”, *Education Sciences*, 11, MDPI, ss. 1 – 21.

Lodovici, M.S. (2021). The Impact of Teleworking and Digital Work on Workers and Society, Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg.

Lonska J.; Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L. & Paegle, L. (2021). “Work–Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia”, *Frontiers in Psychology*, Vol, 12, Article 682459, ss. 1 – 15.

Macit, M. & Ardıç, K. (2018). “İşkoliklik, İř-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 32, Sa: 3, ss. 825 – 844.

Maslach C. & Michael Leiter, M. (2007). “Burnout”, ss. 368 – 371.

Medina Holger, R.B.; Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Pacheco, P.O. & Paredes-Aguirre, M.I. (2021). “The Influence of Work–Family Conflict on Burnout During the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 18, No. 10302, ss. 1 – 22.



Meenakshi, S.P.; Venkata Subrahmanyam, C.V. & Ravichandran, K. (2013). “The Importance of Work-Life-Balance”, IOSR Journal of Business and Management, Vol. 14, Iss: 3, Nov. - Dec.

Mion, G.; Hamann, P., Saleten, M., Plaud, B. & Baillard, C. (2021). “Psychological Impact of the COVID-19 Pandemic and Burnout Severity in French Residents: A National Study”, The European Journal of Psychiatry, Vol. 35, ss. 173 – 180.

Mostafa, B.A. (2021). “The Effect of Remote Working on Employees Wellbeing and Work-Life Integration During Pandemic in Egypt”, International Business Research, Vol. 14, No. 3, ss. 41 – 52.

Nakrošienė, A.; Ilona Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019). “Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. International Journal of Manpower, ss. 1 – 22.

OECD, (2021). Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects.

Özcan, A.H. & Bayarçelik, E.B. (2020). “Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi”, International Journal of Management and Administration, C. 4, Sa:7, Yıl. 4, ss. 54 – 70.

Özgül, F. & Atan, T. (2016). “Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi (Ordu İli Örneği)”, Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi C. 18, Sa: 2, ss. 1002-1016.

Öztek Zafer, “Pandemi Mücadelesi ve Yan Kazanımlar”, Sağlık ve Toplum Özel Sayı, Temmuz – 2020, ss. 6 – 14.

Pressley, T. (2021). “Factors Contributing to Teacher Burnout During COVID-19”, Educational Researcher, Vol. 50, No. 5, ss. 325–327.

Rubab, U. (2017). “Impact of Work Family Conflict on Burnout and Workplace Deviant Behavior: Mediating Role of Stress”, Jinnah Business Review, Vol. 5, No. 1, ss. 1-10.

Soelton, M.; Hardianti, D., Kuncoro, S. & Jumadi, J. (2020). “Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries”, Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 120, ss. 46 – 52.

Storm, K. & Rothmann, S. (2003). “The Relationship Between Burnout, Personality Traits and Coping Strategies in a Corporate Pharmaceutical Group”, SA Journal of Industrial Psychology, Vol. 29, Iss: 4, ss. 35-42.

Şavran, T.G. & Suğur, N. (2021). “The Gendered Pattern Of Covid-19 Pandemic”, (Ed. Hakan Gülerce, Vahid Nimehchisalem, Veysel Bozkurt vd.), Society in the Covid-19 Pandemic: Inequalities, Challenges, and Opportunities, ss. 1 – 26, Pegem Akademi, Ankara.

Taib Nur, Z.B. & Binti Jais, J. (2017). “The Effects of Burnout, Supervisory Support an Work – Life Balance Among Mba Students”, The European Proceedings of Social&Behavioural Sciences, IEBMC 2017 – 8th International Economics and Business Management Conference, ss. 501 – 509.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, (Erişim: 27. 04.2021). Basın Açıklaması, 26.04.2021, <http://www.meb.gov.tr/basin-aciklamasi/haber/23092/tr>.

T.C. Sağlık Bakanlığı, (Erişim: 15.02.2021). Covid-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı, Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, 7 Aralık 2020, <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgilerpidemiyolojivetanipdf.pdf>.

The Lancet, (Erişim: 02.07.2021). “The Gendered Dimensions of COVID-19”, Vol. 395İ, April 11, 2020, <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930823-0>.

Topaloğlu, F. (2020). “Doğu Batı Jeopolitiği Düzlüzminde Covid-19”, ESAM Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, ESAM Sağlık Politikaları Direktörlüğü, Coronavirüs Özel Sayısı, 2020.

Tuğsal, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Türker, Y. & Çelik, K. (2019). “Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C. 34, Sa:1.

Türkeş, M.C. & Vut, D.R. (2022). “Telework: Before and After COVID-19”, Encyclopedia, No. 2, ss. 1370–1383.

Uddin M. (2021). “Addressing Work-Life Balance Challenges of Working Women During COVID-19 in Bangladesh”, International Social Science Journal, ss. 1 – 14.

Ural, A. & Canpolat, S. (2021). “Covid-19 Pandemisinin Öğretmen Yabancılaşmasına Etkisi”, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, C. 19, Sa:76, ss. 78-104.

Ünal, E.; Atik, D. & Gözüyeşil, E. (2021). “COVID-19 Pandemisi ve Kadınlar”, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, C. 4, Sa: 1, ss. 1-8.

Wang B.; Liu, Y., Qian, J. & Parker, K.S. (2021). “Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective” Applied Psychology: An International Review, Vol. 70, Iss: 1, ss. 16–59.

Weber, A. & Jaekel-Reinhard A. (2000). “Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societies?”, Occup. Med., Vol. 50, No. 7, 2000, ss. 512-517.

Yumuk, G.G. & Demiralay, T. (2016). “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş - Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C. 15, Sa: 58, ss. 917-935.

Yüksel A.E. (2021). “Sınıf Öğretmenlerinin Covid-19 Salgını Sürecinde Çevrim İçi Ders-Uzaktan Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi”. Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi, No.57, ss. 291–303.