

Pozitif Örgütsel Davranış Bağlamında Öğretmenlerde İş Aile Zenginleşmesinin İncelenmesi

Teachers' Work Family Enrichment in the Context of Positive Organizational Behaviour

Tuğba Konaklı*
Sibel Arslan

To cite this article/ Atıf için:

Konaklı, T., & Arslan, S. (2017). Pozitif örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerde iş aile zenginleşmesinin incelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi - Journal of Qualitative Research in Education*, 5(3), 223-244. www.enadonline.com DOI: 10.14689/issn.2148-2624.1.5c3s10m

Öz. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin iş aile zenginleşmesine yönelik yaşantılarını ile bu yaşantılara yönelik öncelleri ve sonuçları incelemektir. Araştırma, nitel araştırma türlerinden fenomenolojik desende tasarlanmıştır. İş aile zenginleşmesine yönelik katılımcı görüşlerinin incelenmesi amacıyla amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ili Başiskele ilçesinde kamu ilkököl ve ortaokullarında görev yapan 16 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilerek, içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, ailesiyle birlikte vakit geçiren, kendine zaman ayıran öğretmenlerin kendilerini daha mutlu hissettiklerini göstermiştir. Bu olumlu deneyim ve hislere sahip olan öğretmenlerin sınıfta ve okulda kendilerini dinç hissettikleri, yeni etkinlikler düzenledikleri görülmüştür. Araştırma bulgularına göre veliler ve okul yöneticilerinden destek gören, takdir edilen öğretmenlerin işlerine motive oldukları görülmüştür. Bu deneyimlerin öğretmenlerin aile yaşamlarına anlayışlı eş ve ebeveyn olma ile evde üretken olma biçiminde yansıdığı saptanmıştır. Araştırma bulgularından yola çıkılarak daha sonra yapılacak araştırmalarda çalışmaya tutkunluk, aileye tutkunluk, yönetici desteği, iş kaynakları, iş performansı değişkenleri ile iş aile zenginleşmesi arasındaki ilişkiler incelenebilir.

Anahtar Kelimeler: İş aile zenginleşmesi, öğretmen, yönetici, pozitif örgütsel davranış

Abstract. The purpose of this study is to examine the lives of teachers on work family enrichment and the antecedents and results on these lives. The research is designed in phenomenological design from the qualitative research types. Maximum diversity and criterion sampling methods were used from purposeful sampling methods in order to examine participant opinions about work family enrichment. In the 2016-2017 academic year, teachers working in public elementary and secondary schools in Kocaeli province, Başiskele district created the sample of the research. The research data was obtained by semi-structured interview form and content analysis was performed. The research found that teachers who spend time together with their families, spare time for themselves feel happier. Teachers who have these positive experiences and feelings have been seen to be vigorous in classroom and in school, organize new activities. According to research findings, teachers who are supported by parents and school administrators, who are appreciated, feel motivated by their work. These experiences have been found to be reflected to the family lives of teachers in becoming an understanding spouse and parent, and productive at home. From the research findings, it is possible to examine the relationships between work family enrichment and job satisfaction with the variables of family support, managerial support, work resources, and job performance.

Keywords. Work family enrichment, teacher, administrator, positive organizational behavior

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 19.07.2017

Düzeltilme: 13.10.2017

Kabul Tarihi: 14.11.2017

* Sorumlu yazar / Correspondence: Yrd. Doç. Dr. Tuğba KONAKLI, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, İzmit, Kocaeli, Türkiye, e-posta: tugbakonakli@gmail.com

Giriş

Bireylerin iş ve aile yaşamları genel yaşam alanlarını kapsamaktadır. İş yaşamı ile aile yaşam alanlarında edinilen deneyim ve beceriler bu alanlarda bireyin gelişimini etkilemektedir. Çalışanların iş ve aile yaşamlarına ilişkin yapılan araştırmalar özellikle son yıllarda kadın ve erkeklerin bu alanlardaki sorumluluklarının etkilerine odaklanmaktadır (Greenhouse ve Powell, 2006; Edwards ve Rothbard, 2000). İş aile alanyazını incelendiğinde araştırmaların genel olarak iş ve aile yapılarındaki çatışma üzerinde durduğu görülmektedir. İş ve aile alanlarının etkileşimi ile ilgili çalışmalarda rol çatışması kuramları temel alındığı (Greenhaus and Beutell, 1985; Martinez, 2010 ve Hakanen, Peeters ve Perhoniemi, 2011), aile ve iş ile ilgili rol gerekliliklerinin birbirleriyle negatif yönlü bir aktarıma sebep oldukları, bu nedenle iş-aile çatışmasının stres, tükenmişlik, doyumsuzluk, işe yabancılaşma gibi negatif çıktılar üzerindeki etkilerine odaklanıldığı görülmektedir (Çalışkan ve Arıkan, 2016). İş ve aile alanlarındaki rollerin dengeli bir şekilde gerçekleştirilmesindeki zorluklardan kaynaklanan iş aile çatışması, iş ile ilgili sorumluluk ve beklentilerin aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştırdığında ortaya çıkan durumdur. Aile-iş çatışması ise aile ve ev ile ilgili sorumluluk ve beklentilerin, iş ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeyi engellediğinde ortaya çıkan durumunu tanımlamaktadır (Netemeyer, Boles ve McMurrin, 1996). Greenhaus ve Beutell (1985) bu durumu rol kuramı ile açıklamaktadırlar. Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre "rol", başka bir kişi/grup tarafından hedef kişide oluşturulan beklentiler kümesidir. İş ve aile yapılarından kaynaklanan rol beklentilerinin bazı yönleri ile birbiriyle uyumsuz olması iş aile çatışmasını ortaya çıkarır. Bireydeki çatışma duygusu şiddetlendikçe olumsuz etkiler çoğalır.

Son yıllarda pozitif psikoloji alanının etkisiyle çalışanların olumsuz davranışları ve deneyimleri yerine pozitif davranışlara yönelik pozitif örgütsel davranış akımı, örgütlerde elde edinilen deneyimlerin olumlu yanlarına odaklanmayı hedeflemiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Genel olarak bakıldığında pozitif psikolojinin amacı insan davranışının olumlu yönüyle ilgilenmek ve olumsuz yönlerinin araştırıldığı kadar olumlu yönlerin de araştırılması gerektiğini vurgulamaktır (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikoloji, örgütsel alana beraberinde pozitif örgütsel davranış kavramını getirmiştir. Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış, teorik çerçeve ile sınırlandırılmış araştırmalarla desteklenen, ölçülebilen, örgütsel davranış alanyazını içinde yer alan, tek bir özelliği ile vurgulanmayıp gelişim ve değişime açık olan, bireysel iş performansı ve tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olan davranış olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007). Pozitif örgütsel davranışın boyutları, psikolojik sermaye ile ilişkilendirilmiş olan ümit, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlidir. Pozitif örgütsel davranış bireylerin gelişimi ve sağlığı için değil, aynı zamanda iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, stresle mücadele üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Buradaki amaç insanlar için daha kaliteli bir vizyon ortaya çıkarmak ve araştırma yapmaktır (Avey, Luthans, ve Jensen, 2009; Schein ve Chen, 2011). Bu açıdan Fredrickson'a (2001) göre "pozitif duygular teorisi" de konuyla ilişkilendirilebilir. Pozitif duygular teorisi gereği olumlu geri bildirim veya takdir alan çalışanların kişisel kaynakları artmakta ve genişlemekte, çalışanın elde ettiği olumlu duygular onu farklı ve yeni şeyler denemeye teşvik etmektedir. Bu teoriye göre kişiler yaşantılarına daha olumlu bir şekilde bakmakta, yeniliklere açık olmakta ve yeni başarılar elde etmek için gayret göstermektedirler. İş aile zenginleşmesi kavramı da pozitif örgütsel davranış akımından hareketle çalışanların olumlu deneyimlerinin iş ve aile alanlarına yansımalarına odaklanmaktadır.

Bir rolde yaşananların, diğer roldeki yaşam kalitesi üzerindeki etkisi olarak tanımlanan iş aile zenginleşmesi kavramı, işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme olarak çift yönlü bir şekilde işlemektedir. İşten aileye zenginleşme, bireyin işte yaşadıklarının ve elde ettiği

maddi/manevi kaynakların aile hayatına etkisiyle, aileden işe zenginleşme ise bireyin aile hayatında yaşananların, iş hayatını zenginleştirmesiyle gerçekleşir (Greenhouse ve Powell, 2006; Carlson, Kacmar, Wayne., & Grzywacz, 2006). Araştırmalar iş ve aile alanlarının pozitif etkileşiminin değişik biçimlerde olabileceğini göstermiştir. Bunlar pozitif yayılma, kolaylaştırma ve zenginleşmedir (Grzywacz ve Marks, 2000; Greenhaus ve Powell, 2006; Carlson vd., 2006).

Pozitif yayılma: duygusal, araçsal ve değerli temelli gerçekleşebilmektedir. Duygusal pozitif yayılma bir alanda edinilen pozitif duyguların diğer alana aktarımıyla gerçekleşir. Araçsal yayılmada bir alanda elde edilen becerilerin diğer alandaki etkinliklere aktarılmasıdır. Değer yayılımı ise bir alanda yaşanan değerlerin diğer alandaki amaçların gerçekleştirilmesini olumlu yönde etkilemesi olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006; Hanson ve Hammer, 2006).

Kolaylaştırma: İş ya da aile alanlarında elde edilen kaynakları birbirine aktararak bu alanların duygusal ve araçsal katkılarından faydalanmasıdır. Kolaylaştırma, aileden (veya işten) edinilen kazanımların, işte de (veya ailede) kullanılabilir olmasıdır (Grzywacz ve Marks, 2000; Greenhaus ve Powell, 2006; Carlson vd., 2006).

Zenginleşme: Bir alanda elde edilen kaynakların diğer alandaki yaşam kalitesini artırmasıyla ilgilidir. Kolaylaştırma, sistem düzeyinde bir işleyiş; zenginleştirme kişinin performansını ve yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemesi ile ilgilidir (Grzywacz ve Carlson, 2007; Mishra, 2015).

İş aile zenginleşmesinin öncelleri, çalışma kaynakları (iş ortamında edinilen olumlu yaşantı ve beceriler) ve ev kaynakları (ev ortamında edinilen olumlu yaşantı ve beceriler) olarak ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışma kaynaklarının yeterli ve memnun edici bulunmasının, ev ortamında da olumlu etki yapabilecek pozitif duygular uyandırdığı ortaya çıkmıştır. Çalışma kaynaklarına örnek olarak yöneticiden görülen destek, işle ilgili gelişim olanakları ve meslektaş desteği gösterilebilir (Jaga ve Bagraim, 2011; Lu, Siu, Spector, & Shi, 2009). Çalışma kaynakları, kariyer amaçlarını yerine getirme işlevi olan, kişisel gelişimi tetikleyen fiziksel, sosyal, psikolojik ya da örgütsel öğelerdir. Bu öğelerin bireyin iş ortamında elde ettiği bu kaynaklardan sağladığı doyum ve motivasyonla ailesine dönük olarak katkı sağladığı saptanmıştır (Baral ve Bhargava, 2011). Demerouti'ye göre (2012) çalışma alanından aile hayatına motivasyon ve enerji taşıyan bireyler sosyal destek, özerklik ve gelişme imkanı gibi ev kaynakları yaratmaktadırlar. Ayrıca iş-aile zenginleşmesi yaşayan çalışanların, özerklik ve işle ilgili gelişme olanakları gibi iş kaynaklarının da arttığı gözlemlenmiştir (Marais, 2014). Buna paralel olarak, ev kaynakları ise ev desteği, ev ile ilgili gelişim olanakları ve evdeki özerkliği içerir. Ev desteği, bireye, aile bireylerinin verdiği bilişsel, duygusal ve takdire dayalı destek üzerine kuruludur. Ev bazlı gelişme imkanı, bireyin ev rolündeki kişisel gelişim imkanlarıdır. Evdeki özerklik ise bireyin evle ilgili işlerini ne şekilde ve ne zaman gerçekleştireceğine kendisinin karar verebiliyor oluşudur. Bu alandaki öğelerin iş aile zenginleşmesini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Hakanen, Peeters ve Perhoniemi, 2011; Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009). İş aile zenginleşmesinin sonuçları çalışmaya tutkunluk (work engagement) ve aileye tutkunluk (family engagement) olarak ifade edilmektedir. Çalışmaya tutkunluk, pozitif, enerjik, tatminkar, işle ilgili ilerlemeye yönelik, zinde ve verimliliğinden emin bir düşünce yapısına sahip olma olarak tanımlanabilir. Çalışanın bu koşullara sahip olabilmesi dinçlik, adanma ve yoğunlaşma ile karakterize edilir (Schaufeli ve Bakker, 2003). Dinçlik (vigor); işe yönelik yüksek düzeydeki enerjii, kişinin işine veya diğer etkinliklere emek verme isteğini ve bireyin kolayca tükenmemesini ifade eder. Yoğunlaşma (absorption), bireyin işinden memnuniyet duyması, işle çevrili olmanın hoşuna gitmesi ve isteyken etraftaki her şeyle bağımlı kesmesi anlamındadır. Adanma (Dedication); kişinin işine, coşku, gurur, sadakat, önem ve ilham duyguları ile kuvvetli bir şekilde kendini vermesi anlamına gelir (Marais, 2014). Çalışmaya tutkunluk ile ilgili

çalışmalar, bu değişkenin yönetici desteği, iş özerkliği ve (iş kaynaklarının bir parçasını oluşturan) işten aileye zenginleşme arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir (Hakanen ve ark, 2011; Jiang ve Men, 2015; De Klerk, Nel ve Koekemoer, 2015).

Çalışanların aile üyeleriyle birlikteyken kendilerini pozitif ve enerjik hissetmeleri olarak tanımlanan aileye tutkunluk, çalışmaya tutkunluk değişkeninde olduğu gibi dinçlik, adanma ve yoğunlaşma öğeleriyle karakterize edilmektedir (Bezuidenhout & Cilliers, 2010; Marais, 2014) Çalışmaya tutkunluğun bir diğer yüzü olarak görülen aileye tutkunlukta aile dinçliği, aile içi etkinliklerde/birlikteliklerde enerji dolu olma, birlikteliğe istek duyma ve kolay tükenmeme durumunu ifade etmektedir. Aileye yoğunlaşma, çalışanın ailesiyle birlikteyken kendini tamamen birlikte yapılan etkinliğe verme, zamanın nasıl aktığının farkında bile olmamasını vurgulamaktadır. Aileye adanma ise çalışanın kurduğu güçlü bağlarla birlikte ailesi ile birlikteyken coşkulu olma, bağlanma, kendini değerli hissetmeyi gibi yaşantıları ifade etmektedir (Rothbard, 2001).

İş-aile zenginleşmesi, genel yaşam doyumu, iş doyumu, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı artışı, örgütsel bağlılık, girişkenlik ve aile memnuniyeti gibi bir takım olumlu sonuçlar yaratabilmektedir (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009; Masuda, McNall, Allen, & Nicklin, 2012; Çalışkan, Ürü Sanı, Atan & Yozgat, 2013). Girişken ve hevesli çalışanların, işlerini anlamlı ve uğraşa değer görmelerinden yola çıkarak, bu bireylerin bu özelliklerini aile yaşamlarına aktardıklarında, aile yaşamlarında olumlu bir durum yarattıkları görülebilmektedir. Aynı şekilde çalışan, iş yerinde geçirdiği verimli bir günün ardından kendini daha pozitif ve iyi hissettiğinde, bu tutumunu eve de taşıyarak ailesine daha şefkatli ve pozitif davranabilir (Marais, 2014). İş-aile çatışmasının bireyler ve örgütler açısından doğurduğu olumsuz sonuçlara yönelik birçok çalışmaya rastlanılmaktadır (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Stella, Betty ve Robin, 2016; Frone, Russel ve Cooper, 1992). Ancak iş ve aile alanlarının birbirleriyle etkileşiminde doldurabileceği olumlu etkiler ve bunun bireysel ve örgütsel çıktıları nasıl etkilediği üzerinde durulması gereken bir konudur (Çalışkan ve Arıkan, 2016). İş-aile zenginleşmesi örgüte ve çalışana olumlu katkılar sunmaktadır. Örgütlerin iş ve aile alanlarının yarattığı sinerjiden yararlanabilen, iş-aile zenginleşmesi algıları yüksek çalışanlar istihdam etmeleri yarattığı bireysel sonuçlar kadar (yaşam doyumu, iş tatmini vb..) örgütsel verimlilik ve performans açısından da önem taşımaktadır (Çalışkan, Ürü Sanı, Atan & Yozgat, 2016). Bu bağlamda eğitim örgütlerinde öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş performansını etkilemesi olası görülen iş aile zenginleşmesi kavramının öğretmenler açısından nasıl yaşandığı ve bu yaşantıları etkileyen etmenlerin incelenmesi önem taşımaktadır (Carlson vd., 2009; Masuda vd., 2012). Türkiye’de iş-aile zenginleşmesi alanında sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Çalışkan vd., 2013; Çalışkan ve Arıkan, 2016). Bu çalışmaların nicel modelde tasarlanan araştırmalar olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş aile zenginleşmesine yönelik eğitim örgütlerinde öğretmenlere yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmanın öğretmenlerin iş aile zenginleşmesine yönelik ne tür yaşantıları olduğunu incelemesi açısından alana katkı sağlaması beklenmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin iş aile zenginleşmesine yönelik yaşantıları ve bu yaşantılara yönelik öncelleri ve sonuçları incelemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin işe yönelik zenginleşme sağlayan aile yaşantıları nelerdir?
2. Öğretmenlerin işe yönelik zenginleşmeleri hangi alanlarda gerçekleşmektedir?
3. Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşme sağlayan iş yaşantıları nelerdir?
4. Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşmeleri hangi alanlarda gerçekleşmektedir?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma türlerinden fenomenolojik desende tasarlanmıştır. Fenomenolojik yaklaşım etkili, duygusal ve sıklıkla yoğun insan deneyimlerini çalışmak için uygun bir desen olarak belirtilmektedir (Merriam, 2015). Bu yaklaşım felsefi temelini Husserl'den almaktadır. Bu yaklaşıma göre birey dış dünyayı kendisine özgü bir biçimde algılamaktadır ve bu bağlamda birey dış gerçekliğin kendisinde oluşturduğu algıyı anlar (Giorgi, 1997; Reiners, 2012). Bu nedenle fenomenolojik yaklaşım bireydeki bu anlamın analizini gerektirir (Dahlberg, Drew, & Nystrom, 2001). Husserl fenomenolojik yaklaşımı epistemolojik temele dayandırmıştır. Fenomenolojik yaklaşıma ilişkin felsefi temelleri atan filozoflardan bir de Heidegger'dir. Heidegger'in ileri sürdüğü yorumlayıcı fenomenolojik yaklaşım ise ontoloji temellidir (Reiners, 2012). Her iki yaklaşım da temelde fenomene ilişkin kişisel deneyimleri ortaya çıkarmaya yönelik olmasına karşın, bakış açısı ve odak noktası bakımlarından birbirinden farklıdır (Ersoy, 2016). Yorumlayıcı fenomenolojik yaklaşım, araştırmacının karşı taraftan bilgi topladığı bir süreç olmasından ziyade her iki tarafın da karşılıklı işbirliği yaptığı bir süreci ifade etmektedir (Miles & Huberman, 2015). Hediggere'e göre dünyanın içinde olmak dünyayı tanımlamaktan öte bir durumdur. Yaşanılanların doğası ve ilişkiler temele alınarak anlam ve eylemlerin anlaşılmasına odaklanır. Yorumlamacı fenomenolojide araştırmacının, yaptığı araştırmadan bağımsız olmadığını savunulmaktadır (Reiners, 2012). Husserl'in betimleyici fenomenolojik yaklaşımında deneyimlere ilişkin esasların tanımlanması ve açıklanması söz konusudur (Reiners, 2012). Betimleyici fenomenoloji, bireylerin bildikleri şeyin ne olduğu ile ilgilenir. Burada temel amaç, insanların algı ve deneyimlerini betimlemektir (Ersoy, 2016). Bu nedenle bu araştırmada öğretmenlerin iş aile zenginleşmesine yönelik yaşantılarının onlarda oluşturduğu anlam ve tanımları üzerinde durulduğundan betimleyici fenomenolojik yaklaşım benimsenmiştir.

Katılımcılar

Bu araştırmada iş aile zenginleşmesine yönelik katılımcı görüşlerinin incelenmesi amacıyla amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme özellikle farklı durumları seçmeyi öngörmekte, farklı çeşitlilikleri belgeleme ve önemli genel geçer kalıpları tanımlamayı amaçlamaktadır (Miles & Huberman, 2015). Bu örneklem türü olgunun çeşitli örneklerinin görülmesini ve örneklendirilmesini sağlar (Merriam, 2015). Araştırmada seçilen olguyla ilgili durumlar arasından çeşitli kaynaklarının olabildiğince belirlenmesi önem taşımaktadır. (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu araştırmada amaçlı örneklem çeşitlerinden maksimum çeşitlilik yanında ölçüt örnekleme de kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, önceden belirlenmiş ölçütü karşılayan durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu araştırmada fenomeni deneyimleyen katılımcı sayısının çok olabilmesi ve fenomenin incelenmesi için gereken iş yaşantısına sahip olabilme açısından ölçüt örnekleme de kullanılmıştır (Miles & Huberman, 2015). Ölçüt örnekleme de kriterlerden biri fenomenin incelenmesi için gereken iş yaşantısına sahip olma durumudur. İkinci kriteri ise katılımcıların en az iki yıldır öğretmenlik yapıyor olmalarıdır. Böylece maksimum çeşitlilik örneklemeyle iş aile zenginleşmesini algılayan, anlamlandıran ve deneyimleyen öğretmenleri geniş bir yelpazede sunma olanağı sağlanmıştır (Ersoy, 2016). Ölçüt örnekleme ile fenomenin deneyimlenmesi için gereken asgari çalışma süresinin katılımcılar açısından sağlanması amaçlanmıştır. Kocaeli'nin İzmit ve Başiskele ilçelerindeki ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan farklı cinsiyet, medeni durum, yaş ve branşlardan katılımcılar araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklemin belirlenmesinde katılımcıların özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.
Katılımcıların Özellikleri

Kod	Branş	Medeni Durumu	Yaş	Kıdem
Ayşe Öğr.	Sınıf Öğr.	Evli	43	15
Osman Öğr.	Türkçe Öğr.	Evli	57	37
Fatma Öğr.	Rehber Öğr.	Evli	40	17
Emine Öğr.	Sınıf Öğr.	Evli	39	18
Arzu Öğr.	Matematik Öğr.	Evli	36	15
Merve Öğr.	İngilizce Öğr.	Evli	24	2
Ece Öğr.	Okul Öncesi Öğr.	Bekâr	26	5
Leyla Öğr.	Fen Bilgisi Öğr.	Evli	31	9
Sinem Öğr.	Sosyal Bilimler Öğr.	Evli	38	16
Hasan Öğr.	Sınıf Öğr.	Evli	39	16
Hüseyin Öğr.	Beden Eğitimi Öğr.	Evli	43	21
Meltem Öğr.	Matematik Öğr.	Evli	31	9
Mehmet Öğr.	Sınıf Öğr.	Bekâr	24	2
Elif Öğr.	Sınıf Öğr.	Evli	32	9
Esra Öğr.	Fen Bilgisi Öğr.	Evli	36	15
İdris Öğr.	Sosyal Bilimler Öğr.	Evli	32	9

Veri Toplama Aracı

Araştırmada fenomenolojik desene uygun olarak veriler görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Çünkü bu yöntem gözlemleyemediğimiz davranışları, duyguları veya insanların etrafındaki dünyayı nasıl ifade ettiklerini öğrenmek için gereklidir (Merrriam, 2015). Görüşme formu yarı yapılandırılmış sorulardan oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemine uygun olarak sorular esnek yapıda hazırlanmıştır. Böylece katılımcıların algıladığı dünyayı kendi düşünceleriyle anlatması amaçlanmıştır. Görüşme formundaki sorular alan yazın taranarak araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak görüşme formu iki alan uzmanının görüşüne sunulmuş pilot denemesi yapılmıştır. Pilot deneme için araştırmanın çalışma grubu dışında kalan üç farklı branş öğretmeni ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot denemede soruların açık ve anlaşılabilirliği, görüşmenin olası süresi göz önünde bulundurulmuştur. Görüşme sorularının fenomeni farklı açılardan ortaya koyabilecek türden olması ve derinlemesine veri toplamaya olanak sağlaması açısından uzman görüşleri doğrultusunda öyküleyici, betimleyici ve değerlendirici nitelikte olmak üzere yeniden düzenlenmiştir (Ersoy, 2016). Görüşme formundaki sorulardan bazıları şu şekildedir; “Aile yaşantınızda sıradan bir gününüzü aktarır mısınız?, Aile yaşantınızla ilgili sizi iyi hissettiren zamanlardan örnek verebilir misiniz?, İş yaşamınızda size iyi hissettiren yaşantılarınızın aile yaşamınıza yansımaları nasıl olmaktadır? İş yaşamınızla ilgili görev ve sorumluluklarınızı yerine getirmek aile yaşantınızı nasıl etkiler?”. Görüşme formunda toplam sekiz soruya yer verilmiştir. Görüşmeler 06-28 Mart 2017 tarihleri arasında gerekli izinler alınarak öğretmenlerin çalıştıkları okullarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler her katılımcı ile yüz yüze gerçekleştirilmiş olup görüşme süreleri 35-45 dakika arasında değişiklik göstermiştir. Görüşme verileri görüşmecilerden izin alınarak ses kaydı aracılığıyla toplanmıştır. Görüşmecilere araştırmada elde edilen verilerin araştırmanın amacı dışında kullanılmayacağı ve gizlilik ilkeleri aktarılmıştır. Çalışmada katılımcıların özellikleri Tablo 1’de sunulmuş, raporlaştırma aşamasında ise katılımcılara takma isimler verilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada ses kayıt cihazı ile elde edilen veriler analiz yapılmaya uygun hale getirilmesi için yazıya dökülmüştür. Betimleyici fenomenolojide veri analizi genellikle deneyimlerin temalandırılarak betimlenmesi üzerine kurgulanmaktadır (Ersoy, 2016). Bu araştırmada elde edilen verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları anlaşılır biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. İçerik analizi dört aşamada gerçekleştirilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bağlamda verilerin kodlanması sürecinde araştırmacılar veriler arasında saptadıkları anlamlı bölümleri kodlarken anlamı en iyi yansıtabilecek kavramı ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Temaların bulunması aşamasında kodlar arasındaki ortak yönler göz önünde bulundurularak kategorize edilmiştir. Bu aşamada iç ve dış tutarlılığın sağlanması amacıyla, ortaya çıkan temaların birbirinden farklı olmakla birlikte, kendi aralarında anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığına dikkat edilmiştir. Kodların ve temaların düzenlenmesi aşamasında elde edilen veriler ortaya çıkan temalarla ilişkilendirilerek okuyucuya açık bir dille tanımlanmıştır. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması aşamalarında ise ayrıntılı biçimde tanımlanan ve sunulan bulgular yorumlanarak ortaya çıkan sonuçlar aktarılmıştır ve tanımlar takip edilerek içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Nitel verilerin analizinde Nvivo 8 Nitel veri analizi programından yararlanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde iş aile zenginleşmesine yönelik öğretmenlerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen temalar, kodlar ve bu kodlarla ilişkin betimlemeler tablolar ile sunulmuştur. Araştırmanın birinci alt sorusu “öğretmenlerin aile hayatındaki ne tür yaşantılar işe yönelik zenginleşme sağlamaktadır” şeklindedir. Bu soruyla iş hayatında zenginleşme sağlayan aile yaşantılarının neler olduğu incelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen kod, tema ve betimlemeler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin işe yönelik zenginleşmelerini sağlayan öncellerin, aile ile zaman geçirme, tatile çıkma, düzenli ev, eş ile paylaşım, bireysel zaman ve çocukların sağlığı temaları altında toplandığı görülmektedir. Katılımcıların hepsi öncelikle bu yaşantıların kendilerini işyerinde mutlu ve iyi hissettirdiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle “İşyerinde mutlu hissetme” ana tema olarak belirlenmiştir. Özellikle aile ile birlikte vakit geçiren katılımcıların ve eş ile paylaşımlarını yoğun yaşayan katılımcılar iş yerine daha mutlu gittiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra kadın katılımcıların evin düzenli olmasının kendilerini mutlu hissettirerek işe yansıdığını belirttikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra çocukların sağlıklı olması ve çocuk sahibi olmanın işlerine olumlu yansıdığını belirtmişlerdir.

Tablo 3’e göre öğretmenlerin aileden işe yönelik zenginleşmelerinin meslektaşlarla olumlu ilişkiler, hoşgörülü olma ve performansın artması temaları altında toplandığı görülmüştür. Öğretmenlerin ailelerinde yaşadıkları olumlu yaşantıların okulda özellikle öğrencilerine ve iş performanslarına yansıdığı görülmüştür. Bu bağlamda aile ile birlikte zaman geçiren, tatil yapabilen, ev ortamının düzenini sağlayan, çocukların sağlıklı olduğu bir ailesi olan, kendine özel zaman ayıran öğretmenlerin elde ettikleri bu kazanımları işyerine yansıttıkları görülmektedir. İşe yönelik zenginleşmenin gerçekleştiği alanların öğrenci ilişkileri ve performans alanlarında yoğunlaştığı bunun yanı sıra olumlu meslektaş ilişkilerinin geliştirildiği de görülmektedir.

Tablo 2.

Öğretmenlerin İşe Yönelik Zenginleşme Sağlayan Aile Yaşantıları

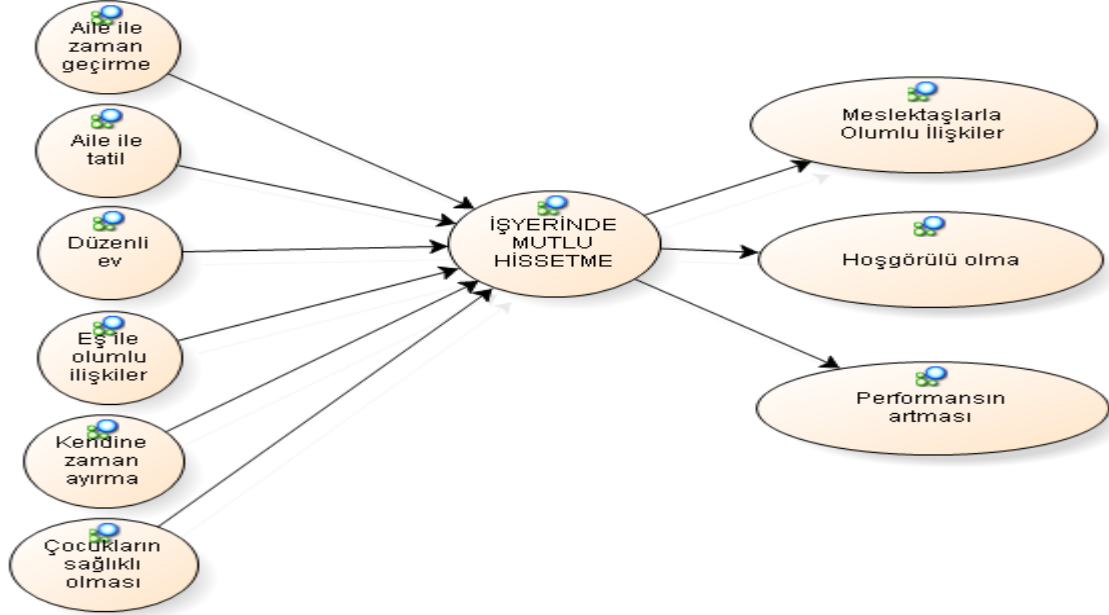
Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Çocuklarla vakit geçirmek Birlikte şarkı söylemek Bir arada olmak. Oynamak	Aile ile zaman geçirme	İş yerinde Mutlu Hissetme	Çocuklarıma bana yaptıkları sürprizler, birlikte söylediğimiz şarkılar, gittiğimiz tiyatrolar beni mutlu ediyor (Ayşe Öğr.) Ailemin bütün bireyleri, dayımlar, teyzemler vs. bir ardaydık. O gün kendimi güvende hissettim, çok mutluydum. Ertesi gün okula geldiğimde günüm çok iyi geçti (Ece Öğr.) Akşam yemeklerinde birlikte olmak beni çok mutlu ediyor. İşime yansıtıyorum bu durumu. (Meltem Öğr.) Benim için yemek yapmaları ya da bir şey almaları da beni çok mutlu ediyor (Mehmet Öğr.)
Yurt dışı tatili Ailece denize gitme Tatile çıkma Gezi	Tatil		Ailecek denize giderdik, o beni çok mutlu ederdi. Ben mutlu olunca iş yaşamıma yansıyor (Osman Öğr.) Ailemle yaptığımız tatiller bana çok iyi geliyor. (Fatma Öğr.) Tatildeyken ailecek birlikteyiz. Kendimi özgür hissediyorum. İşe de pozitif yansıyor (Arzu Öğr.)
Evin toplu olması Ev işleri Düzenlemek	Düzenli ev		Ev topluysa kendimi iyi hissediyorum (Emine Öğr.) Ailedeki görev ve sorumluklarımı yerine getirmem, evin düzenli olması beni mutlu ve huzurlu ediyor. (Elif Öğr.)
Çiçek Sürprizler Konuşmak İlgili Olmak Paylaşmak Özel Gün Kutlamaları	Eş ile paylaşım		Eşimin bana hediyeler alması beni çok mutlu ediyor (Osman Öğr.) Eşimin okuldayken bir çiçekle gelmesi, eşimden gelen jest, beni çok mutlu etti. Yüzümde güller açıyordu. Okula da böyle gittim (Merve Öğr.) Eşimle konuşmak hayatımdaki tüm zorlukları alıyor (Leyla Öğr.) Eşimin yakın davranışları, ilgilenmesi, arkadaş gibi olması beni iyi hissettiriyor. iş yaşamında iyi geliyor (Hasan Öğr.)
Kitap okuma Televizyon izleme Kendine zaman ayırmak	Bireysel zaman		Tek başıma kitap okurken, televizyon izlerken çok iyi hissediyorum. Dinlemiş ve mutlu olarak işe gidiyorum (Emine Öğr.) Kendime zaman ayırmak stresimi alıyor. Daha iyi hissediyorum okula gidince (Sinem Öğr.) Sadece kendime vakit ayırmak yarım saat bile olsa rahatlatıyor. Özellikle çocuğu almadan önce çok iyi geliyor (Arzu Öğr.)
Sağlıklı olmaları Mutlu olmaları İyileşmek Hasta olmaması Doğum	Çocukların sağlığı	İş yerinde Mutlu Hissetme	Onların sağlıklı olmaları beni iyi hissettiriyor (Fatma Öğr.) Çocuklar mutluysa, hasta değilse iyi hissediyorum. Sınıfa kendi öğrencilerime olumlu yansıtıyorum (Emine Öğr.) Onun doğumu varlığı bir mucizeydi. İşime yansımaları çok olumluydu. (Elif Öğr.) 3 yaşlarındayken tedavisine çok güzel cevaplar veriyordu. Uğraşlarımızın, emeğimizin karşılığını almamız bizi çok mutlu etmişti. İşteki ilişkilerime yansısı (Hüseyin Öğr.)

Araştırmanın ikinci alt sorusu aileden işe yönelik zenginleşmenin hangi alanlarda gerçekleştiğine ilişkindir. Bu bağlamda elde edilen verilerin analizinden ulaşılan kod, tema ve betimlemeler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.
Öğretmenlerin İşe Yönelik Zenginleşme Alanları

Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Sohbet Paylaşmak Zaman geçirme Öğretmenler odası Katılmak	Meslektaşlarla olumlu ilişkiler	İş yerinde Mutlu Hissetme	Mutluysam iş arkadaşlarımla şakalaşıyorum mesela (Hüseyin Öğr.) Okulda daha mutlu ve huzurlu oluyorum. Mutlu olunca stresim olmuyor. Öğretmenler odasında duygularımı belli ederim, arkadaşlarımla paylaşırım, daha çok sohbet katılırım.(Meltem Öğr.) İşe arkadaşlarımla beraber yemeğe gidiyorum, keyifli zaman geçiriyorum (İdris Öğr.)
Anlayışlı olmak Sabırlı olmak Güleryüzlü olmak Sevecenlik	Hoşgörülü Olma		Ben mutlu olunca iş yaşamımda daha hoşgörülü oluyorum. Öğrencilerimin kızacağı davranışlarına daha anlayışla karşılıyorum. (Osman Öğr.) Ayrıca anne olduktan sonra daha merhametli, her şeyin kitaplardaki gibi olmadığını öğrendim. Öğrencilerimin de hepsinin farklı olduğunu anladım ve daha anlayışlı ve hoşgörülüyüm (Fatma Öğr.) Sınıfa enerjik girdim. Derste daha güler yüzlü, enerjik bir öğretmendir o gün. Ayrıca o gün sınıftaki ve okuldaki olumsuzlukları görmezden geldim (Merve Öğr.) Tabi işime yansdı iş yerimde çok mutlu idim, sorunlu durumlarda bile hoşgörülle çözdüm.(Esra Öğr.)
Verimli olma Yenilik yapma Enerji Paylaşım Etkinlik yapma Derse hazırlanma	Performansın artması		Tatil bana ilaç gibi geldi. Okula daha mutlu geldim, derslerde daha verimli idim, yenilikler bile yaptım o dönem (Arzu Öğr.) Mutluysam öğrencilerim için yenilik yapmak isterim. O yüzden derslere daha fazla hazırlanırım, etkinlikleri çeşitlendiririm (Ece Öğr.)- Eşimle aynı branşta olduğumuz için evrak işleri kolaylaşır. Bilgisayarın başında çok zaman geçirmiyorum böyle olunca.Derslerime daha iyi hazırlanıyorum (Leyla Öğr.) Ders anlatmamı bile olumlu etkiliyor. Öğrencilerle daha çok paylaşımım oluyor böylece derslerim verimli geçiyor (Hasan Öğr.) çocuklarla daha çok oyun oynuyorum işin içine katılıyorum (Hüseyin Öğr.)

Şekil 1'de aileden işe yönelik zenginleşmenin öncelleri ve sonuçları gösterilmiştir.



Şekil 1. Aileden İşe Zenginleşme Alanları

Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemini oluşturan aileden işe yönelik zenginleşme Şekil 1’de de görüldüğü üzere 6 temada toplanmıştır. Bu temalar “İş yerinde mutlu hissetme” ana teması altında toplanmıştır. Yine bu ana temaya bağlı olarak ailede elde edilen kazanımların işyerine aktarılma alanları 3 temada toplanmıştır. Dolayısıyla ailesiyle birlikte vakit geçiren, tatil yapan, eşi ile olumlu ilişkiler kuran, evin düzenini sağladığını düşün, kendine zaman ayırabilen ve çocukları sağlıklı olan öğretmenlerin kendilerini öncelikle mutlu hissettikleri buna bağlı olarak da işyerinde performanslarının arttığı, iş ortamında anlayışlı ve hoşgörülü oldukları ve meslektaşlarıyla olumlu ilişkiler kurdukları görülmüştür. Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşme sağlayan iş yaşantıları nelerdir?” sorusudur. Bu soruyla aile hayatında zenginleşme sağlayan iş yaşantılarının neler olduğu incelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen kod, tema ve betimlemeler Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4 incelendiğinde öğrenci başarısı, yöneticiyle olumlu ilişkiler, öğrencilerle olumlu ilişkiler ve velilerle olumlu ilişkilerin öğretmenlerin öncelikle evde rahat ve huzurlu hissetmelerini böylece aileye yönelik zenginleşme yaşadıkları görülmektedir. Velilerle olumlu ilişkiler, öğrencilerle olumlu ilişkiler ve öğrenci başarısı temalarında öğretmenlerin motivasyonlarının da etkilendiği, verdikleri emeğin karşılığını aldıklarını düşündükleri görülmüştür. Örneğin öğretmenlerin;

“Ayrıca velilerimin çoğunun “Siz öğretmen olmak için doğmuşsunuz” sözleri beni motive ediyor.” (Sinem Öğr.)

“Konuşma problemi çeken öğrencimin konuşmaya başladığı gün çok mutlu olmuştum. Eve gidince de bunu eşime anlattım; çünkü çok çaba sarf etmişim karşılığını görmek beni çok mutlu etmişti. O zaman diyorsun ki pes etme, emek harca karşılığını alıyorsun.” (Elif Öğr.)

“Mezun öğrencilerim geliyor bazen gurur duyuyorum duygulanıyorum, her şeye değer diyorum. Evde çocuklarıma anlatıyorum onlar da örnek alsın diye.”. (Fatma Öğr.)

Tablo 4.

Öğretmenlerin Aileye Yönelik Zenginleşme Sağlayan İş Yaşantıları

Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Velilerle iletişim Değer verilmesi Velilerin kutlama yapması Velilerin teşekkür etmesi	Velilerle olumlu ilişkiler	Evde Mutlu Hissetme	Beni düşündükleri için mutlu oldum. Velilerimle iletişimim iyi olduğunu ve ben çocuklara değer verdiğimden onların bana değer verdiğini düşündüm.(Emine Öğr.) Velilerim de dönüt oluyor bana. Onların hem sevgisini hem saygısını kazanıyorum. İşime çok yansıyor daha çok şey yapmak istiyorum çocuklar için. Kendi çocuklarıma da tabii.(Meltem Öğr.)
Öğrencilerin ziyaretleri Öğrencilerle sohbet Öğrencilerin sürprizleri Esprili dersler	Öğrencilerle olumlu ilişkiler		Onlarla sohbet edebiliyor, şakalaşabiliyorduk. O sınıfta çok rahat, esprili ders anlatabiliyordum. Onlar benim için özeldir. (Arzu Öğr.) Öğrencilerimle bol bol sohbet eder gülüşürüz. Bana enerji veriyorlar. Keyifli olurum evde de (Hüseyin Öğr.) İlk öğrencilerim bile hala beni öğretmenler gününde araması beni çok mutlu eder.(Ayşe Öğr.)
Yöneticinin takdir etmesi Liderliği Anlayışlı olması Dinleme Sorun çözme eğilimi	Yöneticiyle olumlu ilişkiler		İdarecinin beni takdir ettiği gün benim için çok önemliydi. Sınıf teftişi yapmıştı ve bana “hocam düzeniniz, öğrencilere yaklaşımınız, güler yüzünüz ne güzel.40 yıllık öğretmen gibisiniz” demişti ve ben çok mutlu olmuştum. İşimi yapabiliyorum diye düşünmüştüm. Aile yaşantımı etkiliyor . (Mehmet Öğr.) yöneticim tam bir liderdi, onunla çalışmak keyif veriyor daha çok ne yapabilirim diye düşünüyordum. Ayrıca bizim özel durumlarımıza anlayışla yaklaşıyor çözümler bulmaya çalışıyordu k(İdris Öğr.) Beni dinler, bana böyle başkasına farklı değil. Herkese karşı aynı tavır var en beğendiğim yönü bu. O yüzden rahatım yani kafam rahat oluyor bir şey varsa gidip konuşurum. Tabii yansıyor aileme. (Elif Öğr.)
Derse katılım Başarı Dersi sevdirmeye Öğrencinin örnek alması Sınav kazanma	Öğrenci başarısı		Geçen yıl başarılı bir sınıfım vardı. Son dersim, genelde çok yorgun hissederim ama o sınıfa girip eve gitmek bana çok iyi geliyordu. (Arzu Öğr.) Öğrencilerim derse katılımı yapacakları hamleyi önceden bilmeleri hoşuma gidiyor. Okulda yaşadığım bu olumlu durumlar eve yansıyor. (Ayşe Öğr.) Bir sınıfım var onların çok güzel bir sınıf ruhu var, onlar matematik dersini ve beni çok seviyorlar. Onlara ders anlatmayı çok seviyorum. Ayrıca matematiğe ilgisi olmayan bir çocuğa matematiği sevdirdiğimde bu işi iyi yapıyorum duygusuna kapılıyorum.(Meltem Öğr.) Fen lisesini kazanan bir öğrencimin gelip beni ziyaret ettiği gün benim için çok özeldi. Eve de gayet günün tüm yorgunluğunu atmış biçimde sakin ve huzurlu gittiğimi hatırlıyorum (İdris Öğr.)

Öğretmenlerin yukarıda belirtilen ifadelerine göre işe yönelik motivasyonlarının da arttığı görülmüştür. Bununla birlikte bu temalarda belirtilen yaşantılar sonucunda evlerine keyifli ve huzurlu gittiklerini, eş ve çocuklarına yansıtıklarını belirtmişlerdir. Yönetici ile olumlu ilişkiler temasında öğretmenlerin kendilerini dinleyen yöneticiye önem verdikleri belirtilmektedir. Özellikle yöneticilerin tarafsız ve sorun çözücü yaklaşımları öğretmenlerin hem işlerine yönelik motive etmekte hem de bu durumu aileye yansıtılmalarını sağlamaktadır. Örneğin yönetici ile olumlu ilişkiler temasında bir öğretmenin ifadesi şu şekildedir:

“Önceki yöneticimle gerekmedikçe konuşmazdık. Yanlı davranıyordu. Bu da aileme yansırđı çocuklara normalde kızmıyacağım yerde kızar bađırırđım. Őimdiki öyle değil, rol yapmıyor en azından. Ben de daha sakinim evde.” (Hasan Öğr.)

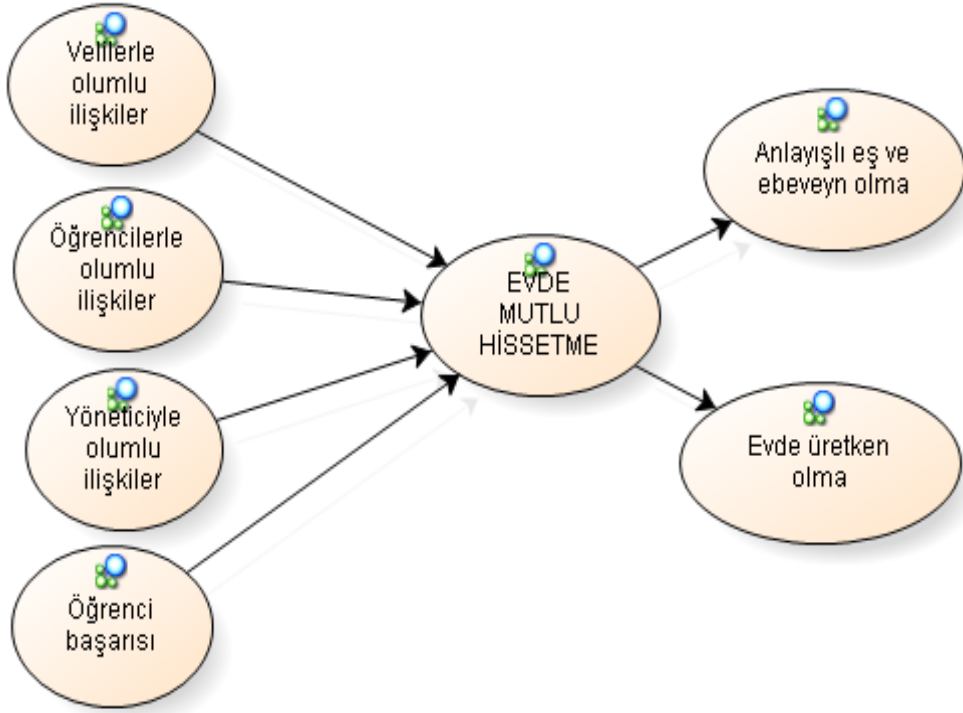
Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşmeleri hangi alanlarda gerçekleşmektedir?” sorusudur. Bu soruyla aile hayatında hangi alanlarda zenginleşme yaşandığı incelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen kod, tema ve betimlemeler Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.

Öğretmenlerin Aileye Yönelik Zenginleşme Alanları

Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Mutlu Rahatlamış Hafiflemek Huzurlu olmak Keyifli olmak	Anlayışlı eş ve ebeveyn olma	Evde Mutlu Hissetme	Evde eşime ve çocuklarıma karşı daha mutlu, sevecen, sabırlı yaklaşıyorum. (Ayşe Öğr.) Eve gittiğimde rahatlamış dönüyordum. (Arzu Öğr.) Böyle olunca evde herkese karşı daha mutlu, rahat, huzurlu neşeli, anlayışlı oluyorum. (Meltem Öğr.) Eve rahat ve huzurlu geldiğim için daha yapıcı oldum. Güzel sözler beni mutlu ediyorsa bende evde güzel sözler söylerim. Kardeşlerimi, annemi takdir edici sözler söylerim ki onlar da mutlu olsun. (Mehmet Öğr.) Bu başarılarından dolayı eşim de çok mutlu oluyor. Oğlumun rahatsızlığındaki sorunları daha yorgunluklarım böylece hafifliyor gibi geliyor bana. (HÜEYİN) Bunlar aile yaşamımı çok etkiliyor. Eşime anlatınca ona olan bağlılığım artıyor. Ben de onu anlayışlı biçimde dinliyorum. (Hasan Öğr.)
Çocuklarla etkili vakit geçirme Ev işlerinde yenilikler yapma Aileyle farklı etkinlikler yapma Evdeki işleri keyifle yapma	Evde üretken olma		Bunların hepsi eve yansıyor. Yaptığım ev işlerini daha neşeli yapıyorum. Yemeğin yanına ekstra kurabiye de yapıyorum mesela. Dışarı çıkıp eğlenmek istiyorum eşimle mutluyum. (Leyla Öğr.) İşimin sorumlularını tam yaptığımı hissedince evde daha mutlu, rahat, sakin oluyorum. Çocuklarımla daha çok oynarım, espri yaparım, taklit yaparım ailemi güldürürüm. Çocuklara tatlı yaparım mutlu olunca. (Sinem Öğr.) Ev işlerinde eşime yardım ederim. Makinayı boşaltır, evi süpürürüm, çamaşırları katlarım. (Hüseyin Öğr.) İşimi başarma hissi kendimi mutlu ve güvende hissettiriyor, böyle olunca evdeki işteki her şeyi daha keyifle yaparım. (Sinem Öğr.) Okulda sorunumu çözdüysem eve daha istekli vakit ayırıyorum. Eşime çocuklara mesela “hadi bakalım bugün de birlikte şöyle bir şey yapalım” diyorum. Bazen içimden geliyor çocuklarla çiçek ekiyoruz saksılara ya da evin balkonunu yeniden düzenliyoruz, çay demliyorum balkonda keyif yapıyoruz (Elif Öğr.)

Tablo 5'e göre öğretmenler iş yaşamında veli, yönetici ve öğrencileriyle olumlu ilişkiler kurduğunda ve öğrencileri başarılı olduklarında kendilerini evde rahat ve mutlu hissetmektedir. Bu bağlamda aileye yönelik zenginleşmenin "Evde üretken olma" ve "Anlayışlı eş ve ebeveyn olma" temaları altında toplandığı görülmüştür. Evde üretken olma temasında öğretmenlerin iş yaşamlarındaki olumlu yaşantıları sonucunda evde farklılıklar ortaya koydukları, eş ve çocuklarıyla geçirdikleri zamanlara yönelik yeni fikirler ürettikleri belirtilmiştir. Anlayışlı eş ve ebeveyn olma temasında ise eş ve çocuklarla paylaşımlarının arttığını, sakin ve anlayışlı olduklarını belirtmişlerdir. Şekil 2'de aileden işe yönelik zenginleşmenin öncelleri ve sonuçları gösterilmiştir.



Şekil 2. İşten Aileye Zenginleşme Alanları

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt problemini oluşturan işten aileye yönelik zenginleşme Şekil 2'de görüldüğü üzere 4 temada toplanmıştır. İşyerinde velileri tarafından önemsenen, değer verildiğini düşünen, öğrencilerle sohbet eden ve paylaşımlarda bulunan, yöneticisi tarafından dinlenen ve takdir gören, öğrencilerinin başarılı olduğunu gören öğretmenlerin kendilerini mutlu hissettikleri bunu aile yaşantısına yansıttıkları görülmüştür. Bu nedenle bu dört tema "Evde Mutlu Hissetme" ana teması altında toplanmıştır. Bu ana temaya bağlı olarak işten edindiği kazanımlarıyla evde kendini mutlu hisseden öğretmenlerin daha üretken oldukları ve aile bireylerine yönelik anlayışla yaklaştıkları görülmektedir. Dolayısıyla aileye yönelik zenginleşme alanlarının eş ve çocuklarla ilişkilerde anlayışlı olma yani duygusal alanda gerçekleştiği diğer alanın ise evde yenilikler yapma, farklılık yaratma olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin iş aile zenginleşmelerine yönelik yaşantılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla iş aile zenginleşmesinde ailede edinilen kazanım ve deneyimlerin iş yaşamını nasıl zenginleştirdiği öncelikli olarak incelenmiştir. İş yaşamına zenginleşme sağlayan aile yaşantılarının, aile ile zaman geçirme, tatile çıkma, düzenli ev, eş ile paylaşım, bireysel zaman ve çocukların sağlığı temaları altında toplandığı görülmüştür. Araştırmada katılımcıların yaşantılarını belirttikten sonra kendilerini özellikle mutlu hissettiklerini ifade etmeleri bu temaların işyerinde mutlu hissetme ana teması altında toplanmasını gerektirmiştir. Bu bağlamda işe yönelik zenginleşme sağlayan aile yaşantıları sonucunda katılımcılar öncelikle kendilerini işyerinde mutlu hissettiklerini belirtmişler ve mutlu oldukları için işe yönelik zenginleşme alanlarındaki duygu ve davranışları gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

İlgili alan yazında işe yönelik zenginleşme sağlayan ev kaynaklarının, ev desteği ve ev özerkliği olarak incelenmektedir. Ev desteği aile bireylerinin bilişsel, duygusal ve takdire dayalı desteğiyle ilgilidir (Marais, 2014). Bu araştırmada da katılımcıların eşleriyle duygusal paylaşımlarının ayrıca aile ile birlikte zaman geçirmelerinin iş ortamlarına olumlu yönde katkı sağladığı görülmüştür. Ayrıca alan yazında ev özerkliği olarak belirtilen bir diğer ev kaynağı daha bulunmaktadır. Ev özerkliği bireyin evle ilgili işlerde işlerin ne zaman nasıl yapılabileceği ile ilgili karar alma ile ilgilidir. Bu bağlamda araştırmada evin düzenli olması ve kendine zaman ayırma temalarının alan yazında belirtilen ev özerkliği kaynağıyla tutarlılık gösterdiği saptanmıştır (Hakanen, 2011; Halbesleben, Harvey & Bolino, 2009). Araştırmada ailedeki yaşantılar sonucu oluşan neşe ve pozitif moralin, elde edilen becerilerin iş yaşamına yansıdığı görülmüştür. Benzer bulgulara Türkiye'deki sınırlı sayıda araştırmada da rastlanmıştır (Çalışkan ve Arıkan, 2016). Çalışkan ve Arıkan (2016) tarafından yapılan araştırmada aile yaşamında elde edilen ve yetilerin iş yaşamına taşındığı ve ale sorumlulukları nedeniyle iş yaşamındaki birçok kaynağı etkin ve verimli kullandıkları görülmüştür.

Aileden işe yönelik zenginleşmenin sonuçları performansın artması, hoşgörülü olma ve meslektaş ilişkilerinin olumlu gelişimi şeklinde görülmüştür. Katılımcılar evde aile bireyleri ile geçirdikleri olumlu yaşantı, ve paylaşımlar sonucu işyerlerine bu durumu yansıttıklarını belirtmişlerdir. Örneğin sınıfta enerjik olma, yenilikler yapma, derslerine daha fazla hazırlanma isteklerinin arttığını belirtmişlerdir. İlgili alan yazın incelendiğinde iş aile zenginleşmesinin sonuçlarından biri olarak çalışmaya-işe tutkunluk belirtilmektedir. Çalışmaya tutkunluk alan yazında, pozitif, enerjik, tatminkâr, işle ilgili ilerlemeye yönelik, zinde ve verimliliğinden emin bir düşünce yapısına sahip olma olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliklere sahip olmak alanyazında, dinçlik, adanma ve yoğunlaşma ile karakterize edilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003; Marais, 2014). Bu çalışmada da öğretmenlerin sınıflarında yenilik yapmaları, farklı etkinlikler düzenlemeleri, derslerine daha iyi hazırlanmaları, sınıfta ve okulda hoşgörülü olmaları ve meslektaşlarıyla paylaşımlarını arttırmalarına ilişkin bulgular alan yazınla tutarlılık göstermektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003; Hakanen ve ark, 2011). Nitekim işe yönelik zenginleşme temalarına bakıldığında öğretmenlerin hoşgörülü olma temasında sınıfta enerjik girdiklerini ve daha güler yüzlü olduklarını belirtmeleri de çalışmaya tutkunluğun özellikle dinçlik boyutuna vurgu yapıldığı görülmüştür. Siu vd. (2010) tarafından yapılan araştırma bulguları da çalışmaya tutkunluğun yönetici desteği, iş özerkliği ve iş aile zenginleşmesi arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Carlson vd. (2006) tarafından iş-aile zenginleşmesi 6 boyutlu bir kavram olarak ele alınmıştır. Bunlardan aileden işe yönelik zenginleşme üç boyutu oluşturmaktadır. Bu boyutlar aileden işe gelişim aileden işe olumlu duygu aktarımı ve aileden işe etkinlik aktarımı olarak

sınıflandırılmaktadır. Bu çalışmanın aileden işe yönelik zenginleşme kısmında aile ile vakite geçirme, tatil, eş ile paylaşım, düzenli ev, bireysel zaman temaları dikkate alındığında Carlson vd. tarafından belirtilen tüm boyutları kapsadığı görülmüştür. Özellikle aileden işe olumlu duygu aktarımının (neşe, tatmin, haz, mutluluk) ve aileden işe etkinlik aktarımının ön planda olduğunu saptanmıştır. Bu bağlamda elde edilen bulguların aileden işe yönelik zenginleşmenin gerek öncelleri gerekse sonuçları açısından alan yazınıla tutarlılık gösterdiği görülmüştür.

Araştırmada işten aileye yönelik zenginleşmeyi incelemek amacıyla öncelikle aileye yönelik zenginleşme sağlayan iş yaşantıları üzerinde durulmuştur. Bu iş yaşantıları, velilerle olumlu ilişkiler, öğrencilerle olumlu ilişkiler, yöneticilerle olumlu ilişkiler ve öğrenci başarısı temaları altında toplanmıştır. Katılımcılar iş yaşamında edindikleri bu deneyim ve yaşantılardan, öncelikle mutlu olduklarını, kendilerini iyi hissettiklerini belirttikleri için tüm temalar “Evde mutlu hissetme” ana teması altında toplanmıştır. Aileye yönelik zenginleşme sağlayan alanlar, alan yazından çalışma kaynakları olarak belirtilmiştir. Bu kaynaklar fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel yönlerden olabilmektedir (De Klerk, Nel ve Koekemoer, 2015; Bakker ve Demerouti, 2007). Bu araştırmada elde edilen iş kaynaklarına yönelik temaların psikolojik, sosyal ve örgütsel yönlerde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin velilerin takdiri ve desteğini önemsedikleri, öğrencilerle geliştirdikleri olumlu ilişkilerin onları motive ettiğini, özellikle yöneticileriyle olan ilişkilerinde takdir edilmelerinin, dinlenilmelerinin aile yaşamlarına olumlu yansıdığı belirtmeleri bulguların alan yazınıla tutarlı olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte araştırmada elde edilen yöneticilerle olumlu ilişkiler temasına ilişkin bulgu alan yazında “yönetici desteği” olarak belirtilmektedir. Yapılan birçok araştırma bulgusu da yönetici desteği ile iş aile zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkiye dikkat çekmektedir (Baral ve Bhargava, 2011; Beutell ve Wittig-Berman, 2008). Nicklin ve McNall, (2013) tarafından yapılan bir araştırmada da yöneticilerin çalışanların işlerine yönelik katkılarını desteklemesi ve onların kendilerini iyi hissetmesini önemsemesinin iş aile zenginleşmesini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

“Evde mutlu hissetme” ana teması altında, aileye yönelik zenginleşme alanları, anlayışlı eş ve ebeveyn olma teması ile evde üretken olma temaları altında toplanmıştır. Bu bağlamda işyerindeki olumlu yaşantı ve paylaşımlardan dolayı kendini evde mutlu hisseden katılımcıların eş ve çocuklarına karşı daha hoşgörülü ve anlayışlı oldukları, bağlılıklarının arttığını, birbirlerini daha etkili dinledikleri ve takdir ettiklerini belirttikleri görülmüştür. Ayrıca evde eşine yardımcı olma, birlikte farklı etkinlikler yapma veya yapmaya istekli olma gibi enerjinin arttığını belirten katılımcılar, evdeki işleri daha keyifli ve istekli yaparken daha üretken olduklarını ifade etmişlerdir. Elde edilen bulguların, Carlson vd.(2006)’nin duygu aktarımı boyutunu ve işten aileye psikolojik sermaye aktarımı boyutlarıyla tutarlı olduğu görülmüştür. Nitekim Carlson vd. (2006)’ya göre işle ilgili edinilen pozitif duyguların (tatmin, mutluluk), aile yaşamındaki performansı artırması: işten aileye olumlu duygu aktarımı olarak tanımlanmaktadır. İşten aileye psikolojik sermaye aktarımı ise başarı ve bir şeylerin üstesinden gelme duygusunun aile yaşamına aktarılması olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla işle ilgili olumlu duyguların aileye tutkunluğa etki ettiği ileri sürülebilir. Çalışmaya tutkunluk kavramında olduğu gibi alan yazında aileye tutkunluk iş aile zenginleşmesinin önemli sonuçlarından (Rothbard, 2001). Rothbard, (2001), aileye tutkunluğu aile dinçliği, aile içi etkinliklerde/birlikteliklerde enerji dolu olma, birlikteliğe istek duyma olarak tanımlamıştır. Katılımcıların iş yerinde elde ettikleri moral ve olumlu hislerin ev yaşamına anlayışlı olma, iletişimi güçlendirme, ev işlerinde ve aile bireyleriyle olan paylaşımlarında farklılık yaratma aileye tutkunluk olarak değerlendirilebilir (Bezuidenhout & Cilliers, 2010; Marais, 2014). Bu bağlamda elde edilen bulguların genel olarak alanyazınıla tutarlı olduğu görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar öğretmenlerin iş aile zenginleşmelerinde ev kaynakları ve çalışma kaynaklarının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş ortamında edindiği olumlu deneyimleri aile ortamına yansıttıkları, aile ortamındaki olumlu yaşantıları iş yaşamına doğrudan aktardıkları görülmüştür. Bu süreçte özellikle iş ortamında destekleyici koşullardan yönetici desteği önplana çıkmıştır. Araştırma bulguları öğretmenlerin iş aile zenginleşmeleri sonucunda çalışmaya tutkunluk ve aile tutkunluk gösterdikleri görülmüştür. Ayrıca bulgular katılımcıların işe yönelik performansın olumlu yönde etkilendiğini göstermiştir. Araştırma bulgularından yola çıkılarak daha sonra yapılacak nicel modelde tasarlanan araştırmalarda çalışmaya tutkunluk, aileye tutkunluk, yönetici desteği, iş kaynakları, iş performansı değişkenleri ile iş aile zenginleşmesi arasındaki ilişki incelenebilir. Bu araştırmada öğretmenleri yönetici desteği dışında çalışma ortamında onları etkileyen çeşitli iş kaynaklarına değinilmemiştir. Bu bağlamda iş aile zenginleşmesini etkilemesi olası görülen iş kaynaklarının neler olduğu nitel modelde tasarlanan başka araştırmalarda incelenebilir. Ayrıca araştırmada öğretmenler kendilerini dinleyen, ayırım yapmayan, anlayışlı ve takdir eden bir okul müdürünü betimlemişlerdir. Bu bağlamda iş aile zenginleşmesini destekleyen liderlik davranışları yine nitel modelde tasarlanan diğer araştırmalarda incelenebilir.

Kaynaklar / References

- Avey, J. B., Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693. doi:10.1002/hrm.20294
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Baral, R., ve Bhargava, S. (2011). Examining the moderating influence of gender on the relationships between work-family antecedents and work-family enrichment. *Gender in Management: An International Journal*, 26(2), 122-147. <http://dx.doi.org/10.1108/17542411111116545>.
- Bezuidenhout, A., ve Cilliers, F. V. (2010). Burnout, work engagement and sense of coherence in female academics in higher-education institutions in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-10.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., ve Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., &ve Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Çalışkan, S. ve Arıkan, S. (2016). İş-Aile Çatışmasının Öteki Yüzü: İş Aile Zenginleşmesi ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmelliyeçilik, Yaşam Doymu Değişkenleri ile Etkileşimi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(4), 122-123.
- Çalışkan, S. C., Ürü Sanı, O., Atan, Ö., Yozgat, U., ve (2013). Hizmetkar liderliğin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkisinde kapsamlı bir model geliştirme arayışları: Örgütle özdeşleşme ve pozitif psikolojik kaynakların bu etkileşimde aracılık rolü üzerine bir araştırma. *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 298-304.
- Edwards, J. R., ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1),178-179.
- Ersoy, A. F. (2016). Fenomenoloji. A. Saban ve A. Ersoy (Edt.) *Eğitimde nitel araştırma desenleri* içinde (s. 51-109). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78.
- Gable, S. L., ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of general psychology*, 9(2), 103-110.
- Greenhaus, J. H., ve Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy Of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., ve Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Grzywacz, J.G, ve Marks, N.F. (2000). Family, work, workfamily spillover and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage Family*, 62(2), 336-348.
- Hakkanen, J.J., Peeters, M., ve Perhoniemi, R., 2011b. Enrichment processes and gain spirals at work and at home: a three-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 8-30.
- Hanson, G. C., ve Hammer, L. B. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 249-265.
- Halbesleben, J. R., Harvey, J., ve Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452.

- Jaga, A., ve Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South african journal of psychology*, 41(1), 52-62.
- Jiang, H. ve Men, R. L. (2015). Creating an Engaged Workforce: The Impact of Authentic Leadership, Transparent Organizational Communication, and Work-Life Enrichment. *Communication research*, 44 (7), 225-243.
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., ve Shi, K. (April, 2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 182-192.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. Published In *Personnel Psychology* 60(3), 541-572.
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., ve De Beer, L.T (May, 2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-14.
- Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., ve Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 197-210.
- Merriam, S. B., ve Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. S. Turan, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mishra, P. (2015). A grounded theory study on family-to-work enrichment: Exploring links with family resources, community resources, work-role salience and psychological capital. *South Asian Journal of Global Business Research*, 4(1), 45-67.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4),411-420
- Olivetti, G., Abbi, R., Quaini, F., Kajstura, J., Cheng, W., Nitahara, J. A. ve Reed, J. C. (1997). Apoptosis in the failing human heart. *New England Journal of Medicine*, 336(16), 1131-1141.
- Reiners, G. M. (2012). Understanding the differences between Husserl's (descriptive) and Heidegger's (interpretive) phenomenological research. *Journal of Nursing and Care*, 1(5), 1-3.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.
- Schein, J. ve Chen, P. C. (2011). *Work family enrichment. A research of positive transfer*. Rotterdam ; Boston : Sense Publishers.
- Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., Kalliath, T, ve Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480. doi: 10.1016/j.jvb.2010.06.007
- Stella E. Anderson, Betty S. Coffey ve Robin T. Byerly (2016). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28 (6),787 – 810.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yazarlar

Dr. Tuğba KONAKLI, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesidir. Eğitim Yönetimi alanında yardımcı doçenttir. Çalışmaları konuları arasında pozitif örgütsel davranış, okul güvenliği, liderlik, politik yeti, sosyal girişimcilik, bilgi uçurma, yıldırma gibi konular gelmektedir.

Sibel ARSLAN, Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı bir okulda okulöncesi öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Aynı zamanda Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi programında yüksek lisans öğrencisidir.

İletişim

Yrd. Doç.Dr. Tuğba KONAKLI, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Umuttepe Kampüsü. İzmit/Kocaeli
e-mail: tugbakonakli@gmail.com

Sibel ARSLAN, Başiskele Kartonsan İlkokulu, Başiskele/Kocaeli
e-mail: sibellarlaan@gmail.com

Summary

The concept of work family enrichment focuses on the reflection of the positive experiences of employees on the work and family on the basis of positive organizational behavior. The concept of work family enrichment, which is defined as the effect on the quality of life of a person in a role, operates in a bidirectional way as enrichment from work to family and enrichment from family to work. Enrichment from work to family is achieved by the effect of individual's experiences at work and obtained material/spiritual resources on family life, while enrichment from family to work is achieved by experiences in family life enriching the work life (Greenhouse and Powell 2006; Carlson, Kacmar, Wayne and Grzywacz 2006). Research has shown that the positive interaction of work and family domains can be in different forms. These are positive diffusion, facilitation and enrichment (Grzywacz and Marks, 2000, Greenhaus and Powell, 2006, Carlson et al., 2006).

Antecedents of work family enrichment are expressed as work resources and home resources. Some of the work resources consist of support from the administrator, work related development possibilities and peer support (Jaga and Bagram, 2011; Lu, Siu, Spector, and Shi, 2009). In parallel, home resources include home support, home-related development opportunities, and home autonomy (Hakanen, 2011; Halbesleben, Harvey and Bolino, 2009). The results of work family enrichment are expressed as work engagement and family engagement.

Organizations employing employees with high perceptions of family work enrichment, utilizing the synergy created by their work and family domains is important in terms of organizational efficiency and performance as well as individual results (life satisfaction, job satisfaction, etc.) (Günaydın, Ürü Sanı, Atan and Yozgat, 2016). In this context, it is important to examine how the concept of work family enrichment is experienced in terms of teachers and the factors affecting these experiences, which are likely to affect job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship, job performance in educational organizations (Carlson et al., 2009; Masuda et al., 2012).

Purpose of the Study. The purpose of this study is to examine the lives of teachers on work family enrichment and the antecedents and results on these lives. Accordingly, answers to the following questions were sought.

- 1) What are the family experiences that provide for work enrichment of teachers?
- 2) In what areas are the work enrichment of teachers occur?
- 3) What are the work experiences of the teachers that provide enrichment for the family?
- 4) In what areas are the family enrichment of teachers occur?

Method

Design of the Research. This research is designed in phenomenological design from the qualitative research types. The phenomenological approach is specified as an appropriate and effective design to study emotional, and often intense human experiences (Merriam, 2015). In this research, a descriptive phenomenological approach has been adopted since it focuses on the meaning and definitions that teachers created for their work family enrichment in their lives

Participants. In this study, maximum diversity sampling and criterion sampling were used from purposeful sampling methods in order to examine participant opinions about work family enrichment. Thus, by means of the sampling of maximum diversity, it was possible to present teachers who perceive, understand and experience the family enrichment in a wide range (Ersoy, 2016), aiming to provide the minimum study period required for experimentation with the criterion sampling. Participants of different gender, marital status, age and branches working in primary and secondary schools of İzmit and Başiskele districts of Kocaeli formed the sample of the research.

Data Collection Tool. In the study, data was collected by interview method in accordance with the phenomenological design. The interview form was formed from semi-structured questions. The questions on the interview form were created by the researchers after literature review and the developed scales related to work family enrichment were examined. The draft interview form was presented to two field experts and a pilot trial was conducted. For the pilot trial, interviews were conducted with three different branch teachers outside the study group. A total of eight questions were included in the interview form.

Analysis of Data. In the study, the data obtained with the voice recorder were transcribed into the text to make it suitable for analysis. Content analysis was used in the analysis of the data obtained in this study. The qualitative data analysis utilized the Nvivo 8 qualitative data analysis program.

Findings. In the research, the antecedents that enable teachers to enrich for work were gathered under the themes of time spent with family, going to a vacation, ordered house, sharing with spouse, individual time and health of children. All of the participants first stated that these experiences made them feel happy and good at the workplace. For this reason, "feeling happy in the workplace" is determined as the main theme. Particularly, participants who spend time with the family and those who share with their spouses intensely have indicated that they are happier at work. In addition, it has been observed that the female participants have stated having a house in order is reflected in the work by making them feel happy. In addition to this, they stated that children being healthy and having a children reflect positively on their job.

It has been seen that teachers enriching from family to work are gathered under the themes of positive relationships with colleagues, tolerance and performance. It has been seen that the positive experiences that teachers have in their families are reflected in the school, especially in their students and their work performances. In this context, it is seen that the teachers who spend their time with their family, can go to vacations, organize their home and have healthy children, reflect these achievements to their work. It has also been observed that the areas of work enrichment focus on student associations and performance areas, as well as the development of positive colleague relationships.

Research findings showed that student success, positive relationships with the administrator, positive relationships with the students and positive relationships with the parents make the teachers feel comfortable and peaceful at home and thus have enrichment towards the family. Positive relationships with the parents, positive relationships with the students, and student achievement were seen as influencing the motivations of teachers and their acceptance of their emotions.

According to research findings, teachers feel comfortable and happy at home when they have positive relationships with parents, administrators and students in their work life and their students are successful. In this context, it was seen that the enrichment towards the family was gathered under the themes of "being productive at home" and "being an understanding companion and a parent". In

the being productive at home theme, as a result of the positive experiences in the work life, the teachers reported that they produced differences in the home, and new ideas about the time they spend with their spouse and children. In the theme of being an understanding companion and parent, they stated that sharing with spouses and children is increased, and they are calm and understanding.

The results obtained from the research have resulted in the fact that the teachers' home resources and working resources are influential in the family enrichment of work. It has been seen that the teachers reflect positive experiences obtained in the work environment to the family environment and that the positive experiences in the family environment are directly transferred to the work life. In this process, especially in the work environment, administration support from the supportive conditions has come to the forefront. The findings of the research showed that the teachers were affected by family affluence, family passion, work performance as a result of work family enrichment. From the research findings, it is possible to examine the relationships between work family enrichment and job satisfaction, family support, administration support, work resources, and job performance variables in later research to be designed in quantitative model. In this research, teachers did not refer to the various work resources that affect them in the working environment, except for administration support. In this context, what are the work resources that can possibly affect work family enrichment can be examined in other research designed in qualitative model. Also, the teachers described a schoolmaster who listens, does not discriminate, understands and appreciates them in the research. In this context, leadership behaviors that support work enrichment can also be examined in other studies designed in the qualitative model.