

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK VE İŞ-YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİSİ (İSTANBUL İLİ SANCAKTEPE İLÇESİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ubeyde ALKAN

ÇANAKKALE
Eylül, 2019

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı

Okul Yöneticilerinin
Çalışmaya Tutkunluk Ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkisi
(İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği)

Ubeyde ALKAN
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Adil ÇORUK

Çanakkale
Eylül, 2019

Taahhütname

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Okul Yöneticilerinin Çalışmaya Tutkunlukları İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği)” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih:

Ubeyde ALKAN

İmza

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Ubeyde ALKAN tarafından hazırlanan çalışma, 08/07/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: ...10288830.....

Akademik Unvan Adı SOYADI İmza

Dr. Öğretim Üyesi Adil ÇORUK Danışman Üye

Doç. Dr. Bilal ÇANKIR.

Dr. Öğretim Üyesi Barış USLU Üye

Tarih:

İmza:

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Okullarda yönetime verilen önemin artması, yöneticilerin liyakat sahibi olması, işini severek yapması, kurumunun lideri olması ve gibi pek çok etken günümüzde daha sık söylenmektedir. İstanbul ili Sancaktepe ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş–yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelediğim bu araştırmanın okul yöneticilerine ve okullarda yöneticilik yapmak isteyen öğretmenlere, bu alanda çalışmak isteyen araştırmacılara faydalı olmasını diliyorum.

Yüksek lisans tez çalışmamın her türlü hazırlık aşamasında yardımcı olan danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Adil ÇORUK'a öncelikli olarak teşekkür eder, tez izleme komitesinin değerli üyeleri Sayın Doç. Dr. Bilal ÇANKIR ve Dr. Öğr. Üyesi Barış USLU'ya şükranlarımı sunmak isterim.

Çalışmayı çok seven, başkalarına yardım etmekten büyük zevk alan ve tez hazırlama sürecinde her türlü konuda yardımını esirgemeyen kıymetli sınıf arkadaşım Gizem DAK'ın ismini anmadan geçemeyeceğim. Kendisinin bundan sonra da daha birçok başarıya imza atacağına tüm kalbimle inanıyorum.

Bu çalışmanın hazırlanması aşamasında üzerimdeki yoğun iş yükünü ve temposunu her türlü desteği ile hafifleten kıymetli müdürüm Ahmet ÖZCAN'a ve özellikle de mesai arkadaşım müdür yard. Selim ÖZTÜRK'e şükranlarımı sunuyorum.

En önemlisi de beni bu günlere getiren, yemeyip yediren giymeyip giydiren, bu yaşa gelmemize rağmen her türlü sıkıntımızda yanımızda olan ve dualarını hiç eksik etmeyen annem ve babamı şükran ve minnetle anmak istiyorum. Ellerinizden öpüyorum.

Bir yılı aşkın bir süre alan bu yorucu çalışma boyunca bana moral veren, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşim Rumeysa ALKAN ve biricik oğlum Musab ALKAN; ikiniz de hayatıma anlam katan en büyük varlıklarınımsınız...

Çanakkale 2019

Ubeyde ALKAN

Özet

Okul Yöneticilerinin Çalışmaya Tutkunluk ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkisi (İstanbul İli-Sancaktepe İlçesi Örneği)

Bu araştırmanın genel amacı İstanbul ili Sancaktepe ilçesinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın evrenini; 2018–2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Sancaktepe ilçesi içerisinde yer alan devlet okullarından ilkokullar, ortaokullar ve liselerde görev yapan okul müdür (65) ve müdür yardımcıları (165) oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak 3 bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Ankette, “Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği” ve “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla da çoktan seçmeli 12 soru oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların bazıları şunlardır:

Çalışmaya tutkunluk puanları ile iş yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon bulunmuştur. Dinçlik alt boyutunun genel iş yaşam dengesi üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Yöneticilikte geçen süre ve yaş ilerledikçe çalışma tutkunluk puanlarının arttığı, görevlerine göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte müdürler lehine anlamlı farklılık bulunduğu, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çocuk sahibi olma durumu, mezuniyetleri, çalışılan okul kademesi, branşlarına, kadro durumlarına, eşin çalışma durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. İş yaşam dengelerinin yüksek düzeyde olduğu, en düşük puanın ise orta düzeyde olan yaşamı ihmal etme boyutunda olduğu görülmüştür. Cinsiyet durumlarına göre kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarında kadınlar lehine anlamlı farklılık bulunduğu, çocuk sahibi olma durumlarına göre; kendine zaman ayırma alt boyutunda çocuk sahibi olanların lehine anlamlı farklılık bulunurken iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten

ibaret olması, genel iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık bulunmadığı gözlenmiştir. Çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan grup ile ilkokullarda görev yapan okul idarecilerinin iş yaşam uyumu puanlarının daha yüksek olduğu, müdür yardımcılarının müdürlere kıyasla kendine daha iyi zaman ayırdığı, 1 yıldan az yöneticilik kıdemine sahip olanların yaşamı ihmal etme puanlarının daha yüksek olduğu, yaş durumlarına, medeni durumlarına, mezuniyet durumlarına, kadro durumlarına ve eşin çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticisi, Çalışmaya Tutkunluk, İş Yaşam Dengesi



Abstract

The Relationship Between Work-Life Balance And Work Engagement In School Administrators (Sancaktepe/İstanbul)

The general purpose of this research is to show the relationship between work-life balance and work engagement in school administrators, who work in the primary and middle schools of Sancaktepe in İstanbul. Research universe is comprised of principals and deputy principals working at state schools (primary, middle and high schools) in Sancaktepe, İstanbul in 2018-2019 school year. In this research data collection tool is comprised of a questionnaire with three parts, and “Work Engagement Scale” and “Work-Life Balance Scale” are used in the questionnaire. Besides, a multiple choice test that has 12 questions are asked so as to determine the demographic characteristics.

Some of the research findings are: Positive correlation between work engagement scores and work-life balance scores are found. The sub dimension, Vigor, is found to be a crucial predictor over work-life balance in general. It is found that while the work engagement scores increased as the administrators get older and the time spent in administration lasts; considering their positions and on behalf of the principals is there a meaningful difference in vigor, dedication, absorption and total scales; on the other hand, no difference on the same scale is found in regard to sex, marital status, having a child, graduation, level of school, branch, position ranking at work and having a working partner. It is seen that work-life balance is at high level but the lowest score is at the neglect on moderate life. With regard to sex, meaningful difference is found on behalf of women at making time for oneself and live-for-work sub dimensions; with regard to having a child, meaningful difference is found on behalf of women with children at making time for oneself sub dimension; however, there is found no meaningful difference at work-life balance, neglection-of-life, living for work and general life-work balance scores. Finally, it

is found that the group with a 21-year-and-over career and administrators at primary schools have a higher work-life balance scores; the deputy principals make more time for themselves when compared to the principals; the ones with less than 1-year experience at administration have a higher neglect-of-life scores, but no meaningful difference is found with regard to age, marital status, graduation, position ranking at work and having a working partner

Keywords: School Principals, Work Engagement, Work-Life Balance



İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| Önsöz..... | i |
| Özet..... | ii |
| Abstract..... | iv |
| İçindekiler..... | vi |
| Tablolar Listesi..... | ix |
| Ekler Listesi..... | xii |
| Kısaltmalar..... | xiii |
| Bölüm I: Giriş..... | 1 |
| Problem Durumu..... | 1 |
| Problem cümlesi..... | 5 |
| Alt problemler..... | 5 |
| Araştırmanın Amacı..... | 7 |
| Araştırmanın Önemi..... | 7 |
| Araştırmanın Sınırlılıkları..... | 8 |
| Tanımlar..... | 8 |
| Kuramsal Çerçeve..... | 9 |
| Çalışmaya Tutkunluk..... | 9 |
| Çalışmaya tutkunluk boyutları..... | 11 |
| <i>Dinçlik boyutu</i> | 11 |
| <i>Adanmışlık boyutu</i> | 12 |
| <i>Yoğunlaşma boyutu</i> | 13 |
| Okul yönetimi ve çalışmaya tutkunluk..... | 13 |
| Çalışmaya tutkunluk ile ilgili yapılan çalışmaların incelenmesi..... | 16 |

| | |
|---|----|
| İş-Yaşam Dengesi Kavramı..... | 18 |
| İş – yaşam engesine yönelik kuramlar..... | 21 |
| <i>Rol kuramı</i> | 21 |
| <i>Taşma kuramı</i> | 21 |
| <i>Dengeleme kuramı</i> | 22 |
| <i>Bölünme kuramı</i> | 22 |
| <i>Araçsallık kuramı</i> | 23 |
| <i>Çatışma kuramı</i> | 24 |
| <i>Dağılma kuramı</i> | 25 |
| İş yaşam dengesini etkileyen unsurlar..... | 25 |
| <i>Örgütsel faktörler</i> | 25 |
| <i>Rollerin belirsizliği</i> | 25 |
| <i>Rol çatışması</i> | 26 |
| <i>Kişilerarası çatışma</i> | 27 |
| <i>Sorumluluk</i> | 29 |
| <i>Yönetime katılım</i> | 29 |
| <i>İş güvenliği</i> | 30 |
| <i>Yönetim tarzı</i> | 30 |
| <i>Fiziki mekan ve çevre şartları</i> | 31 |
| <i>Aşırı iş yükü</i> | 32 |
| <i>Kariyer engeli</i> | 33 |
| <i>Kişisel faktörler</i> | 34 |
| <i>Cinsiyet</i> | 34 |
| <i>Eğitim</i> | 36 |

| | |
|---|-----|
| <i>Kariyer planlama</i> | 36 |
| İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları..... | 37 |
| <i>Yaşam alanındaki sıkıntılar</i> | 37 |
| <i>İş alanındaki sıkıntılar</i> | 37 |
| <i>Ailesi ile ilgili sıkıntılar</i> | 38 |
| İş-yaşam dengesini sağlamak..... | 39 |
| Bölüm II:Yöntem..... | 44 |
| Araştırmanın Modeli..... | 44 |
| Araştırma Evreni ve Örneklem..... | 45 |
| Veri Toplama Teknikleri..... | 47 |
| Verilerin Analizi..... | 49 |
| Bölüm III:Bulgular..... | 52 |
| Bölüm IV:Tartışma, Sonuç ve Öneriler..... | 83 |
| Tartışma ve Sonuç..... | 83 |
| Öneriler..... | 90 |
| Kaynakça..... | 92 |
| Özgeçmiş..... | 116 |

Tablolar Listesi

| Tablo Numarası | Başlık | Sayfa |
|----------------|--|-------|
| Tablo 1 | Örneklemin Demografik Dağılımı..... | 46 |
| Tablo 2 | Kolmogorov-Smirnov Sonuçları..... | 51 |
| Tablo 3 | Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Puanları..... | 52 |
| Tablo 4 | Cinsiyetlerine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t-testi Sonuçları | 53 |
| Tablo 5 | Yaşlarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Sonuçları..... | 54 |
| Tablo 6 | Medeni Durumlarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t-testi Sonuçları..... | 55 |
| Tablo 7 | Çocuk Sahibi Olmalarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t- testi Sonuçları..... | 56 |
| Tablo 8 | Eğitim Durumlarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t-testi Sonuçları..... | 57 |
| Tablo 9 | Kıdemlerine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Sonuçları..... | 58 |
| Tablo 10 | Okul Kademesine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Sonuçları | 60 |
| Tablo 11 | Branşlarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t-testi Sonuçları.... | 61 |
| Tablo 12 | Görevlerine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t-testi Sonuçları... | 62 |
| Tablo 13 | Yöneticilik Kıdemine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği | |

| | | |
|----------|---|----|
| | ANOVA Testi Sonuçları..... | 63 |
| Tablo 14 | Kadro Durumuna Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t-testi Sonuçları..... | 64 |
| Tablo 15 | Eşin Çalışma Durumuna Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Sonuçları..... | 65 |
| Tablo 16 | İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları..... | 66 |
| Tablo 17 | Cinsiyetlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları t-testi Sonuçları..... | 67 |
| Tablo 18 | Yaşlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları ANOVA Testi Sonuçları..... | 68 |
| Tablo 19 | Medeni Durumlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları t- testi Sonuçları..... | 69 |
| Tablo 20 | Çocuk Sahibi Olmalarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t-testi Sonuçları..... | 70 |
| Tablo 21 | Mezuniyetlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları t-testi Sonuçları..... | 71 |
| Tablo 22 | Kıdemlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği ANOVA Testi Sonuçları..... | 72 |
| Tablo 23 | Okul Kademesine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t-testi Sonuçları | 74 |
| Tablo 24 | Branşlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları t-testi Sonuçları..... | 75 |
| Tablo 25 | Görevlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları t-testi Sonuçları..... | 76 |
| Tablo 26 | Yöneticilik Kıdemine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği ANOVA | |

| | | |
|----------|--|----|
| | Testi Sonuçları..... | 77 |
| Tablo 27 | Kadrolarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları t-testi Sonuçları | 79 |
| Tablo 28 | Eşin Çalışma Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği ANOVA Testi Sonuçları..... | 80 |
| Tablo 29 | Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği İle İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon..... | 81 |



Ekler Listesi

| Ek Numarası | Başlık | Sayfa |
|-------------|---|-------|
| Ek 1 | Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği..... | 111 |
| Ek 2 | İş-Yaşam Dengesi Ölçeği..... | 111 |
| Ek 3 | Demografik Sorular..... | 112 |
| Ek 4 | İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı..... | 113 |
| Ek 5 | Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Kullanım İzni..... | 114 |
| Ek 6 | İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Kullanım İzni..... | 115 |

Kısaltmalar

- çev.** : Çeviren
edit. : Editör
Md. : Madde
s. : Sayfa
vb. : ve benzeri
vd. : ve diğerleri
Ç.T.Ö. : Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği
Y. Lisans: Yüksek Lisans
Öğr. : Öğretmen
Yrd. : Yardımcısı

Bölüm: I

Giriş

Problem Durumu

Yönetim ve eğitim bilimlerinde insan odaklı yaklaşımların ön plana çıkması, bu doğrultuda yeni yönetim yaklaşımlarının ve eğitim modellerinin benimsenmeye başlanmasına eğitimin kendine özgü yönlerinin dikkate alınmasına yol açmıştır. Eğitim ve yönetim bilimlerindeki bu gelişmeler okul yönetiminin farklı boyutları üzerinde durulmasını okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluk ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkisini gerektirmektedir.

Yönetici belli bir amaç etrafında toplanmış bireylerin en etkin bir şekilde sevk ve idaresini yapmakla yükümlü olan kişidir. Günümüzde yöneticilik, artık bürokratik sistem içinde örgütün ekonomik performans hedeflerini gerçekleştirebilmek için çalışanların emir komuta zinciri içinde yakın kontrol ve denetiminde olmamalıdır. Yöneticiler, yoğun iş temposu içerisinde ellerindeki gücü ve yetkiyi paylaşarak, çalışanlar ile sürekli bir iletişim ve etkileşim içinde olmalıdırlar. Bilgi paylaşımını ve dağılımını yapmalı, değişimi destekleyen, esnek ve kolay uyum sağlayabilen iş gücü geliştirmelidirler. Bu yoğun iş temposu yüzünden de bazen kendi özel hayatları, aile yaşantılarına gereken zamanı ayırmayabilmektedirler (Uhl-Bien, 2007). Bu bağlamda okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Okullar toplumsal yapının şekillenmesinde araç rolünü oynarlar. Okul yöneticilerinin iyi yapılandırılmış bir okulda yönetsel amaçlara ulaşması daha kolay olacaktır (Bayrak, 2002). Başarılı bir yönetimin ardında işini seven ve işine tutkun bir

yönetici bakış açısı etkili olabilir. Çalışmaya tutkunluk çok yönlü bir kavram olup çalışanların işlerine yoğunlaşmalarını sağlayan tutumu ifade eder (Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013). Bununla birlikte, işini kaybetme kaygısı, iş güvencesi sorunu, çok fazla çalışma icap eden işlerin artması ve kariyer isteği gibi sorunların kuruluşlardaki işkolikliği desteklediği görülmektedir. İşkolik çalışanlar tatil, hafta sonu ve çalışma süresinden sonra da çalışmaktadırlar (Wijhe, 2011). Çalışanda olması gereken çalışma temposu, işkoliklik düzeyinde değil, bağlılık düzeyinde çalışma tutkusu olmasıdır. İşe tutkun olmak işe bağlılık kavramıyla ilişkilidir. Balay (2000)'a göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt içindeki davranışlarıyla örgütsel amaçlara yönelimindeki özdeşleşme durumunu ifade eder. Artan çalışan performansı (Dyrstad ve Innstrand, 2015), örgütsel bağlılık (Hakanen, Schaufeli ve Ahola, 2008) ve refah gibi bir dizi olumlu örgütsel sonuçla ilişkisi nedeniyle (Schaufeli, Taris, ve van Rhenen, 2008), işe bağlılık hem iş dünyasında hem de akademik araştırmalarda popüler bir kavram haline gelmiştir.

Okulun yönetiminden sorumlu kişiler yönetim süreçleri bağlamında okulda etkinlikleri sürdürürler. Bu süreç, okulun örgütsel varlığını devam ettirmesine ve eğitim amaçlarına ulaşmaya yöneliktir. Okulun yönetsel başarısı, alanda uzmanlaşmış kişilerin çalışmasıyla mümkündür (Bayrak, 2011). Bu açıdan yöneticilerin işine tutkun olması verimli bir yönetimle sonuçlanabilir. Güteryüz (2016) eğitim alanında işten ayrılma niyetleri açısından çalışmaya tutkunluk ilişkisi ve özel sektör alanında çalışmaya tutkunluk ilişkisini, Demirci (2015) çalışanın iş uyumu ile çalışmaya tutkun olma ilişkisini, Garip (2014) çalışanın performansının değerlendirmesi ile çalışma tutkunluğu ilişkisini, Koçak (2014) öz yeterlilik, iş kaynakları ile çalışmaya tutkunluğu arasındaki ilişkiyi, Güvenç (2012) iş desteği ve çalışma tutkunluğu ilişkisini araştırmıştır. Bu araştırmalarda, çalışanın çalışmaya tutkunluğunu etkileyen tüm unsurların ele alınmaya çalışıldığı görülmüştür. Bu

açından okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile ilişkili olgulardan biri de iş yaşam dengesi kavramı olduğu düşünülmektedir.

Çalışmaya tutkun olma ile ilişkili kavramlardan birisi de iş yaşam dengesini sağlamaktır. İş-yaşam dengesine sahip çalışanlar, yaşamlarının işin içinde ve dışında gerçekleştiğinin farkındadırlar (Byrne, 2005). Günümüzün iş hayatında çalışanlar işlerini ve kişisel yaşamlarını dengelemek için gayret gösterirler. Bunun nedeni, bireylerin hem iş hayatında hem de aile yaşamında değişen yaşam standartlarına göre artan talep ve beklentileridir (Hill, Hawkins, Ferris ve Weitzman, 2001; Peeters, Montgomery, Bakker ve Schaufeli, 2005; Munn, 2013). İşe bağlı stres, Avrupa Birliği çalışma ortamındaki en büyük sorunlardan biri olarak tanımlanmıştır (Skakon, Nielsen, Borg ve Guzman, 2010). Okul yöneticisi diğer meslek mensuplarında da görüldüğü gibi yönetsel sorumlulukları gereği kişisel yaşamı ile iş yaşamını dengelemekte zorluklar yaşadığı görülmüştür (Bek, 2007). Okul yöneticilerinin zaman zaman mesai dışı çalışmalara katılmak zorunda olması, kimi zaman hafta sonu da okulda bulunması gerekmesi gibi hususlar onun iş yaşamının kişisel yaşam alanına müdahale olarak düşünülebilir.

İş yaşamı ile kişisel yaşam dengesindeki uyumsuzluklar her iki alanda da sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir. Yeteri kadar dinlenememenin verdiği iş verimindeki azalma, kişisel yaşama ayrılmayan zaman nedeniyle yaşanan ailevi problemler buna örnek verilebilir. İş yaşamından doyum elde edememe, yoğun stres yaşama, sağlığında bozulma karşılaşılabilecek sorunlardan bazılarıdır (Forsyth ve Polzer-Debruyne, 2007). Bu etkileşim, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Cinamon ve Rich, 2002; Frone, Russell ve Cooper, 1992). İş-yaşam dengesi, bir çalışanın kendisini hem iş hem de çalışma dışı hayatında nasıl hissettiğiyle ilgili bir kavramdır. Daha fazla iş-yaşam dengesinin kurulması bireylerin genel olarak daha iyi ve daha olumlu şekilde davranmasına yol açar (Rife and Hall, 2018). İş-yaşam dengesi, hem

bir kişinin işinin hem de kişisel yaşamının taleplerinin eşit olduğu bir denge halidir. İş yaşam dengesi işte, evde ve yaşamın diğer yönlerinde çoklu sorumlulukların etkin bir şekilde yönetilmesini ifade eder. Hem çalışan hem de organizasyon için önemli bir konudur. İş-yaşam dengesi eksikliği, çalışan bireyin işyerindeki ve kişisel yaşamdaki performansını etkiler. Daha iyi bir iş-yaşam dengesi olan bir çalışan örgütsel büyüme ve başarıya daha fazla katkı sağlayabilir. Manfredi ve Holliday (2004), iş yaşam dengesi'nin, iş ile kişisel yaşamın, tamamlayıcı unsurlarından daha az rekabet edici öncelikler olarak görülmesi gerektiği fikrine dayandırmıştır. Byrne (2005), işyerinde artan stres sorununun üstesinden gelmenin bir yolu olarak iş-yaşam dengesi kavramını vurgulamıştır.

İş-yaşam dengesine sahip çalışanlar, yaşamlarının işin içinde ve dışında gerçekleştiğinin farkındadırlar (Byrne, 2005) ve iş ile iş dışı rolleri arasında asgari düzeyde bir çatışma yaşarlar. Bu dengeyi elde edenler, genel olarak meslekleri ve yaşamlarıyla daha yüksek memnuniyet seviyelerine sahip olma eğiliminin yanı sıra, stres ve depresyonun daha düşük seviyelerine sahip olma eğilimindedir.

Modern teknoloji çağında, organizasyonlar çalışanlarına işlerini ve iş dışı rollerini esnek çalışma saatleri, gibi avantajlar sağlayarak iş ve yaşam dengesini desteklemeye çalışmaktadırlar. Ancak, bu avantajları sunmak yeterli değildir; örgüt ve yönetim, çalışanlar için böyle bir kültür oluşturarak ve bu girişimi destekleyen politikalar tasarlayarak, çalışanlar için sağlıklı iş-yaşam dengesi teşvikinin sürekliliğini sağlamalıdır (Rife ve Hall 2018). İş ve aile yaşam alanlarının bileşimi önemli ölçüde değişmiştir. Bugünün çalışan kadın ve erkekleri, çalışma yaşamları ile kişisel / aile yaşamları arasında çoğu zaman dengesizlik yaratan günlük zorluklarla karşı karşıyadır. Böylece iş-yaşam dengesi eksikliği, çalışan bireyin işyerindeki ve kişisel yaşamdaki performansını etkiler.

İş-yaşam dengesi, literatürde iş ve aile sorumlulukları arasında daha fazla denge kurmaya çalışan politikalara atıfta bulunmak için kullanılan terimdir. Bu politikalar, sadece

çalışan ebeveynler için değil, tüm çalışanlar için geçerlidir ve belli başlı politikaların bir kuruluşta bulunmaması çalışanlar ve kurum kültürü üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilir.

Teknolojik yeniliklerin işin ne zaman ve nerede yapılabileceği esnekliğini arttırdığı bir dünyada, iş ve ev yaşamını başarılı bir şekilde dengeleme kabiliyeti çağımızın temel sosyal zorluklarından biri olarak vurgulanmıştır (Guest, 2002). Tipik olarak işyeri çatışması artışı olarak tanımlanan böyle bir dengenin bulunmaması, hem bireyler hem de kuruluşlar için olumsuz sonuçlara yol açtığı fark edilmiştir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). Alan taraması yapıldığında okul yöneticilerine yönelik iş yaşamı ile kişisel yaşama yönelik dengenin kurulması ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkinin incelenmesi ile ilgili çalışmalara rastlanmamıştır. Alan yazında ise farklı sektörlerde bu alanda yapılmış çalışmaların olduğu görülmüştür. Ulukapı (2013) örgütsel destek ile iş yaşam dengesi, Demirer (2011) seyahat firmalarında çalışanların iş yaşam dengesini, Apaydın (2011) iş bağımlılığı ile iş yaşam dengesini, Ballica (2010) cinsiyet rolü ile iş-yaşam dengesini ve Küçükusta (2007) ise çalışma yaşamındaki kalite ile iş yaşam dengesini araştırmıştır. Okul yöneticileri açısından özgün bir konu olması yönüyle bu çalışmanın gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan bu konu araştırmanın problem alanını oluşturmaktadır. İş katılımının iş alanı dışında yaşayan deneyimlerle nasıl ilişkili olduğunu daha iyi anlamak için bu konuda daha fazla araştırma yapılmasını gerektirmektedir.

Problem cümlesi. Okul Yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki var mıdır?

Alt problemler. Yapılacak olan çalışma çerçevesinde araştırma soruları aşağıda belirtildiği gibi oluşturulmuştur.

1. Okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluk ve iş-yaşam dengesi algı düzeyleri nedir?

2. Okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluklarına ilişkin görüşleri arasında;

- a. cinsiyeti
- b. yaşı
- c. medeni hal
- d. çocuk sahibi olma durumu
- e. eğitim durumu
- f. mesleki kıdemi
- g. çalışılan eğitim kademesi
- h. branşı
- i. görevi
- j. yöneticilikte geçen toplam süre
- k. yöneticilikteki kadro ünvanı
- l. eşinin çalışma durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık var

mıdır?

3. Okul yöneticilerinin iş-yaşam dengelerine ilişkin görüşleri arasında

- a. cinsiyeti
- b. yaşı
- c. medeni hal
- d. çocuk sahibi olma durumu
- e. eğitim durumu
- f. mesleki kıdemi
- g. çalışılan eğitim kademesi
- h. branşı
- i. görevi
- j. yöneticilikte geçen toplam süre
- k. yöneticilikteki kadro ünvanı

1. eşinin çalışma durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. Okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Sancaktepe ilçesinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın Önemi

Bireysel yaşam ile iş yaşamının dengeli olması çalışanların verimliliğinde etkili olan olgulardan biri olarak düşünölmektedir. Mesleki tutkusu olan bir okul yönetiminin dengeli bir iş yaşamı sürmesi eğitim kurumlarını başarılı kılabilir. Okul yöneticisinin yöneticilik görevini en başarılı şekilde yerine getirmesi ve vazifesine bağlılık hissiyatı oldukça önemlidir. Yöneticinin, en nihayetinde bir insan olmasından kaynaklı kendine has davranış özellikleri ve özel hayatı bulunmaktadır. İş ile kendi hayatı arasında bir denge kurmalı, bunun yanında yaptığı işi her türlü zorluğa rağmen devam ettirmesi gerekmektedir. Bu noktada yönetici hem kendi kurumundaki bireyleri idare etmek zorunda hem de örgütün amaçları doğrultusunda kişileri yönetmesi gerekir. Bunu yaparken de kendisine ve yaşantısına gereken zamanı ayırabilmelidir. Yönetim sırasında karşılaştığı tüm zorluklara rağmen işini sevmeli, üstlendiği görevin hakkını vermeli, zorluklara göğüs germelidir.

Okul yöneticisi; okul, öğrenci, öğretmen ve toplum için büyük öneme sahip bireylerdir. Yöneticilerin iş yoğunluğu arasında kendi özel hayatlarına da yeterince vakit ayırabilmeleri ve yaptıkları işi severek yapmaları ayrıca önemlidir. Bu noktadan hareketle okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi

belirlemek üzere araştırma yapılması planlanmıştır. Alan yazın taramasında okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluk düzeyleri ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki bu araştırmanın konusunu oluşturmuştur.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. İstanbul ili Sancaktepe ilçesindeki devlet okullarının farklı okul kademelerinde çalışan okul müdür ve müdür yardımcılarının görüşleri ile sınırlıdır.
3. İstatistik yöntemlerinden elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan ve açıklanması gereken başat kavramlar şunlardır:

İş Yaşam Dengesi: İş ile kişisel yaşamın bireysel beklentiler ve ayrımın dengeli sürdürülmesidir (Küçükusta, 2007).

Çalışmaya Tutkunluk: Çalışmaya ilişkin olarak çalışanın olumlu, tatmine dayalı, bir ruh halinin ifadesidir (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002, s. 74 akt. Turgut, 2011, s.156) .

Okul Yöneticisi: Devlet okullarında, yönetimin farklı kademelerinde çalışan müdür ve müdür yardımcısı görevlerini yürüten öğretmenlerdir.

Kuramsal Çerçeve

Bu başlık altında çalışmaya tutkunluk ve iş-yaşam dengesi kavramları ile ilgili alanyazına değinilmiştir.

Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkun olmak, kişinin yalnızca iş bağlılığını ifade etmemektedir. Kendini işine tüm yönleri ile ne kadar verdiği, ne kadar özümlediği, ne kadar değer kattığı ile ilgilidir. Yani kavramsal bağlamda işe bağlılık çalışanın işine tüm benliğiyle katılmasıdır (Esen, 2011). İngilizcede ‘work engagement’ olarak ifade edilen bu terim Türkçede “işe cezbolma” (Dalay, 2007), “işe angaje olma” (Güneşer, 2007), “çalışmaya tutkunluk” (Turgut, 2011), , “işle bütünleşme” (Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013) olarak ifade edilmiştir. Çalışma tutkusu, “kuvvetli, bağlılık ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihinsel durum” olarak tanımlanmıştır (Schaufeli ve Bakker, 2004). İşe tutkun olmak “işine karşı özverili olmak, özümsemekle nitelendirilen olumlu duyguları içeren bir zihinsel durum” olarak tanımlanır (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom ve Bakker, 2002; Schaufeli ve Bakker, 2010). İşe katılım, işle ilgili olumlu sonuçlara yol açan olumlu davranış veya işyerinde olumlu bir zihinsel durum olarak tanımlanır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu aynı zamanda yüksek enerjili bir deneyim, çalışırken zihinsel esneklik ve bir kişinin işine çaba harcamaya istekli olması ve zorluklar karşısında bile sebat etmesi anlamına gelir. Kişinin işine katılımı yüksek bir önem, coşku ve katılım duygusuna atıfta bulunurken, kişinin işinde mutlu, artan çalışan performansı şeklinde sonuçlanır (Christensen, Dyrstad ve Innstrand, 2015). Çalışanların çalışmaları ile psikolojik bağlantısı, 21. yüzyılın bilgi / hizmet ekonomisinde kritik önem atfedilmeye başlanmıştır. Günümüz koşullarında rekabet edebilmek için şirketler yalnızca en üst düzey

yetenekleri toplamakla kalmıyor, aynı zamanda çalışanların tüm yeteneklerini çalışmalarına uygulamalarına ilham vermeli ve olanak sağlamalıdır. Çağdaş örgütler, psikolojik olarak işleriyle bağlantılı çalışanlara ihtiyaç duymakta onlardan yüksek verimlilik istemektedir. Bu bağlamda çalışanların işine tutkun olması gerekmektedir (Çankır, 2016).

Schaufeli ve Bakker (2004) İş ilişkisini “canlılık, bağlılık ve özümseme ile nitelendirilen olumlu, duygusal-bilişsel bir durum” olarak tanımlamıştır. Konsept üç boyuttan oluşur: yüksek enerji, özveri ve özümseme. Yüksek düzeyde enerji, zihinsel esneklik, bir kişinin işine çaba gösterme istekliliği ve çalışanların zorluklarla karşı karşıya kalması durumunda bile sebat etme ile karakterizedir. Adanma, yararlı ve anlamlı olarak algılanan, ilham veren ve zorlu olan ve gurur ve coşku duygularını uyandıran işlere olan bağlılığı ifade eder. Özümseme, tamamen konsantre olarak çalışmak ve işte olmaktan zevk almaktır. Çalışanlar işlerini özümsemediğinde zamanın hızla geçtiğini ve kendilerini işten ayırmanın zor olduğunu düşünürler.

Çalışmaya tutkun olma, işe bağlı olmadan ve iş doyumundan farklı bir kavramdır. Çalışma tutkunluğu işi odağa alan bir bağlılık yapısını gösterirken işe bağlılık ise örgütüne veya kurumuna bağlı olmayı ve sadık kalmayı içerir. İş doyumunu diğerlerinden daha farklı bir kavram olup ihtiyaçların giderilmesine bağlı olarak elde edilen haz duygusudur (Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013).

Shimazu, Schaufeli, Kubota ve Kawakami'nin yaptığı bir çalışma (2013), işkolikliğin sağlığı olumsuz etkileme ve yaşam doyumundaki azalma ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Oysa iş tutkusunda bir artışın, sağlıksızlığın azalması ve hem yaşam doyumunu hem de verimlilikteki artışla ilişkili olduğu görülmüştür. İşkolik ve iş zevki arasındaki diğer bir ayrım, işkolikliğin az ya da çok daha istikrarlı bir kişilik özelliği olduğudur, oysa

işe katılım düzeyi işin ve örgütün yönlerinden etkilenir ve haftaya ve hatta güne göre dalgalanabilir (Xanthopoulou, Bakker Heuven Demerouti ve Schaufeli, 2008).

İş bağımlılığı ile çalışma tutkusunun farklı kavram olduğu ve arasındaki farklara yönelik araştırmacılar mutabakata varmışlardır (Burke ve Fiksenbaum, 2009; Shimazu ve Schaufeli, 2009; Sussman 2012; Andreassen, 2014; Quinones ve Griffiths, 2015). Buna rağmen işe tutkun olmak işe bağlılık kavramıyla ilişkilidir. Balay (2000)'a göre bağlılık duygusunun en yüksek derecede bir duygu olduğu söylenilebilir. Bir düşünceye, bir kişiye ya da bir kuruma gösterdiğimiz bağlılığı ve gerçekleştirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü gösterir. Yüksel (2000)'e göre örgütsel bağlılık, yalnızca işverene aidiyet demek değildir. Örgütte başarının ve verimliliğin devam etmesi için herkesin düşüncesini açıkça söyleyip yönetime dahil olmaları ve gayret göstermeleri gerekmektedir. Celep (2000)'e göre örgütsel bağlılık, örgütü kendi istek ve arzularının önünde tutmakla ilişkilidir.

İşe katılım sadece örgütsel sonuçlarla değil aynı zamanda bireysel sağlık sonuçlarıyla da bağlantılıdır. Çalışan işçilerin, enerji dolu olduğu ve işçi sağlığı üzerinde ciddi olumsuz etkiye neden olabilecek işle ilgili stres şikayetleri geliştirme olasılığı daha düşük olduğu düşünülmektedir. İşe katılımın sağlık üzerindeki etkileriyle ilgili araştırmalar nispeten az olmasına rağmen, aslında bazı çalışmalar bu varsayım için kanıtlar bulmuştur. Örneğin, yüksek düzeyde işe bağlılık, kazalar (Simpson, 2009), daha az sağlıksızlık (Shimazu, Schaufeli, Kubota, ve Kawakami, 2012) ve hastalık yokluğu (Schaufeli, Bakker van Rhenen, 2009) nedeniyle daha az kaybedilen iş günü ile ilişkilendirilmiştir.

Çalışmaya tutkunluk boyutları. Çalışmaya tutkunluğun üç boyutu vardır. Bu üç boyut; dinçlik boyutu, adanmışlık boyutu ve yoğunlaşma boyutu olarak sıralanabilir (Turgut, 2011).

Dinçlik boyutu. Çalışanlar olumlu tutumları ve faaliyetlerinde takdir ve başarı açısından kendilerine olumlu geri bildirimler verirler. Çalışanlar uzun süren yoğun bir çalışmadan sonra kendilerini yorgun hissetmelerine rağmen, yorgunluklarını oldukça hoş bir durum olarak nitelendirirler. Çalışanlar işlerinde işi verimli yaparken iş dışında başka şeylerden de yararlanırlar. İşkoliklerin aksine, güçlü ve karşı konulamaz bir iş motivasyon nedeniyle çok çalışmazlar, onlar için çalışmaya ve işine tutkun oldukları için çalışırlar (Gorgievski, Bakker ve Schaufeli, 2010). Harter (2002), iş tutkusunu çalışma coşkusu olarak tanımlanmaktadır. Turgut (2011)'a göre dinçlik boyutu; çalışanın görevini yaparken yüksek bir enerjiye sahip olduğunu, etrafındaki birçok kişiye göre daha güçlü olduğu ve verilen görevi yapma isteğinin beklenenden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu konuda önemli olan bireyin işine ne kadar önem verdiği ve ne derecede işinde başarılı olmayı istediğidir (Özsoy 2013).

Adanmışlık boyutu. İşe adanma, işe sıkı sıkıya sarılma olarak da isimlendirilmektedir. İşe adanma hem davranışsal, hem de tutumsal olarak ifade edilmektedir. Tutumsal yaklaşımlarda işe tutunma, psikolojik açıdan ele alınmaktadır. İşe adanma, işçinin işine harcadığı zaman ve enerjinin günlük yaşantısını ne kadar etkilediği olarak belirtilmektedir. Başka deyişlerde “çalışanın psikolojik açıdan işi ile bütünleşmesi”, “işin, işgörenin benlik bilinci üzerindeki etkisi”, “toplumsallaşma sürecinin ilk zamanlarında işe yönelik değer eğilimi” olarak ele alınmaktadır (Morrow, 1983; akt. Celep, 2000). Adanmışlık aşaması, çalışmaya dair güçlü bir bağlılığı temsil eder. Heves, esin, ehemmiyet, övünç ve mücadele kavramlarını kapsar. Adanmışlık boyutunda kişiler yaptıkları işin çok önemli ve çok ilgi çekici olduğunu düşünür. Yaptıkların işin aşırı derecede çalışmayı gerektirdiğini, bir amaç uğruna hizmet verdiğini ve bir anlamı olduğunu düşünürler. Ek olarak işlerinden sürekli olarak ilham aldıkları için işlerine daha fazla odaklanır ve yaptıkları işten kıvanç duyarlar (Turgut, 2011). Yüksek düzeyde iş

ilişkisi olan çalışanlar enerjiktir ve işlerine adanmış ve işlerine dalmışlardır. (Seligman, ve Csikszentmihalyi, 2000). Adanmışlık, kişinin kendisine ve işine yüklediği anlamdır (Turgut, 2013). Her örgüt, üyelerinin adanmışlığını artırmak ister. İşe adanmışlık üzerine yapılan araştırmalarda, adanmışlığı yüksek olan çalışanların, görevlerini yerine getirirken daha çok çaba gösterdiğini ortaya koymaktadır.

İşkolikler karşı koyamadıkları bir güdülenme neticesinde kendilerini işlerine verirler ve işten başka bir şey düşünemeyecek duruma gelirler. İşe gönülden adanmışlar için ise kendini işine verme durumu içsel bir motivasyon kaynağıdır. İşini gönülden severek yapan bireyler bu sevgiyi motivasyon kaynağı olarak kullanır (Açıkgöz, 2009).

Yoğunlaşma boyutu. Yoğunlaşma boyutu ise bireyin odağının tamamını yaptığı işe vermesi ve mutluluk duyarak çalışmaya başlamasıdır. Birey bütün odağını işe verdiği için hem zamanın nasıl geçtiği anlamaz hem de yaptığı işi bırakmak istemez (Turgut, 2011). Bu boyutta bireyler işleriyle meşgul oldukları sürece mutlu ve huzurlu olurlar (Özsoy, 2013). Çalışmaya tutkunluk, kişinin devamlı olarak işe odaklanması, hayatının merkezini yaptığı iş olarak algılaması ve kişinin içgüdüsel olarak zamanının çoğunu işle ilgili konulara ayırmasıdır (Temel, 2006).

Okul yönetimi ve çalışmaya tutkunluk. Eğitimin tüm girdi ve çıktıları bütünsel düşünüldüğünde belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi ya da hedeflerin fiile dönüştürülmesi elbetteki okul ve okulun elemanlarıyla olur (Bursalıoğlu, 2012). Yönetim sürecinin eşgüdümleme, planlama, iletişim gibi aşamalarında karar verme becerilerine sahip kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Okul müdürleri okulların temel bütün sorumluluklarını üstlenen bireylerdir (Bayrak, 2011). Okul yöneticilerinin her açıdan öğretmenleri teşvik edici davranışlar sergilemesi, MEB'in politika ve çalışmalarına önem göstermesi beklenir. Eğer tersi bir durum olarak üst yöneticilerin davranış bozuklukları varsa, etkilemenin derecesine göre, örgütün çalışma sistemini bozar. Bozulan bu sistemde

çalışan iş görenlerde uyumsuzlaşır (Balci,2002). Okul müdürleri ve okul yöneticileri için personelini yönetme, üretkenliği artırma ve öğrenci başarısını artırma stratejileri arasında en önemli adım eğitimidir.

Okul yöneticilerinin sergileyeceği gelişmeyi destekleyici ve demokratik tutumlar, görevinde yeni olan öğretmenlerin daha kolay bir şekilde okul ortamına uyum sağlamasına ve bilgi ve becerilerini daha kolay sergilemelerine olanak sağlar (MEB, 2008). Teorik olarak, işe katılım, kuruluşlar için her türlü olumlu sonuçla bağlantılıdır. İşe tutkun olan çalışanlar enerji ile doludur, kuruma adanmıştır ve işle ilgili stres şikayetleri geliştirmeden sıkı çalışırlar. Bu anlamda, çalışanlar yalnızca üretken olmakla kalmıyor, aynı zamanda olumlu iş tavırları da iş yerinde olumlu bir atmosfer yaratıyor. Bu atmosfer işyerindeki diğer insanları da olumlu yönde etkileyebilir. Çalışan işlerinden memnundurlar ve işlerini bırakma olasılıkları daha düşüktür. Bu yönüyle çalışma tutkusuna sahip yöneticiler hem daha verimli olacaklar hemde yaptıkları işten zevk alacaklardır.

Okuldaki kaynakların, okulun amaçlarını gerçekleştirecek şekilde harekete geçirilmesi, etkili ve verimli kullanılması bütünlüğüne okul yönetimi denilmektedir. İnsan ve madde kaynaklarının hareket geçirilmesi ile öğrencilere istendik bilgi, beceri ve davranışlara bilimsel yöntemlerle kazandırabilmek ve okul üyelerinin kendini gerçekleştirerek mutlu olabilmesini sağlamak, okul yönetiminin temel amacı olmalıdır. Okul yönetiminin başarılı bir yönetim sergileyebilmesi için, verimliliği artırma, eğitim işgörenlerinin iş doyumunu sağlama, takım çalışması yapabilme gibi hedeflere odaklanmalıdır (Başaran, 1996).

Türkiye’de okulların başarısızlığına neden olan etmenlerin ve okul başarısında çok büyük öneme sahip okul yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmelerinde belirli kriterlerin dikkate alınması gereklidir. Okul yöneticisi önemli sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumlulukları hakkıyla yerine getirmesi için de yönetim becerilerine sahip olması

gerekmektedir. Birçok okul, personelin öğretimlerini değiştirmesini ve geliştirmesini bekler, ancak gerekli yapı ve desteği sağlamaz. Personelin izlenmesi ve desteklenmesi, öğretmenlerin mesleğin zirvesinde kalmasını ve yüksek kalitede eğitim vermeye devam etmesini sağlamamanın tek yoludur. Bunu yapmak için öğretimde mükemmelliği izlemek ve desteklemek için bir yapıya ve sisteme ihtiyaç vardır (Bayrak, 2011). Bu açıdan okul yöneticilerinin içten motivasyona sahip olması arzu edilmektedir. Kaynaklar örgütsel veya yönetsel bir bakış açısıyla arttırılabilir. Çalışanları iş ve örgütsel süreçlerle ilgili karar alma sürecine dahil etmek, çalışanlara kontrol sağlamak ve çalışma yöntemlerini ve çalışma hızlarını etkilemelerini sağlayabilir. Sosyal desteğin optimize edilmesi, çalışanların deneyimlerini paylaşmalarının sağlanması ve meslektaş dayanışmasının sağlanarak güven oluşması fayda sağlayabilir. İşteki sosyal ilişkileri ve sosyal uyumu teşvik eden bir çalışma ortamını destekleyebilirler.

Çalışanların kaynaklarını optimize etmek için yöneticinin veya kuruluşun rolüne odaklanmanın yanında kuruluşlar ve yöneticiler çalışanlara kaynak sağlamaktan tek başlarına sorumlu değildir. Çalışanlar, kaynaklarını işlerini kendi başlarına, örneğin iş hazırlama yoluyla, kendileri optimize edebilirler. İş üretme, çalışanların bilgi, beceri, yetkinlik ve ihtiyaçları ile iş görevleri arasında en uygun uyumu yaratmak için çalışmalarını düzenlemeleri, şekillendirmeleri ve yeniden tanımlamaları anlamına gelir (Tims, Bakker, 2010). Çalışanların işlerinde yapabilecekleri üç değişiklik türü arasında ayırım yapar: görev hazırlama, ilişkisel işçilik ve bilişsel işçilik. Görev hazırlama, iş görevlerinin yerine getirilme biçiminde ve işin kavramsallaştırılmasındaki değişikliklerdir. İlişkisel işçilik, meslektaşlarla temas sıklığı ve çalışanların birlikte çalışmayı tercih ettikleri bir seçeneğe sahip değildir. Bilişsel işçilik, çalışanların işlerine değer verme ve işlerine anlam verme şeklini değiştirmeyi ifade eder (Schaufeli ve Bakker, 2004). Bir diğer önemli kaynak, iş performansında net ve düzenli geri bildirimler sağlamaktır. İyi bir geri bildirim

sistemi, çalışanların güçlü ve zayıf yanlarını bildikleri ve kariyerleri boyunca kendilerini geliştirme fırsatlarına sahip olduğu çalışanların kişisel gelişim süreçleri için de önemlidir. Bu açıdan okul müdürlerinin üst yönetimlerce desteklenmesi onların çalışma tutkularını geliştirecek bir unsurdur.

Çalışmaya tutkunluk ile ilgili yapılan çalışmaların incelenmesi. Tutkunluk konusunda gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde, Demirci'nin (2015) bireyin çalışmaya tutkunluk ile iş uyumluluğu ilişkisini, Garip'in (2014) çalışmaya tutkunluk ile performans değerlendirme ilişkisini Koçak'ın (2014) öz yeterliliğin çalışmaya tutkunluk ve iş kaynakları ilişkisini, Güvenç'in (2012) çalışmaya tutkunluk ve işe yönelik destek ilişkisini araştırdığı görülmüştür.

Bağlılık iş performansı ile ilişkilidir. Bireyin kaldırabileceğinden daha çok iş yükü taşıması onun bağlılığını azaltacak bir unsurdur. Bağlılığın azalması performansı olumsuz etkiler (Balay, 2000). Güleriyüz (2016) ise özel okulda çalışan öğretmenlerde işten ayrılma niyeti yordayıcısı olarak iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk konusunu ele almıştır. Çalışmaya tutkunluk ile demografik özellikler arasındaki ilişki incelendiğinde ise erkek öğretmenlerin, lisans mezunu olan öğretmenlerin, 2-5 yıl kıdeme sahip olanların, branş ve müdür-müdür yardımcısı olarak çalışan öğretmenlerin, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet açısından yapılan incelemede erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Erkekler iş rollerine kadınlara göre daha bağlıdır. Çalışılan kademeye göre okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlerin ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan öğretmenlere göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yaş gruplarına göre, medeni duruma göre, mesleki çalışma yılına göre, çalışılan kurumun eve yakınlığına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Varoğlu (1993) kamu sektöründe görev alanlarının işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelediği araştırmada, çalışanların görevlerine ve içinde buldukları örgütlere karşı düşünceleri arasında önemli bir yere sahip örgütsel bağlılık araştırılmıştır. Kişisel özelliklerin, örgütsel ortamın, kıdemin mesleğine olan bağlılığa olan etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın sonunda işgörenlerin bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Sonuç olarak iş tutkusu “yüksek enerji, özveri ve özümseme ile nitelendirilen olumlu, duygusal-bilişsel bir durum” olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004). Çalışanlar sıkı çalışır, enerji doludur ve işlerine çok adanmıştır. İşe katılım farklı türden örgütsel çıktılarla olumlu yönde ilişkilidir. İşe katılım yüksek performansla ilişkilendirilir ve çalışanların daha iyi sağlık ve yaşam memnuniyeti taşıdıklarını ifade etmişlerdir (Seligman, ve Csikszentmihalyi, 2000).

İşe katılım, çalışanların işlerinde sahip oldukları kaynaklar tarafından belirlenir. Kaynaklar, iş görevlerinin gerektirdiği çabaları azaltan işin yönleridir. Kaynaklar ayrıca çalışanların iş hedeflerine ulaşmalarına ve iş yaşamındaki öğrenme ve gelişmeleri teşvik etmelerine yardımcı olur. Çalışanların işe katılımını artırmak, müdahale, kaynakları arttırmayı veya çalışanlar için kaynaklara erişimi iyileştirmeyi amaçlamalıdır. Olumlu bir sosyal iklim, çalışanlar arasında olduğu kadar çalışanlar ve yöneticiler arasında da sosyal desteği arttırırken, mesleki gelişim için fırsatlar yaratır. Ancak çalışanların da kendileri sorumluluk sahibidir. İş hazırlama yoluyla kendileri için kaynaklar yaratabiliyorlar. Çalışanlar, işçilerin ihtiyaçları ve işleri arasında en uygun seçimi oluşturmak için iş görevlerini, sosyal çalışma ortamlarını ve işleriyle ilgili algılarını ayarlayabilir ve yeniden şekillendirebilir. Ancak çalışanların da kendileri sorumluluk sahibidir (Christensen, Dyrstad ve Innstrand, 2015).

Okul yöneticilerinin iş tutkusu taşımalarının yollarından biri örgütsel diğeri kişiseldir. Örgütsel olarak kaynaklar örgütsel veya yönetsel bir bakış açısıyla arttırılabilir. Okul yöneticilerinin iş ve örgütsel süreçlerle ilgili karar alma sürecine dahil edilmesi takdir edilmesi, ödüllendirilmesi, değer verilmesi, deneyimlerini paylaşılması, sosyal hakların geliştirilmesi uygulamalarıyla iş tutkusu teşvik edilmiş olabilir. Bu açıdan okul müdürlerinin üst yönetimlerce desteklenmesi onların çalışma tutkularını geliştirecek bir unsurdur. Kişisel olarak düşünüldüğünde mesleğini sevmek gerektiği düşünülmüştür.

İş – Yaşam Dengesi

İş- yaşam dengesi kavramının ortaya çıkışı son yüzyıla dayansa da son yıllarda çok farklı bilim dalları tarafından araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Bunun nedeni kişiler tarafından çalışmanın anlamının değişmesi, artan iş yükü, kadınların iş hayatında daha çok yer alması ve çalışanlar tarafından serbest zamanın öneminin artmasıdır.

Çalışma-yaşam dengesine atıfta bulunurken farklı araştırmacılar tarafından farklı terimler de kullanılmaktadır. İş hayatı dengesi başlangıçta iş ve aile çatışması olarak düşünülmüştür. Bir anlamda, rol çatışması durumu olarak ele alınmıştır (Kahn ve diğerleri, 1964). Clarke (2004) ise iş yaşam dengesini yaşamda genel bir uyum duygusu dengesinin sağlanması ve korunması olarak ele almıştır. Clark (2000) iş yaşam dengesi'ni “işte ve evde minimum düzeyde rol çatışmasıyla tatmin ve iyi işleyiş” olarak tanımlamıştır.

Metaforik bir tanım olarak denge terimi, tatmin edici bir dengeye yönelik arayışı ve ağır olan herhangi bir tarafın önlenmesidir (Råsbrant, 2016). Frone (2003) ve Greenhaus (2003) iş yaşam dengesi terimini “iş-aile dengesi” olarak adlandırır, Clark (2004) bunu “iş-aile uyumu” olarak adlandırmaktadır, Burke (2000) 'iş-kişisel yaşam dengesi'ni ifade eder ve Grady (2008) “iş-yaşam dengesi” olarak adlandırmaktadır. Grady (2008), daha kapsamlı olan ve “aile, topluluk, rekreasyon ve kişisel zamanı” içeren “iş-yaşam dengesi” terimini

ifade etmektedir. Duxbury (2004), iş hayatı dengesini, aşırı rol yüklemenin, işe ailenin müdahalesine ve ailenin işe müdahalesinin bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır.

İş-yaşam dengesi, bir bireyin hem işin, hem ailenin hem de kişisel görevlerin duygusal, davranışsal ve zaman taleplerini aynı anda dengeleme derecesidir (Hill, 2001). Greenhaus ve Allen (2006), iş-aile dengesini, bireyin iş ve aile alanındaki rolleri üzerindeki etkililiğinin ve memnuniyetinin, bireyin yaşam öncelikleriyle eşleştiği derece olarak tanımlamıştır. Hill (2001), iş-yaşam dengesini, bir kişinin eşzamanlı olarak hem ücretli çalışmanın, hem kişisel hem de ailesel sorumluluklarının duygusal, davranışsal ve zaman taleplerini dengeleyebilmesi şeklinde değerlendirmiştir. Bailyn (2001) çalışmalarında, iş-yaşam dengesini, işle ve aile ile uyumun sağlanması olarak değerlendirmiştir; böylece kadınlar ve erkekler, yaşam rollerini oynadıkları alanlarda potansiyellerini gösterebilirler.

İş-yaşam dengesi, literatürde iş ve aile sorumlulukları arasında daha fazla denge kurmaya çalışan politikalara atıfta bulunmak için kullanılan terimdir. Bu politikalar, sadece çalışan ebeveynler için değil, tüm çalışanlar için geçerlidir ve bir kuruluştaki bulunmamaları çalışanlar ve kurum kültürü üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilir. Manfredi ve Holliday (2004), iş yaşam dengesi'nin, işin ve kişisel yaşamın, tamamlayıcı unsurlarından daha az rekabet edici öncelikler olarak görülmesi gerektiği fikrine dayandırmıştır. Byrne (2005), işyerinde artan stres sorununun üstesinden gelmenin bir yolu olarak iş-yaşam dengesi kavramını vurgulamış ve yaşamın sekiz önemli bölümünü önermiştir. Bölümler iş, finans, manevi, hobiler, ben, sosyal, aile ve sağlıktır. Swami (2007), iş hayatı dengesini, çalışanların çalışmalarını iş dışındaki sorumlulukları ve çıkarlarıyla dengelemelerine olanak sağlamakla ilgili bir uygulama olarak tanımlamıştır.

İş-yaşam uyumunun anlamı herkes için aynı anlamlardan oluşmayabilir. İş-yaşam dengesinin anlamı bireyler arasında farklılık gösterir. Bu sebeple bireylerin öncelikleri iş-yaşam dengesine olan düşüncelerini etkiler. Birey için aile ve sosyal yaşam öncelikliyse iş

yaşamının yoğunluğu bireyde rahatsızlık duygusu oluştururken, iş yaşamına öncelik veren birey işine daha fazla zaman ayırdığında rahatsız olmayacak ve iş yaşam dengesizliği durumu meydana gelmeyecektir. Bireyler iş yaşamına isteyerek öncelik verdiği için bu durumu olumsuzluk olarak değerlendirmeyecektir (Kapız, 2002).

Clark (2000), iş-aile dengesini, asgari rol çatışması ile işte ve evde memnuniyetin sağlanması olarak tanımlamıştır. Bir iş-yaşam dengesi, hem iş hem de yaşam alanındaki kişisel hedefleri, uygun araçları kullanarak yerine getirmekten memnun olmak şeklinde değerlendirilmiştir (Clark, 2000). İş-yaşam dengesi için farklı tanımlamalar olsa da genel olarak, çalışanların iş yaşamı ve aile yaşamının getirdiği sorumlulukların bireyde çatışmaya yol açmaması, kişinin kendine, ailesine ve işine yeterli vakti ayırıp tüm alanlarda doyuma ulaşmasıdır (Carthy 2010). İş hayatı dengesi düzenlemeleri, çalışanın hem çalışma dışı hem de çalışma içindeki yardımcı araçlardır ve bu memnuniyet, çalışanların işe verimini artırır. Kamu sektörü çalışanları, iş ve aile sorumluluklarını birleştirmeyi, bunu zorlaştıran özel sektör çalışanlarına kıyasla daha kolay bulmaktadır.

Çalışanın motivasyonunu bozan faktörlerin ortadan kaldırılması iş verimi açısından önemlidir. Örgüt yapısı, çalışanın memnuniyet duygusunu artırmaya yönelik yapılanmak durumundadır. Performansı yüksek çalışan örgütlerde tercih edilirken verimsiz çalışanlar işte daha yüksek verim sağlaması için uyarılmakta ve stratejiler geliştirilerek verim artırmaya çalışılmaktadır (Küçükusta, 2007). Çalışanların özel yaşamları ile işleri arasında sağlanan uyum olarak tanımlanan ancak özünde çalışanın bireysel mutluluğunu es geçmemesi olan durum önem kazanmaktadır (Apaydın, 2011).

Bireylerin iş yaşamlarının dengede olması, işe ayırdığı zaman ile sosyal ve aile yaşamına ayırdığı zamanın aynı olması demektir. Bu denge pozitif ya da negatif olabilir (Kapız, 2002). İş-yaşam dengesine sahip çalışanlar, yaşamlarının işin içinde ve dışında gerçekleştiğinin farkındadırlar ve iş ile iş dışı rolleri arasında asgari düzeyde bir çatışma

yaşarlar (Byrne, 2005). Bu dengeyi elde edenler, genel olarak meslekleri ve yaşamlarıyla daha yüksek memnuniyet seviyelerine sahip olma eğiliminin yanı sıra, stres ve depresyonun daha düşük seviyelerine sahip olma eğilimindedir.

İnsan kaynakları yönetimi bakımından, iş yaşam dengesi kavramı çalışanların örgüte bağlılıklarını devam ettirmesine yönelik gerçekleştirilen uygulamalar içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu alan bilimsel çalışma yapanlar tarafından araştırma konusu yapıldığında ortaya çıkan sonuçlar, örgütlerin, çalışanların ihtiyaçlarını belirlemek ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını devam ettirebilmeleri için iş-yaşam dengesine yönelik çalışmalara örgütte yer açmaları gerektiğini göstermektedir. (Küçükusta, 2007).

İş-yaşam dengesine yönelik kuramlar. Bu bölümde, iş yaşam dengesi aşağıdaki gibi farklı alanlardan ele alınacak ve kuramsal olarak tartışılacaktır.

Rol kuramı. İş-yaşam konusunu ele alan araştırmalar, 1970'lerde iş ve aileyi anlamayı amaçlayan araştırmalarla rol kuramı gelişmeye başlamıştır (Edwards, ve Rothbard, 2000). Kuramın Parsons ve Merton tarafından kurulduğu belirtilmiştir (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoe ve Rosenthal, 1964). Katz ve Kahn 'a göre, toplumda ilişkileri belirleyen genellenebilecek davranış kalıbını rol sistemi oluşturur (Katz ve Kahn, 1977).

Taşma kuramı. Bu kuram; bir yaşam alanında gerçekleşen davranış, düşünce ya da tutumun, diğer yaşam alanlarına geçmesidir (Çankır, 2016). Örnek vermek gerekirse, eğer bir aile yaşamında sorunlar yaşıyorsa, aile bireyleriyle iletişimi zayıfsa, iş yaşamında da bu durum meydana gelir ve birey iş arkadaşlarıyla iletişime geçmekten sakınır. Taşma Kuramında; herhangi iki yaşam alanının birinde yaşanan tutumun, diğer yaşam alanlarını da benzer düzeyde etkilediği varsayılmaktadır. (Timothy, Watanabe ve Shinichiro,1994). Kişilerin çalışma yaşamında mesleklerine ilişkin pratik ve teorik yetkinliklerini kullanırken; etkili ilişkiler kurabilmeleri, örgütsel bağlılık gösterebilmeli ve bu bağlılığı devam ettirebilmeli, hızlı ve başarılı kararlar verebilmeleri, problemlere karşı doğru

çözüm yolunu bulabilmeleri, stresli durumlara karşı etkin başa çıkma yöntemleri sergilemeleri onların pek çok açıdan verimliliğini arttıracaktır (Ceyhan, 2012).

Dengeleme Kuramı. Bireyler iki alandan herhangi birinde başarısız olduğunda diğer alana ekstra yoğunlaşarak o alanda başarılı olup tatmin olmaya çalışmaktadır. Örneğin bu düşünceye göre, iş yaşamında beklentileri açısından başarısız olmuş bireyler sosyal yaşamlarına ağırlık vererek aile, arkadaş akraba ilişkilerinde tatmin düzeylerini yükseltmeye çalışacakları varsayılmaktadır (Savcı, 1999). Son zamanlarda, iş-yaşam dengesi kavramı baskın olmuştur, belki de sadece bir çatışma meselesi değil, aynı zamanda dengeyi de yaratan şeydir. İş ve kişisel yaşam arasında dengeyi sağlamak, insanların refahının kilit bir bileşenidir. Çatışma veya çatışma eksikliği yerine iş ile iş dışı arasındaki denge şeklinde düşünülebilir. Bu bağlamda, aileye özel çalışma dışı alan olarak odaklanmadığımızı fark etmek önemlidir. Çağdaş toplumda, bireylerin iş dışında sadece aileleri dışında birçok ilgi alanı, öncelikleri ve sorumlulukları olduğu varsayılabilir. Bu nedenle aileyi olduğu gibi diğer insanları da (örneğin arkadaşlar gibi) ve işle ilgili olarak dengelenmesi gereken bireylerin kişisel yaşamlarında önem taşıyan diğer yönlerini kapsayacak şekilde kişisel yaşam veya çalışma dışı terimler kullanılır (Råsbrant, 2016).

Bölünme Kuramı. Bölünme Kuramı meslek ile sosyal hayat arasında herhangi bir bağlantı olmadığını savunur. Her iki yaşam alanınında birbirinden etkilenmediği tezini savunur. Bu kuramın temel özelliği; kişiler, iş yaşamlarının etkisinde kalmadan özel yaşamlarını istediği şekilde devam edebilmektedir (Gupta ve Beehr, 1981). İki yaşam alanı arasında hiçbir bağlantı bulunmamaktadır. Bu kurama göre, bireyler iki yaşam alanını birbirinden ayırabilmekte ve herhangi bir şekilde birbiriyle etkileşim içinde olmalarına izin vermemektedir. Tınar vd.'nin araştırma sonucuna göre, bireyler hem iş hem de aile yaşam alanını başarılı bir şekilde birbirinden ayrı tutabilmektedir (Tınar; Gürçay; Cemile; Demirbilek; Tunç, 1997). İş-yaşam dengesi terimi, iş-yaşam ve özel yaşam arasındaki

doyurucu bir dengeye ve ne zaman ve nasıl elde edildiğine ilişkin deneyime elbette insanlar arasında farklılık gösterebileceğini, ancak “iş-yaşam dengesi” teriminin ne zaman açıklanabileceğini ifade eder. İki yaşam alanı: iş hayatı ve özel yaşam, birbirlerini aşırı derecede etkilemiyor. İş hayatı ve aile hayatı, yakın zamana kadar net fiziksel sınırlara sahipti, yani ofiste ya da ailenizle evde ya da ailenizle birlikte olmadan önce ve serbest meslek sahibi olmadığınız sürece evden çalışmak mümkün değildi. Günümüzde, örneğin farklı yerlerde çalışma imkanı; ev, toplu taşıma araçları ya da bazen dünyanın herhangi bir yerindeki bir plajda bile birçok insan için gerçek oldu. Akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar, vb. Gibi teknolojiler bunu değiştirdi ve birçok farklı iş yeri alternatif iş düzenlemeleri sunmuştur; bu, geleneksel sekiz saatlik çalışma gününe yaklaşık 9:00 - 17:00 arası alternatifler olduğu anlamına gelmiştir. Bu durumda denge sağlamak zorlaşmıştır (Råsbrant, 2016).

Araçsallık Kuramı. Araçsallık, kişinin özel hayatında tatmin olabilmesi için, iş yaşamında kendisini geliştirmek amacıyla karar vermesi olduğu söylenebilir (Burke, 2000). Bu kurama göre kişi bir yaşam alanında başarıyı yakalamak istiyorsa öbür yaşam alanından faydalanarak o yaşam alanını bir araç olarak kullanır. Zedeck ve Mosier’e (1990) göre, araçsallık, bireyin herhangi bir alanda başarılı olması diğer alanda da başarılı ve katılımcı olmasını sağlayabilir. İşteki dış düzenlemenin, örneğin bireysel tercihlere ve genel yaşam durumuna uygun olarak zaman ve işlerin zamanlanması gibi işlerde zamanlama açısından azalmasıyla, birinin işini ve kişisel yaşam durumunu kontrol etme olasılıklarının arttığı varsayılabilir. Bu nedenle, iş çevresinde daha az katı sınırlamalar, varyasyon ve bireysel seçimler lehine olacaktır. Ancak, sabit çalışma saatlerinin bir avantaj olarak yaşanabileceği de söylenebilir. Çünkü birey daha sonra günlük planlama çerçevesini bilir. Nitekim teknolojik devrimle birlikte artan zaman-uzamsal esneklik açısından bir

dıştan daha içsel, bireysel bir iş düzenlemesine geçiş, zaman taleplerinin yoğunlaşması ve zaman açgözlülüğü ile ilişkilendirilmiştir

Çatışma Kuramı. Çatışma teorisi, iş hayatı ve aile hayatı ile ilgili en son araştırmalarda en yaygın teorilerden biri gibi görünmektedir. Önceki çalışmalar genellikle kuruluşun bakış açısını incelemiştir ve amaç, aile dostu uygulamaların çalışanların tutumlarını ve çalışmaya olan bağlılığını etkileyip etkilemediğini bulmaktır (Råsbrant, 2016). Çatışma ve insan kavramlarının çok popüler olmasının temel sebebi insanın sosyal bir varlık olmasıdır. Bu sosyalliklerinin neticesi bireyler, birbirleriyle etkileşimleri sürecinde farklı değer yargılarına sahip olmaları nedeniyle uyumsuzluklar yaşarlar. Uyuşmazlığın yoğunluğu ve çeşitleri değişse de, çatışmadan uzak durulamaz. Çünkü her kişinin olaylara olan bakış açıları, tutumları, davranışları farklılık göstermektedir.

Çatışma kaynakların, gücün, statünün, inançların, çıkarların ve diğer isteklerin elde edilmesi için mücadeleyi ifade eden toplumsal bir süreçtir. (Karip, 2003). Örgütte yaşanan çatışma ise, bireylerin ve grupların beraber çalışma sorunlarına ve normal etkinliklerin durmasına veya bozulmasına neden olan olaylar olarak ele alınabilir (Eren, 2008). İş dışı müdahaleyi ifade etmek için sıklıkla kullanılan kavramlar iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasıdır. Çatışma, çalışanların iş ve aile alanlarından gelen taleplerin karşılıklı olarak birbiriyle bağdaşmadığı durumlarda ve yetersiz zaman ve / veya yetersiz kalması durumunda çalışanların rollerarası çatışma yaşadığını gösterir. Bu kurama göre, bireyin meslek ve sosyal yaşamı arasında farklı sebeplerden dolayı bir çatışma vardır ve bu çatışmayı engellemek mümkün değildir. Birey bir alan için zaman ve çaba sarfettiğinde kendi içinde diğer alanı ihmal etmiş olduğundan dolayı bir çatışma yaşar. Bireyin takım çalışmalarında ekstra enerji sarfederek kendinden ödün verdiği görülmektedir. Örneğin, birey özel yaşamında olması gerektiği bir zamanda, işinde ekstradan çalışıyorsa kendi içinde iç çatışma yaşar. Birey her iki yaşam alanı için de birbiriyle çelişen davranışlar

sergileyebilir. Örnek vermek gerekirse, iş alanında otoriter, iddialı, sert olan bir yönetici aile yaşamında sevecen, koruyucu bir baba olmak zorunda hissedecektir. Bu üstlenilen farklı rollerden kaynaklı olarak birey kendi içinde çatışma yaşayacaktır.

Geleneksel yaklaşıma göre çatışma, sebebi ve konusu her neyse, örgüte oldukça fazla zarar vermektedir ve bu olumsuz durumu ortadan kaldırmak gerekir. Bunu yönetim yapacaktır. Örgütler oluşumları gereği çatışmaya maruz kalmaktadırlar ve bu çatışma durumu onlar için kaçınılmazdır. Bu sebeple çatışmanın varlığı inkar edilemez. Etkileşimci yaklaşım ise her çatışmanın örgüte faydalı olduğu görüşüne karşı çıkmaktadır. Belirli bir seviyedeki çatışmaların örgütün yapısına zarar verir. Çok aşırı gerçekleşen çatışma ise çalışanların motivasyonunun azalmasına, işe olan bağlılıklarının düşmesine ve dolayısıyla örgütün verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (Özdemir, 2012).

Dağılma Kuramı. İş ve yaşam alanlarında ikisi birlikteyken olumlu ilerlemeler olabileceğini ortaya koyan kuramdır. Buna göre kişinin iş yaşamına verdiği ehemmiyet özel yaşamını da şekillendirmektedir. Birey iş yaşamına ne kadar ehemmiyet verirse özel yaşamındaki ilişkileride o kadar başarılı olacaktır. Genel bir görüşe göre iş yaşamındaki tatminlik düzeyi, özel yaşam tatminini daha fazla etkilemektedir (Danışman, 2000). Eşitlik kuramına göre işgörenler iş ilişkilerinde eşitliğe önem verme yaklaşımındadırlar. Çalışanlar kendi girdi-çıktılarında bir eşitsizlik gördüklerinde çatışma durumu meydana gelir (Ünlü, 2013).

İş yaşam dengesini etkileyen unsurlar. İş yaşam dengesini etkileyen unsurlar, örgütle ilişkili olanlar ve kişisel olanlar olarak iki ana başlıkta incelenmektedir.

Örgütsel faktörler. Örgütle ilişkili olan iş ve yaşam dengesini etkileyebilen faktörlere örgütsel faktörler denilmektedir. Aşağıda bu faktörler açıklanmıştır.

Rollerin belirsizliği. İş ve iş dışındaki yaşamları ile bu dengenin sağlıklı olması gerektiği açıktır. Çalışma hayatı dengesi, seçimin, kontrolün ve esnekliğin işte önemli

olduğunu, kişisel tatminin iş dışında önemli olduğunu ve ayrıca iş dışında memnuniyetin oluşması sağlanması durumudur (Drew ve diğerleri, 2002).Birey, rolleri konusunda yeterli düzeyde bilgiye sahip olmadığında doğal olarak rol belirsizliği görülür. Rol belirsizliği, kişinin işini gerçekleştirebilmesi için ihtiyacı olan bilginin çok azının ona verilmesinden kaynaklanmaktadır (Büyükbeşe, 2000). Bu çalışmalar sonucunda belirsizlik oluşmaktadır. Bu durumda ise iş tatminsizliği, güven eksikliği, psikolojik gerilim durumu ortaya çıkacaktır.

Ayrıca rol belirsizliği, bazı çalışanlar iş yapmazken, bir diğerinin ekstra çalışmasına neden olacağı için aşırı baskı altında kalmasına ortam hazırlamaktadır. Kişi kendini işe yaramaz olarak histmesine neden olan rol belirsizliği sonucu işten ayrılmayı göze alabilir (French ve Caplan, 1973). İş verimliliği herşeyden önemli görüldüğünden, çalışanların iş tatminliklerini yüksek tutarak onları motive etmek yöneticilerin en önemli sorunlarının başında gelir (Erdoğan, 1991). Özellikle işgörenlerin örgütte yapacakları işin belirli olmaması, iş yaşamında oluşan çatışmalar sebebiyle bireylerin motivasyonlarının düşmesi ve bunların neticesi olarak tatminsizlik duygusunun oluşması işgörenlerin iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamasında aksaklıklar ortaya çıkar. Bunun sonunda da işgörenlerin aile ve iş yaşamları arasında dengesizliğin oluşmasına neden olmaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamı arasında dengesizliğin oluşması çalışanlarla birlikte örgütleri de olumsuz şekilde etkilemektedir. Her bir kurum üyesinin, performansını en etkili bir şekilde ortaya koyabilmesi için, kişiye özgün bir rolü olmalıdır. Aksi takdirde rol çatışmaları meydana geleceğinden ötürü, çalışanın verimli bir şekilde çalışması engellenir (Ünlü, 2013).

Rol çatışması. Kişinin birden çok ürünün birbirine benzer şekilde ortaya çıkması ve birbirinden ters isteklerde bulunması rol çalışmasının oluşmasına neden olabilir. Bireyin karar aşamasında seçim yapamaması, karar vermekte zorlaması sonucu meydana gelen

çatışmadır (Başaran,2000). Örneğin bir çalışan amirinin isteği sonucu üretimi hızlandırdığı sırada çalışanın arkadaşlarının yavaşla demesiyle rol çatışması ortaya çıkar.

Rol çatışmaları meydana geldiğinde, zaman, çaba, kaynaklar ve davranışsal etkiyi içerebilirler ve her bir yön için belirlenmiş farklı nedenlerle hem işten aileye hem de aileden işe etki yapabilir (Mesmer- Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bireyler, yaşadıkları toplumda sahip oldukları rollerden ötürü kendi içlerinde çatışmalar yaşamaktadırlar (Özdemir, 2012). Çalışan bireylerin hem aile yaşamlarında hem de iş yaşamlarında sahip oldukları roller vardır. Bireyin iş ve aile yaşamında sahip olduğu bu rolleri aynı zamanda gerçekleştirmek zorunda kaldığında bu durum ister istemez kişinin aile çatışması yaşamasına sebep olmaktadır. Bu durum bireyin çatışma yaşamasına, iş ve aile yaşamında yeterince tatmin olmamasına, işteki performansının düşmesine neden olabilmektedir (Özmete ve Eker, 2013).

Kişilerarası çatışma. Bireylerin birbirlerine engel olması durumunda kavga boyutunda çatışmalarda meydana gelebilmektedir. İş yerinde patronlarıyla olumsuz ilişkilere sahip çalışanlar en ufak anlaşmazlıklarda bile gerginlik oluşturur. Çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklar, müdür, amir arasında fikir ve çıkarlardaki ters düşmeler kişiler arası çatışma türlerine girmektedir (Eren, 2008). Örgütte çalışma arkadaşlarının fikirlerine önem vermeyen, alınan kararlarda onların fikirlerini yok sayan bireyler örgütte çatışmalara sebebiyet verirler. Kıdem ve konum arttıkça kişilerin fikirlerinin sorulması oldukça önemlidir; ancak bu bireylerin karar alma aşamalarında baskıcı ve otoriter bireylerle çalışmaları alınan kararların kalitesini düşürürken iş tatminsizliğinin oluşmasında neden olur (Özdemir, 2012).

Çevre iş arkadaşları da iş-yaşam dengesine olan bağlılığını göstermektedir (Kossek, Baltas ve Matthews, 2011). Çoğunlukla iş stresi, çatışan birey çevresindeki kişilerle yaşamış olduğu olumsuzlukların sonucu daha fazla içselleşebilir. Genellikle iş yaşamı

çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak onların stres düzeylerinin artmasına ve verimlerinin düşmesine neden olur. Çünkü iş yaşamının beklentileri ile çalışanların kapasitesi farklı özellikler taşımaktadır (Efeoğlu, 2006).

Bir yönetici çalışanları ile sağlıklı ve başarılı bir ilişkiye sahip olabilmesi için çalışanlarının beklentilerini ve kişilik özelliklerini iyi bilmelidir. Çalışanlarının isteklerini, hoşlanmadıkları şeyleri tanımalıdır. Karşılıklı iletişimde bu farklılıkları göz ardı etmemek gerekir (Çağlayan, 2002). Personel için aile dostu programların artan performans ve başarı ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, bu ve diğer çalışmalar, farklı iş-yaşam dengesi uygulamaları sunan kuruluşların, çalışanlara daha fazla memnuniyet, işverene karşı olumlu tutum ve artan iş performansı sağladığını göstermiştir. Bireyler arası ilişkiler iletişim yoluyla kurulur ve gelişir. İnsan, ilişkilerinde iş birliğine dayalı ise (Türkmen, 2011);

- Anlayışlı,
- Dostluğa dayalı,
- Güvene dayalı,
- Takdir edilen,
- İyi niyetin ve verimliliğin olduğu.

İlişkiler iş birliğine dayalı değil ise (Türkmen, 2011);

- Korkulu bir yapı
- Karşı çıkan gruplar,
- Önyargı,
- Düşmanca davranışlar,
- Kin duygusu,
- Bencilliğin hakimiyeti,
- Güvensiz yapı,

- Dar görüşlü,
- Baskının olduğu verimin düştüğü bir yapı oluşur.

Kişiliğin, çatışmanın gelişimine etkisi hakkındaki varsayımlar, belli grup ve kişilerin herhangi bir günah keçisi bulma gereksinmesine bağlı olarak değişmektedir. Grup üyelerinin birbirlerini tanımalarında kişilik çok önemli bir etkiye sahiptir. Bu sebeple çatışma durumlarında nasıl hareket edileceğini, kişilik belirler denilebilir. Ancak bu durumda da basit ön yargı oluşturma hatasına düşülebilir (Tınaz 2011).

Sorumluluk. Çalışanın sorumluluğu, iş gereği yapması gerekenlerin bilincinde olması ve kendisinden beklenen davranışları içermektedir (Çekmecelioğlu, 2002). Organizasyona duygusal bağlanma önemli bir faktördür çünkü bir bireyi bir organizasyona bağlayan en önemli etkidir (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004).

Diğer insanların sorumluluğunun sizin üzerinde olması bir nebze baskı oluşturabilir. Diğer insanların meslek ile ilgili sorumluluğu bir kişinin üstünde ve yeterli eleman yoksa bu durum bireyi yoğun baskı altında bırakabilir. Araştırmalara göre insanlarla uğraşan bireylerin yoğun bir şekilde stres ve baskı altında kaldığını göstermektedir. Bu yüzden bu insanların diğer insanlara oranla daha fazla sağlık sorunu yaşadığı söylenilebilir.

Çalışma saatlerinin hem iş hem de yaşam boyutlarını yönetme üzerinde büyük etkisi vardır. Macky ve Boxall'in (2008) yaptığı bir çalışmada, uzun saatler çalışan çalışanların iş hayatı ilişkisinde daha büyük bir dengesizlik bildirme ihtimalinin biraz daha fazla olduğunu bildirmiştir. Steiber'in (2009) çalışması, uzun çalışma saatleri veya hafta sonları ve kısa sürede fazla mesai yapmak zorunda kalmaları, çatışmayı zorlayan bir çatışmaya neden olacaklarını göstermiştir

Yönetime katılım. Türkçede yönetime katılma yerine, “işçinin yönetime katılması”, “katılmalı yönetim”, “kararlara katılma” vb. terimler de kullanılabilir (Dicle, 1980).

Kişinin haklarının önemi üzerinde oldukça fazla durulmaktadır (Zaman 2006). Çalışan birey maddi ve manevi açıdan doyuma ulaşmak ister. Çalışanın ücreti, sosyal ve güvenlik ihtiyacı, takdir edilme ihtiyacı gibi konularda motive edilmesi gerekmektedir. Motivasyon hem maddi kazanç olarak, hem de psikolojik olarak doyum anlamına geldiğinden, çalışan bireyin motivasyonu ile doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir (Aydın, 2008).

Okulları müdürler temsil eder. Müdürlerin kişiliği bilgilerinden daha önemlidir. Müdür hem kişiliği hem de bilgisini uyumlu bir şekilde sunarsa, okulun iyi bir liderlik yapıyordur Kararlar alınırken bireylerin fikirlerinin sorulup sorulmaması, bireylerin demotive olmasına ve iş verimliliklerinin düşmesine neden olabilir. Bireyler karar verecek yetkiye sahip olmasalarda yüksek pozisyonda çalışan kişilerin çalışanların fikirlerini sorması, çalışanları olumlu yönde etkileyecektir (Çağlayan, 2002).

İş güvenliği. Mali sıkıntılarının yaşanması, şirketlerin ekonomik olarak dar boğaza girmesi, işçi çıkarımlarının sık yaşanması, işyerinin kapanması ya da taşınması durumlarında çalışanların stres düzeyleri yükselmektedir. İş güvenliği bireylerin görevlerini kazasız olarak gerçekleştirmelerine imkan sağlar. Bu sayede çalışan işini daha çok sevmeye başlar. Çalışan daha mutlu ve işini daha çok sevdiğinden ötürü yöneticiler bu çalışanı yönetmekte zorlanmayacaktır (Özgen, 2001). İş güvensizliği, iş yükü gibi unsurlarla birlikte aile-iş çatışmasının düzeyi daha da artmaktadır. İş-aile çatışmasının şiddetinin yüksek olması bireyin hem zihinsel hem de bedensel gücünün azalmasına, bunun neticesinde de iş verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (Turgut, 2011).

Yönetim tarzı. Örgüt içerisindeki hiyerarşik yapı kişilerin iş yaşamlarında huzurlu olabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Özellikle yönetici, bireyler için ayrı bir öneme sahiptir. Yapılan araştırmalara göre çalışanlar için iyi bir çalışma ortamı olmadığında dahi yönetici çalışanlara iyi bir motivasyon kaynağı olursa, çalışanlar yüksek verimliliğe sahip

olmaktadır. Bu durum yönetim tarzının çalışanlar üzerinde etkisini açıkça göstermektedir (Feldman ve Hugh, 1986). Carthy (2010) yönetim, çalışanların iş yaşam dengesi konusunda yeterince eğitilmiş olmalıdır. Yöneticilerin iş hayatı dengesi düzenlemelerini daha cazip hale getirmek için farkındalık yaratmaları, destek vermeleri gerekmektedir. İşveren ayrıca başarılı bir şirketin ve memnun çalışanların hedeflerini yerine getirmek için diğer iş hayatı dengesi çalışma düzenlemelerini planlayabilir, teklif edebilir ve uygun şekilde düzenlemeler yapabilir. Memnun çalışanların çalışması, pazarda “tercih edilen işveren” ticari markasına yol açabilecek şirketin olumlu bir imajını yaratacaktır.

Bu sebeple yöneticilik alanında teorik eğitim görmemiş yöneticilerin, liderlik becerilerini geliştirebilmeleri için eğitim almaları yararlı olacaktır. Yöneticilerin, risk alabilme, personel yönetimi, yaratıcılık, yetki devretme gibi konularda eğitim alması personel iş tatmini açısından faydalı olacaktır. Bu mevzuların kurumlarda gerçekleşecek yönetici eğitim programlarında öncelikle dikkate alınması gerekmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005). Genellikle çatışmaların temelinde bireylerin başarıları ölçüsünde değerlendirilmeleri yatmaktadır. Örgüt içinde güç birliği yerine birbirine düşman olan grupların oluşması dengeli bir ödül sisteminin olmaması nedeniyle oluşabilir (Eren, 2008). Üretim sırasında işçi, işveren uyumsuzluğunun genelde iki temel unsuru vardır. Bunların birincisi alınan ücretlerdir. Ücret işveren için maliyet iken işçi için geçim kaynağıdır. Bu durum ücretler hususunda menfaat çatışmalarının meydana gelmesine neden olur (Biçerli, 2012).

Fiziki mekan ve çevre şartları. İş yerinin fiziki şartları (havalandırma, masa, sandalye, çalışma alanı vb.), çalışanlara güven veren onları rahatlatan unsurlardır. Bireylerin zamanlarının çoğu bu mekanda geçmektedir. Bu sebeple aydınlanma, ısı, hava koşulları, gürültü gibi etkenlerin çalışan kişilerin sağlığını, psikolojik ve fizyolojik

durumunu etkilemektedir. Kişi kendisi için en iyi ortamda çalışmadığı müddetçe verimliliği düşecektir. Bu durum da bireyin işinden soğumasına sebebiyet verecektir.

Aşırı iş yükü. Çoğu çalışan bireye fazla iş yükü verilmektedir. Kişinin yapması gereken işin, kişinin kendisinde olmayan kabiliyet ve bilgileri gerektiriyor olması, stres ve gerginliğe neden olacaktır. Ancak bu durum tam tersi de oluşabilir. Yapılması gereken iş yoğunluğunun azlığı, kişinin yapabileceği sıradan bir iş olması, işi can sıkıcı hale getirebilir. Fazla iş yükünün kişinin hem fiziksel hemde psikolojik olarak birçok hastalığa sürüklediği ortaya çıkarılmıştır (Van ve Geurts, 2001). Herkesin kendine özgü güçleri vardır. Projelerin etkili bir şekilde tamamlanabilmesi için yalıtılmış bir şekilde çalışmak yerine ekip çalışmasını düşünmek önemlidir. Bazen bir personele aşırı bir iş yükü verilmesi zorbalık şeklidir. Birine fizibil olarak başa çıkabileceğinden daha fazla iş vererek, sonuçta sağlık ve iyiliklerini olumsuz yönde etkileyecektir. Ağır bir iş yükü sadece yorucu olmakla kalmaz, çoğu zaman beklenilenden daha uzun süre çalışmaya zorlar. Kinman ve Jones (2008) tarafından yapılan çalışmada, hem öğretmenlerin hem de araştırmacıların algılanan iş yükünden kaynaklanan yoğun iş-yaşam çatışmaları yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Çalışma ortamı, iş-yaşam dengesi seviyesini etkileyebilecek diğer değişkenlerden biridir. Özellikle yoğun iş stresi olan kurumlarda çalışanlar, iş-yaşam dengesini sağlamak için daha fazla zorlanmaktadır. Bu zorlukla karşılaşan insanlar üniversite çalışanlarıdır. Son yıllarda artan üniversite öğrenci sayısı, hem öğretme hem de araştırma için zaman ayırma zorunluluğu, öğrenci öğretim görevleri, ulusal ve uluslararası rekabet bu çalışma zamanının ardındaki faktörlerden bazılarıdır (O'Laughlin ve Bischoff, 2005). İşyerinde stres / depresyonun sık görülen bir nedeni aşırı iş yüküdür. Birçok insan işinden zevk alır, ancak iş yükü artarsa aynı seviyede çalışmaya devam etmenin imkansız hale geldiğini görür. Bu, çalışan hastalığından dolayı olabilir, personel yetersizliği olduğu için iş bir

süredir mevcut personel arasında paylaşılmaktadır. Bu ilk bakışta yönetilebilir olabilir, ancak zamanla aynı çalışma saatlerinde daha fazla iş yapmak ve daha uzun saatler çalışmak çok zor olabilir. Gittikçe artan uzun çalışma saatleri ve yoğunluğu olan bir iklimde aile ve eğlence faaliyetlerinden giderek daha fazla izole olduklarını tespit etmişlerdir (Haworth ve Lewis, 2005).

Kariyer engeli. Sağlıklı bir birey kapasitesini kullanarak bir şeyler üretir ve bundan oldukça fazla haz duyar. Bu sebeple yaşamak için paraya ihtiyaç duymayan bireylerin bile bu hazzı yaşamak için çalıştıklarını, bazı bireylerin ise daha çok gelir getirecek bir işe geçmek için kendi işini bıraktıklarını görmekteyiz. Bu sebeple meslek para kazandıran bir şey olmasının yanı sıra bireylerin kendilerini geliştirmelerine de olanak sağlar (Kuzgun, 2000). Örgüt içindeki uzmanlık alanları arttıkça, örgüte katılan uzmanların sayısında da artış olacaktır. Daha önceden örgütte var olan çalışanların kendilerinden farklı özellik bilgilerle donanmış yeni bireylerin, örgütte veya bölüme katılmalarından dolayı duydukları endişeye bağlı olarak çatışma gelişecektir ayrıca alışmış rollerin ve kapsamalarında meydana gelen değişiklikler ve yenilikler, bireyler arasında çatışmaya yol açacaktır (Tınaz, 2011). Bireyler iş yaşamları boyunca hedeflerine ulaşabilmek için kariyer basamaklarını tırmanmak istemektedirler. Bu durumun bireye sağladığı örgüt bünyesine dahil olmak bireylerin iş yaşamlarından tatmin olmalarında büyük öneme sahiptir. Örgütler çalışanlarına güzel bir gelecek vaat edemediği müddetçe, çalışanlar kariyerleri konusunda sürekli bir şekilde kaygı içinde olacaktır.

Bireyin örgüt içinde algıladığı statüsü ile bulunduğu statüsü arasında bir fark varsa, çatışmanın ortaya çıkması için gerekli tüm ön koşullar hazır demektir. Birey, örgüt içinde bulunduğu statü ile yaşı, eğitiminin nitelik ve niceliği, hizmet deneyiminin miktarı ve kendisine ödenen maaş gibi statü boyutları açısından bir farklılık algılasa çatışmanın ortaya çıkması doğaldır (Tınaz, 2011). İş hayatı, sosyal yaşam, özel yaşam ve yaşamın

diğer yönleri arasındaki ilişki, diğer bir deyişle, kariyerleri üretken iş ve yaşam doyumu için sağlıklı boş zaman etkinlikleri arasında bir denge sağlamaları ve böylece refahlarını sağlamaları için yardım etmesi gerekir. Yaşam ve iş yaşam dengesi, bireysel refah için çok önemlidir (Burwell ve Chen, 2002).

Öğretmenlik mesleğinden alınacak olan verimin yıllar sonra insan ögesinin ürünlerinde görülmesi, öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlamalarını bir bakıma zorunlu kılmaktadır. Çünkü mesleğinden doyum alan öğretmen okuluna, kendisine, sınıfına ve sınıfındaki öğrencilerine yararlı olabilmek için sürekli bir gelişim içinde olacaktır. Öğretmenlerin meslekte karşılaşacağı zorluklar ve engellerle baş edebilmeleri büyük ölçüde mesleki doyum sağlamaları ile mümkündür.

Kişisel faktörler. Kişilikle ilişkili olan iş ve yaşam dengesini etkileyebilen faktörlere kişisel aktörler denilmektedir. Aşağıda bu faktörler açıklanmıştır.

Cinsiyet. Toplumun bireylere yüklediği cinsiyet rolleri kişilerin iş ve özel hayatlarında farklılıklar oluşturmakta ve erkek ve kadının iş yaşam dengesinin değişmesine sebebiyet vermektedir. Cinsiyet rolü, hangi görevleri erkeklerin hangi görevleri ise kadınların yapması gerektiğinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Örücü, 2007). Bu sayede kadının cinsiyet rolünden dolayı toplumda kadınların, annelik vazifesine yakınmış gibi görülen hemşire, öğretmenlik, sekreterlik gibi mesleklere yönelmelerine olanak sağlamıştır (Narin, 2006).

İş aile çatışmasını konu alan araştırmalarda cinsiyet farklılığı üzerinde durulmuştur. Yapılan bu araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha fazla iş aile çatışmasına maruz kaldıkları görülmüştür (Çarıkçı, 2001). Coşkuner'in (2013) yaptığı araştırmada, kadınlar ailelerinde erkek meslektaşlarından daha fazla zaman geçirmekte ve erkek akademisyenlerden daha fazla iş-aile çatışmasına maruz kalmaktadır. Bu durum ayrıca kadın akademisyenlerin yaşam doyumlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu,

kadınların temizlik, çocuk bakımı, yemek, bulaşık ve ev işleri gibi ev yaşamlarında daha büyük sorumluluklarının bir sonucunda olmuş olabilir. Öte yandan, literatürde kadın ve erkekler arasında iş-yaşam dengesi açısından bir fark bulunmadığı da araştırmalar bulunmaktadır (Haar, 2013, Pandu, Balu ve Poorani, 2013). Kadınların giderek eğitim ve ekonomik seviyelerinin artması gibi nedenler kadınların daha fazla iş yaşamına dahil olmalarına olanak sağlamıştır. Her ne sebeple olursa olsun kadınların iş yaşamına dahil olmasıyla birlikte iş aile çatışmaları artmıştır (Arslan, 2012).

Cinsiyet rolleri, bireylerin sahip oldukları cinsiyete göre toplumun belirlediği rollerdir. Roller, kültür tarafından cinsiyetlere yüklenen anlamı ve beklentileri ifade eder. Cinsiyet rolleri, belirli bir kültürdeki kadınların ve erkeklerin davranışlarına, inançlarına ve değerlerine, kültürel beklentilerine dikkat çeker (Newman, 2002).

Cinsiyet rolü, bireyin kendi kimliğini erkek ya da kadın olarak algıladıktan sonra bu cinsiyet farklılığının sonucunda gerekli davranışları göstermesidir (Özgüven 1997). Kadınların sanayileşme sürecinden sonra iş yaşamına daha fazla dahil olduğu görülmüştür. Bu artış bizlere iş-aile yaşamı dengesinin ne derece önemli olduğunu göstermiştir. Ayrıca son zamanlarda işlerin iş yaşamında birlikte yer alması ve bu durumun günden güne artış göstermesi iş ve aile yaşamı ilişkisinin önemine dikkatleri çekmiştir (Kapız, 2002).

Literatürde, kadınların iş-yaşam dengesi kurmakta zorluk yaşadığı tespitleri daha yaygındır (Munn, 2013). Bununla birlikte, bu konuda yürütülen çalışmaların ağırlıklı olarak kadın örneklerine odaklanmış olması dikkat çekicidir (Sujata ve Singh, 2011; Madipelli, Sarma ve Chinnappaiah, Pandu, Balu ve Poorani, 2013). Erkeklerin ve kadınların geleneksel rollerindeki değişimlerle kadınların işyerinde daha büyük bir rolü vardır ve erkeklerin ev hayatında daha büyük bir rolü vardır, bu da iş hayatında dengenin kurulmasını her iki taraftan bireyler için daha önemli kılar.

Erkeklerin ve kadınların % 10'u kendi şahsi sorumluluklarını ve aile sorumlulukları arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Bulgaristan, Romanya ve Türkiye'de bu rakamlar erkekler için% 22, kadınlar için% 25'tir (Paoli ve Merllié, 2001). Sonuç olarak, iş-yaşam dengesi her iki cinsiyetin iş ve yaşam doyumu için çok önemlidir (Haar, 2013).

Eğitim. Kişinin iş yaşam dengesini kurabilmesi için eğitim önemli bir etkidir. Kişi eğitim aldığı alanda çalışıyor ise motivasyonu artacak, işin gerektirdiği bilgi birikimine sahip olması ile de stresi azalacaktır. Birey için çalıştığı işteki gerekli olan eğitim seviyesi oldukça önemlidir. Eğer ki kişi iyi bir eğitim almış ise çalıştığı işinin gereklerini yerine getirebiliyor ve özel yaşamı ile iş yaşamı ayrımının farkındaysa bu dengeyi kurabilir.

Günümüzde eğitilmiş bireylerin diğer daha az eğitim almış veya eğitimsiz kişilere göre kalifiye olarak adlandırılması sonucunda, kendilerinden beklenenler de diğerlerine göre daha fazla olabilmektedir işlerini daha hızlı yapabilmeleri, sorunlara anında çözüm bulabilmeleri, insanlarla daha iyi iletişim kurmalarının istenmesi gibi durumlar bireyi daha fazlastrese sokabilir. Bu durum bireylerde zaten var olan stres düzeyini daha da artıracığından mutsuz olmasına ve dolaylı olarak da özel hayatının olumsuz etkilenmesine neden olabilir az eğitim almış kişilerden bu kadar büyük beklenti içerisinde olunmadığı için iş yaşam dengelerini daha yüksek düzeyde olması beklenebilir.

Kariyer planlama. Kariyer konusunda örgütlerin kendilerine karşı sahip olduğu sorumlulukları gibi kişinin bireysel olarak da kendisine karşı sahip olduğu sorumluluklar vardır. İş yaşam dengesine sahip bir bireyin kendi kariyer planlaması vardır.

Birey kariyer planlaması yapmadan önce kendini çok iyi tanımalı, neleri yapıp neleri yapamadığının farkında olması gerekmektedir. Kişi kendini iyi bir şekilde tanıdıktan sonra doğru bir kariyer seçimi de yaptıysa ileride doğru yerlerde olacaktır. Doğru kariyer planlaması sonucunda istediği işi yapan kişi ile yanlış bir kariyer planlaması yapan kişinin

iş yaşam dengesi birbirinden farklıdır. İş yaşamında mutlu olan kişi özel yaşamında da mutlu olacaktır. Tam tersi durum da yaşanabilmektedir.

İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları. Son yıllarda, akıllı telefonlar, dizüstü bilgisayarlar, tabletler vb. gibi yüksek teknoloji geliştirme nedeniyle kuruluşlardaki iş-yaşam dengesine olan ilgi büyük ölçüde artmıştır. Mevcut yüksek teknoloji iş ekipmanı, çalışanların daha fazla kullanılabilir olmalarını sağlamıştır. ve işveren tarafından ihtiyaç duyulduğunda ve beklendiğinde daha fazla çalışın. Artan kullanılabilirlik birçok çalışanın çalışma sürelerini arttırmasına neden oldu; bu da stres ve baskıyı arttırdı (Yarnall, 2008). İki kişilik çalışma hayatı ve özel hayatın daha bulanık sınırları benimsemesine ve sıklıkla rol aşırı yüklemesi gibi bir duruma dönüşmesine ve bu iki yaşam alanı arasındaki bir çatışmaya dönüşmesine yol açmıştır. Denge kuramının verdiği sıkıntılar üç başlıkta aşağıda verilmiştir.

Yaşam alanındaki sıkıntılar. İş-yaşam dengesi, hem bir kişinin işinin hem de kişisel yaşamının taleplerinin eşit olduğu bir denge halidir. İş yaşam dengesi, işte, evde ve yaşamın diğer yönlerinde çoklu sorumlulukların etkin bir şekilde yönetilmesini ifade eder. Hem çalışan hem de organizasyon için önemli bir konudur. iş-yaşam dengesi eksikliği, çalışan bireyin işyerindeki ve kişisel yaşamdaki performansını etkiler. Daha iyi bir iş-yaşam dengesi olan bir çalışan örgütsel büyüme ve başarıya daha fazla katkı sağlayabilir. Manfredi ve Holliday (2004), iş yaşam dengesi'nin, işin ve kişisel yaşamın, tamamlayıcı unsurlarından daha az rekabet edici öncelikler olarak görülmesi gerektiği fikrine dayandırmıştır. Byrne (2005), işyerinde artan stres sorununun üstesinden gelmenin bir yolu olarak iş-yaşam dengesi kavramını vurgulamıştır. İş yaşam dengesinde ki düzensizliğin bireylerin yaşamında yarattığı sıkıntılar 3 farklı başlıkta incelenmektedir. Bunlar; psikolojik sıkıntılar, psikosomatik sıkıntılar ve bireyin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatminsizlik olarak belirtilmiştir. Bunlar aşağıda ayrı başlıklar halinde açıklanmıştır.

İş alanındaki sıkıntılar. Bireyin iş yaşam dengesizliği kendi iş hayatında da farklı sorunlara neden olmaktadır. İşten heyecan duymama, işten istifa etme düşüncesi, iş doyumuna sahip bireylerin azalması, çalışan bireylerde gözlemlenen düşük motivasyon, takım çalışmasına dahil olma isteğinde azalma, iş veriminde gözle görülebilir seviyede düşüş gibi sıkıntılara neden olmaktadır. Bu durumdaki bireylerin iş yaşam dengesi bozuk olduğundan özel işlerine ayıramadıkları zamanları çalışma vaktinden çaldıkları zamanla telafi etmeye çalışabilirler. Yapılan bir araştırmada küçük yaşta çocuğu olan bireylerin iş zamanında gelmeme durumu gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bireylerin iş yaşam dengesinde gerçekleşen bozulmalar neticesinde işe olan bağlılıklarında azalma meydana gelebilir (Bruck, Allen ve Spector, 2002).

Wilkinson (2008) iş ve kişisel ya da aile hayatı arasındaki dengesizliğin sonuçlarının duygusal tükenme, sinizm ve tükenmişlik olduğu sonucuna varmıştır. Perry-smith vd (2000), daha kapsamlı iş - aile politikalarına sahip olan organizasyonun, algılanan firma düzeyinde performansının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Yaşam dengesi, kurumlara dolaylı olarak, artan refah, iş stresi ve çalışanlarının tükenmişliğinin azalması yoluyla yarar sağlar (Parkes ve Langford, 2008).

Ailesi ile ilgili sıkıntılar. İş-aile çatışmaları, iş stresi, kariyer değişiklikleri, uzun çalışma saatleri, sık seyahat gereklilikleri, işteki iletişim sorunları ve bireyin aile yaşamını etkileyen zor patronlarla çalışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Öte yandan aile-iş çatışması, küçük çocukların varlığının, yaşlıların bakımı ve aile içi iletişimin bireyin iş yaşamına olan etkisiyle ortaya çıkmaktadır (Chernyak-Hai ve Tziner, 2016; Greenhaus, 2002).

Araştırmalar, çalışan ebeveynlerin % 40'ının yaşamlarında iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). İş ve aile yaşam alanlarının bileşimi bir süre sonra önemli ölçüde değişmiştir. Bugünün çalışan kadın ve

erkekleri, çalışma yaşamları ile kişisel / aile yaşamları arasında bazen dengesizlik yaratan geniş bir günlük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. İş-aile, herhangi bir role katılımın diğer role katılım ile bağdaşmadığı durumlarda ortaya çıkan bir durum olarak çatışır (Lobel, 1996). İş-yaşam dengesi eksikliği, çalışan bireyin işyerindeki ve kişisel yaşamdaki performansını etkiler. Daha iyi bir iş-yaşam dengesi olan bir çalışan örgütsel büyüme ve başarıya daha fazla katkı sağlayabilir.

Bireyde aile yaşamı önemli bir yere sahipse, iş yaşamının yoğunluğu ve beklentileri bireyde rahatsızlık oluştururken, iş yaşamını aile yaşamından daha fazla önem veren bireyde hiçbir soruna sebebiyet vermeyecek ve iş yaşam dengesizliği oluşmayacaktır (Kapız, 2002). Mevcut dönemde, her iki ebeveyn geçimi sağlamak için çalışmak zorundadır. Büyüyen hizmetler sektöründe işgücüne yönelik artan talep, babanın varsayılan ekmek kazananı olduğu ve annenin bakım veren rolünü üstlendiği geleneksel aile modeli, işgücü piyasasına aktif olarak dahil olan her iki ebeveyne doğru kaydırmıştır. Bu değişiklik, ebeveynlerin işlerini ve aile taahhütlerini uzlaştırmaya çalışan önemli zorluklar getirmiştir. Yeni ikili rol ebeveyn / profesyonel, özellikle kadınlar için zor bir ortam yaratıyor. Kadınlar için aile dostu politikaları iş ve aile yaşamını dengelemek için kullanmak daha yaygın olmakla birlikte, onun gittikçe artan bir şekilde erkeklerle çalışma ve çalışmayan yaşam arasında daha adil bir denge sağlama yolunda ilerlemektedir (Carthy, 2010).

İş-yaşam dengesini sağlamak. İş yaşam dengesi iş yaşamı ile iş dışındaki yaşam arasındaki ilişkiyi araştıran bir kavramdır. İş yaşam stratejileri birçok sanayi alanında faaliyet gösteren örgütte ve bu örgütlerde çalışan bireylerce önemi fark edilmiş ve uygulamaya konmuştur (Wong ve Ko, 2009).

İş-yaşam dengesini teşvik etmek yeni işe alımlar alabilir, ciro ve devamsızlığın azaltılmasına yardımcı olabilir ve çalışanların iş gereksinimlerinin üzerinde ve ötesinde

yükselen “sosyal yanlı” davranışlarda bulunma şansını gönüllü olarak artırır (Rife and Hall 2018). İş-yaşam dengesi, hem bir kişinin işinin hem de kişisel yaşamının taleplerinin eşit olduğu bir denge halidir.

İş-yaşam dengesi politikaları sıklıkla esnek çalışma saatleri, çocuk bakımına izin, ücretli doğum izni, evlat edinme yardımı, izin verme, eğitim yardımı, sağlık yardımı ve barınma yardımı gibi uygulamalarla desteklenebilir. Esnek çalışma saatleri ve iş paylaşımı da iş-yaşam dengesini teşvik edebilir ve bazı kuruluşlar işle ilgili olmayan devamsızlıkların maliyetlerini azaltmaya yardımcı olabilir. Bununla birlikte, yöneticilerin astlarının iş-yaşam dengesini büyük ölçüde etkileyebilir. İstenilen iş ürününe odaklanan yöneticiler, fazla mesai saatlerini kaydetmek yerine çalışanlarının iş ve yaşam taleplerini dengelemelerini daha iyi sonuçlar verebilir. Unutulmaması gereken önemli bir uyarı: Örgütler iş başvuruları için bir iş-yaşam dengesi kültürü oluşturup bu politikaları uygulayamadıkları zaman, bu yeni işe alımlarını hızla kaybedebilirler (Rife and Hall, 2018). Politika yapıcılar, kamu ve özel sektör işverenleri ve sendikalar, iş ve aile yaşamlarının daha yumuşak bir şekilde uzlaştırılmasına katkıda bulunmaktan sorumludur. Aile dostu politikalar, iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasını aile kaynaklarının yeterliliğini sağlayan, çocuk gelişimini artıran, iş ve bakım konusunda ebeveyn seçimini kolaylaştıran ve istihdam fırsatlarında cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalarlardır. Aile dostu politikalar arasında çocuk bakımına daha iyi erişim, çocuklar için finansal destek, çalışan ebeveynlerin çocuklara bakmalarına izin veren düzenlemeler ve iş ve bakım taahhütlerinin daha iyi bir şekilde uzlaştırılmasına olanak sağlayan esnek işyeri uygulamaları bulunmaktadır (Carthy, 2010).

İş-aile çatışması yaşandığında işte aile hayatına müdahale eder. Öte yandan aile-iş çatışması ailedeki deneyimler karıştığında meydana gelir. İş hayatıyla aile ortamında bazı baskılar küçük çocukların varlığı, yaşlı aile büyükleri sorumluluklar, kişiler arası

çatışmalar aile ve destekleyici olmayan ailenin üyelerinin varlığı iş yaşam dengesini bozucu etki yapabilir (Chernyak-Hai ve Tziner, 2016).

Moore (2007), uzun vadeli iş-yaşam dengesi kültürü sağlayan kuruluşların, çalışanların şirket sadakatini ve işe yönelik olumlu çalışan tutumları oluşturduğunu savunmaktadır. Low ve Schulenburg (2006) destekleyici bir çalışma ortamı ve yönetimi, iş yaşamı çatışması moderatörü olarak esnek çalışma düzenlemeleri önermiştir.

Çalışanlara iletişim sınırlaması koyulmadığı takdirde, kişisel hayatlarının akışını kesen mesajlarını anında telefonlarından kontrol edebilirler (Taraftar, Tu, RaguNathan ve Ragu-Nathan, 2011). Deery ve Jago (2009) çalışmalarında, esnek zamanlama, evden çalışma ve hem ücretli hem de ücretsiz izinlere erişim ve iş paylaşımı gibi esnek çalışma uygulamalarının daha fazla kullanılmasının iş yaşamı dengesi üzerinde olumlu etki yaratabilecek stratejilerden bazıları olduğunu iddia etmiştir. Ghalawat ve Dahiya (2010), iş hayatı dengesi ile ilgili en kritik faktörlerin çoklu roller, uzun çalışma saatleri, akran baskısı, sayım azaltma önlemleri olduğu sonucuna varmıştır.

İş ve aile yaşamının uzlaştırılması, iş modelinde ve taleplerinde ve aile yapısındaki değişikliklerden dolayı, AB genelinde son yıllarda giderek daha önemli hale gelmiştir. Spesifik olarak, ekonominin küreselleşmesi, teknolojik gelişimin hızlı temposu ve giderek artan yaşlanan nüfus, kadın istihdamındaki artış ve işgücü piyasasına daha fazla katılım için yenilenen Lizbon hedefleri ile birleştiğinde, kurumsal değişiklikleri ve daha yüksek esnekliği gerektirmekte ve çalışanların desteklenmesini teşvik etmektedir (Demetriades, 2006). Clark (2000) tarafından yapılan araştırmada işyeri esnekliğinin çalışanların refahı ve iş yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulundu. Esnek çalışma programlarına sahip çalışanlar, daha yüksek iş tatmini, daha yüksek ev etkinliği tatmini ve daha düşük rol çatışmasıyla sonuçlanan daha iyi bir iş hayatı dengesi sağlar (Clark, 2000). İş-yaşam dengesini desteklemeye yönelik stratejiler, birçok farklı unsuru içerir ve çeşitli

oyuncuların taahhüdünü gerektirir. Yeterli çocuk bakım tesisleri temini, ayrılma hakkı ve esnek çalışma düzenlemeleri politika karışımının temel bileşenleridir (Europa Press Releases, 2008). Yönerge, üye devletlerin, işçilerin ebeveynlik izni başvurusu veya işten çıkarılma başvurusu nedeniyle işten çıkarılmaya karşı korunmaları için gerekli önlemleri almalarını ve işçilerin aynı işe veya eşdeğer veya benzer bir sözleşmeye dönme haklarını garanti etmelerini gerektirir. Üye devletler, hastalık sigortası gibi izinler sırasındaki sosyal hakların korunmasını sağlamalıdır. Ebeveyn izninin bir ebeveyninden diğerine devredilebilecek olup olmayacağına, yarı zamanlı olarak alınıp alınamayacağına ve ödenmesi gerekip gerekmediğine karar vermek bireysel hükümetlere bırakılmıştır. Bireysel ülkeler ayrıca, işverenlere verilecek ihbar süresinin uzunluğuna, ebeveyn izninin işveren tarafından ertelenebileceği durumlara, küçük işletmelerin çalışanlarının izin haklarından muaf tutulabileceklerine ve ebeveynlere sosyal izin alma hakkı verilip verilmeyeceğine karar vereceklerdir (Goliath, 2003). Carlson ve Perrew (1999) işyerinde destekleyici bir kültürün iş / aile çatışmasının bireysel deneyim derecesini azaltabileceğini göstermiştir.

İş-yaşam dengesini desteklemeyi amaçlayan insan kaynakları yönetimi girişimlerinin örnekleri arasında çocuk bakımı ve yaşlı bakımı, telekomünikasyon, esnek çalışma saatleri, sıkıştırılmış çalışma saatleri ve iş paylaşımına yardımcı olmak yer almaktadır (Clark, 2000; Byrne, 2005). Yüksek düzeyde işle ilgili stres, düşük verimlilik, artan devamsızlık ve ciro gibi organizasyonel sorunların yanı sıra alkol ve uyuşturucu kullanımı ve kötüye kullanma gibi bireysel çalışan sorunlarına yol açabilir (Jamal, 2005).

Yöneticiler, yoğun iş temposu içerisinde ellerindeki gücü ve yetkiyi paylaşarak, çalışanlar ile sürekli bir iletişim ve etkileşim içinde olmalıdırlar. Bilgi paylaşımını ve dağılımını yapmalı, değişimi destekleyen, esnek ve kolay uyum sağlayabilen iş gücü geliştirmelidirler. Bu yoğun iş temposu yüzünden de bazen kendi özel hayatları, aile yaşantılarına gereken zamanı ayırmayabilmektedirler (Uhl-Bien, 2007). Okullar toplumsal

yapı şekillenmesinde araç rolünü oynarlar. Okul yöneticilerinin iyi yapılandırılmış bir okulda yönetsel amaçlara ulaşması daha kolay olacaktır (Bayrak, 2002). Başarılı bir yönetimin ardında işini seven ve işine tutkun bir yönetici bakış açısı etkili olabilir. Çalışmaya tutkunluk çok yönlü bir kavram olup çalışanların işlerine yoğunlaşmalarını sağlayan tutumu ifade eder (Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013).

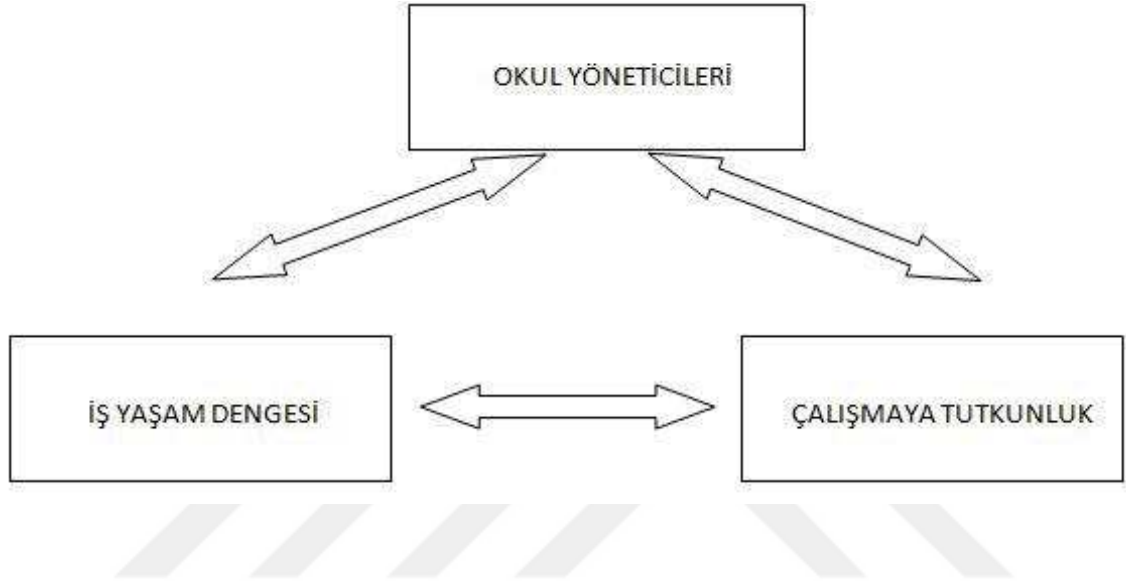


Bölüm: II

Yöntem

Bu bölümde, araştırma modeli, evren-örneklem, veri toplama aracı ve veri analizi ile ilgili bilgiler sunulmaktadır.

Araştırmanın Modeli



Bu araştırma, okul yöneticilerinin iş-yaşam dengesi ile çalışmaya tutkunlukları arasındaki ilişkisini incelemeyi amaçlayan tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modelindeki araştırmalar, hâlihazırdaki bir durumun olduğu şekliyle açıklandığı, temaya ilişkin kişilerin görüşlerinin betimlendiği, kişilerin belli bir alandaki ilgi, beceri, yetenek, tutum gibi özelliklerinin belirlendiği veya kişilerin bu özelliklerine ait düşünceleri, davranışları arasındaki var olan ilişkilerin ele alındığı araştırmalardır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2018). Bu tanım doğrultusunda, okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluk ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkisi İstanbul ili Sancaktepe ilçesi örneğinde kişisel ve kurumsal özelliklerine göre mevcut durum genel tarama deseni takip edilerek incelenmiştir. Diğer taraftan, okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluk ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkisini incelemek için ilişkisel tarama deseni temel alınmıştır.

Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini uygun örneklem alma yolu ile belirlenmiştir. 2018–2019 eğitim öğretim yılı içerisinde İstanbul ili Sancaktepe ilçesinde MEB'e bağlı farklı nitelikteki ilkokullar, ortaokullar ve liselerde görev yapan okul müdür ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Hedef evrendeki okul yöneticisi sayısı göz önüne alınarak, yapılan araştırmada 2018-2019 eğitim öğretim yılı mart ayı içerisinde ilçede devlet ve özel okullarda kadrolu veya görevlendirme şeklinde görev yapan 478 okul yöneticisi bulunmaktadır.

Zaman kısıtlılığı nedeniyle ilçedeki okul yöneticilerinin tümüne ulaşmak zor olduğundan örneklem sadece Sancaktepe ilçesinde yer alan devlet okullarının okul yöneticilerinden (230) oluşturulmuştur. Bu bağlamda araştırmacı tarafından anketler bizzat yöneticilere teslim edilerek doldurulduktan sonra elden toplanmıştır. Aşağıdaki tabloda okul yöneticilerinin demografik dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1

Örneklemin Demografik Dağılımı

| | Gruplar | N | % |
|--------------------------|------------------|----------|----------|
| Cinsiyet | Kadın | 61 | 26.5 |
| | Erkek | 169 | 73.5 |
| Yaş | 20-30 yaş | 32 | 13.9 |
| | 31-40 yaş | 104 | 45.2 |
| | 41-50 yaş | 64 | 27.8 |
| | 51 yaş ve üzeri | 30 | 13.0 |
| Medeni durum | Evli | 185 | 80.4 |
| | Bekâr | 45 | 19.6 |
| Çocuk Sahibi Olma Durumu | Evet | 171 | 74.3 |
| | Hayır | 59 | 25.7 |
| Mezuniyet | Lisans | 168 | 73.0 |
| | Yüksek Lisans | 62 | 27.0 |
| Kıdem | 1-10 yıl | 74 | 32.2 |
| | 11-15 yıl | 56 | 24.3 |
| | 16-20 yıl | 41 | 17.8 |
| | 21 yıl ve üzeri | 59 | 25.7 |
| Okul Kademesi | İlkokul | 82 | 35.7 |
| | Ortaokul | 83 | 36.1 |
| | Lise | 65 | 28.3 |
| Branş | Sınıf Öğretmeni | 79 | 34.3 |
| | Branş Öğretmeni | 151 | 65.7 |
| Görev | Müdür Yardımcısı | 165 | 71.7 |
| | Müdür | 65 | 28.3 |
| Yöneticilik Süresi | 1 yıl | 42 | 18.3 |
| | 2-5 yıl | 99 | 43.0 |
| | 6-10 yıl | 43 | 18.7 |
| | 11 yıl ve üzeri | 46 | 20.0 |
| Kadro Durumu | Görevlendirme | 52 | 22.6 |
| | Kadrolu | 178 | 77.4 |
| Eşin çalışma Durumu | Tam zamanlı | 100 | 43.5 |
| | Yarı zamanlı | 32 | 13.9 |
| | Çalışmıyor | 98 | 42.6 |
| | Toplam | 230 | 100.0 |

Tablo 1’de örneklemin 230 yöneticiden oluştuğu görülmektedir. Bu yöneticilerden 61’i (%2,6) kadın, 169’u (%73,5) erkektir. 32’si (%13,9) 20-30 yaş aralığında, 104’ü (%45,2) 31-40 yaş aralığında, 64’ü (%27,8) 41-50 yaş aralığında, 30’u (%13,0) 51 yaş ve üzerindedir. 185’i (%80,4) evli, 45’i (%19,6) Bekârdır. 171’i (%74,3) çocuğa sahip, 59’u (%25,7) çocuk sahibi değildir. 168’i (%73,0) lisans mezunu, 62’si (%27,0) yüksek lisan mezunudur. 74’ü (%32,2) 1-10 yıl, 56’sı (%24,3) 11-15 yıl, 41’i (%17,8) 16-20 yıl, 59’u (%25,7) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. 82’si (%35,2) ilkokulda, 83’ü (%36,1) ortaokulda, 65’i (%28,3) lisede çalışmaktadır. 79’u (%34,3) sınıf öğretmeni, 151’i (%65,7) branş öğretmenidir. 165’i (%71,7) müdür yardımcısı, 65’i (%28,3) müdürdür. 42’si (%18,3) 1 yıl, 99’u (%43,0) 2-5 yıl, 43’ü (%18,7) 6-10 yıl, 46’sı (%20,0) 11 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemine sahiptir. 52’si (%22,6) görevlendirme, 178’i (%77,4) kadrolu olarak yöneticilik yapmaktadır. 100’ünün eşi (%43,5) tam zamanlı çalışmakta, 32’sinin eşi (%13,9) yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. 98’inin eşi (%42,6) çalışmamaktadır.

Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada “Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği” (Ek-1) ve “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” (Ek-2) kullanılmıştır. Ayrıca kişisel özelliklerin belirlenmesi için de çoktan seçmeli 12 soru (Ek-3) oluşturulmuştur.

Anket formunun ilk bölümünü oluşturan kişisel bilgiler kapsamında katılımcılara cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, çocuğunun olup olmaması, eğitim durumu, meslekte çalışma yılı, hangi kademede çalıştıkları, branşı, okuldaki görevi, yöneticilikte geçirdikleri toplam süre, yöneticilik kadro ünvanı ile eşlerinin çalışma durumu soruları yöneltilmiştir.

İkinci bölümde çalışmaya tutkunluk ölçeği olarak “UWES-9 Utrecht Work Engagement Scale Short Version (Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği-Kısa Versiyonu)” Tülay Turgut’un (2011) Türkçe’ye uyarlaması ile kullanılmıştır. Turgut yaptığı çalışmada

anketin güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alfa .89 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha .90 olarak tespit edilmiştir. Anket 9 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar yukarıda da açıklandığı gibi;

- Dinçlik (1,2 ve 3. sorular)
- Adanmışlık (3,4 ve 5. sorular)
- Yoğunlaşma (6,7 ve 8. sorular) dır.

Üçüncü bölümde ise "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği" kullanılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeği Apaydın (2011) tarafından " Öğretim Üyelerinin işe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkisi " adlı doktora çalışmasında kendisi tarafından geliştirilmiştir. Apaydın, faktör analizi sonucunda dört boyut ve 20 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde etmiştir. Ölçekten 2, 6, 9, 10, 14, 16, 17, 18, 20 ve 21. maddeleri çıkartmış araştırmacı da analizlerini bu maddeleri çıkartarak uygulamıştır. Aşağıda da görüldüğü gibi, iş- yaşam dengesi ölçeğinin birinci boyutunu "İş- Yaşam Uyumu" oluşturmaktadır. Bu boyut altı maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .552 - .808 arasında değişmektedir. İkinci boyut "Yaşamı İhmal Etme" altı maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .577 - .777 arasında değişmektedir. Üçüncü boyut "Kendine Zaman Ayırma" dört maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .625 - .748 arasında değişmektedir. Dördüncü ve son boyut "Yaşamın İşten İbaret Olması" ise yine dört maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .620 - .798 arasında değişmektedir. Apaydın'ın yaptığı çalışmadaki ölçeğin toplam güvenilirliği .91 ve bu araştırmanın güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha .65 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın alt boyutları ve madde numaraları aşağıdaki şekildedir.

- İş Yaşam Uyumu (6, 7, 8, 9, 17 ve 19. maddeler)
- Yaşamı İhmal Etme (1, 2, 4, 5, 10 ve 11. maddeler)

- Kendine Zaman Ayırma (12, 13, 18 ve 20. maddeler)
- Yaşamın İşten İbaret Olması (3, 14, 15 ve 16. maddeler)

Ölçeğin tutarlılığını değerlendirmede kullanılan güvenilirlik ölçüsü Cronbach's Alpha sayısı 0 ila 1 arasında bir sayı olup .60 ila .70 arasındaki değerler güvenilirlik katsayısının alt sınırını oluşturmaktadır. (Götz, 2010). Yukarıda da görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri (.65 ve .90) kabul edilebilir düzeyde olduğu için araştırmanın güvenilirliği sağlanmıştır.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasına geçilmeden önce literatür taraması araştırmanın problemi bağlamında incelenmiş uygun ölçme araçları belirlenmiş ve resmi izinler (Ek-4, Ek-5 ve Ek-6) alınmıştır. Daha sonra 2018-2019 eğitim öğretim yılı mart ayı içerisinde formlar çoğaltılmış, okullara gidilerek okul yöneticilerine araştırmanın amacı aktarılmış, okullara bizzat araştırmacı tarafından teslim edilmiştir. Bazı formlar araştırmacı okulda bulunduğu sırada doldurtularak teslim alınmış, okulda bulunmayan idareciler için daha sonra doldurulması için okullara bırakılmış ve doldurulduktan sonra toplanmıştır. Bazı okul yöneticileri doldurmuş bazıları ise farklı görev ve yoğunlukları nedeniyle doldurmak istememiştir. Veri toplama işleri araştırmacı tarafından yürütülmüştür.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler öncelikli olarak bilgisayar ortamına SPSS 21 paket programına aktarılmıştır. Anket yoluyla yöneticilerden toplanan veriler ile araştırma sorularına yönelik farka dayalı ve betimsel analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için ortalama(lar) ve standart sapma(lar) hesaplanmıştır. Yöneticilerin kişisel özelliklerine göre değişimler ise farka dayalı analizler ile incelenmiştir.

Grupların dağılımları yüzde olarak belirlenmiştir. Farka dayalı analizlerin türüne karar verebilmek için, öncelikle çok düşük yüzdelik dilimde yer alan gruplar normal dağılım göstermesi amacıyla bir üst veya alt gruba birleştirilmiş verilerin (30) dan büyük olması sağlanmıştır. Ardından, verilerin normal dağılım gösterip göstermediği örneklem büyüklüğü 230 olduğundan Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi (Tablo-2) yapılmıştır. Hem toplam çalışmaya tutkunluk hem de genel iş yaşam dengesinin her birinde K-S testinin .05 düzeyinde anlamlı farklılık üretmediği tespit edilmiştir. Bu da veri setimizin normal dağılım gösterdiğini belirttiğinden, farka dayalı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların aritmetik ortalaması ve standart sapması belirlenmiştir. Demografik dağılımlar ile ölçek puanları karşılaştırılmış, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mezuniyet, branş, görev, kadro durumu değişkenlerinde iki grup olduğundan *t* testi kullanılırken, yaş, mesleki kıdem, çalıştığı kademe, yöneticilik kıdemi ve eşin çalışma durumlarında ikiden fazla alt grup olduğundan F testi (OneWayAnova) kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2018). . Yapılan farka dayalı analizlerde .05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. ANOVA testinin anlamlı çıkması durumunda gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi ile grupların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşma olup olmadığı ve hangi gruplar arasında bu farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık tablolarında fark sütununda gösterilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunlukları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişki (dördüncü ve son araştırma sorusu) ise İki Değişkenli Korelasyon Analizi (Bivariate Correlation Analysis) ile incelenmiştir. Elde edilen korelasyon katsayıları .01 anlamlılık düzeyi temel alınarak değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda ortaya çıkan sonuçların tümü bulgular bölümünde ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 2

Kolmogorov-Smirnov Sonuçları

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|------------------------|--------------------|-----|------|
| | Statistic | Df | Sig. |
| Toplam Ç.T.Ö. | .08 | 230 | .06 |
| Genel İş Yaşam Dengesi | .06 | 230 | .09 |

İş- yaşam dengesi ölçeği (Hiçbir Zaman \Leftrightarrow Her Zaman) ve çalışmaya tutkunluk ölçeği (Hiç Katılmıyorum \Leftrightarrow Tam Katılıyorum) değerlerinin yorumlanmasında 5'li Likert Tipi ölçek kullanılmasından dolayı; 1-1.80 Çok düşük, 1.81-2.60 Düşük, 2.61-3.40 Orta, 3.41-4.20 Yüksek, 4.21-5.00 Çok yüksek aralığı kullanılmıştır.

Bölüm: III

Bulgular

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular tablolar eşliğinde verilmiştir.

Tablo 3

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Puanları

| Boyut | N | \bar{X} | s.s. |
|------------|-----|-----------|------|
| Dinçlik | 230 | 4.14 | 2.04 |
| Adanmışlık | 230 | 4.08 | 2.24 |
| Yoğunlaşma | 230 | 4.10 | 2.18 |
| Tüm Ölçek | 230 | 4.11 | 5.67 |

*1,00-1,80=Çok düşük;1,81-2,60=Düşük;2,61-3,40=Orta;3,41-4,20=Yüksek;4,21-5,00=Çok yüksek

Tablo 3'de örneklemin çalışmaya tutkunluk ölçeği puanları verilmiştir. Ölçeğin dinçlik alt boyutu puanlarının ($\bar{X} = 4.14$ ss=2.04) olduğu, adanmışlık alt boyutu puanlarının ($\bar{X} = 4.08$, ss=2.24) olduğu, Yoğunlaşma alt boyutu puanlarının ($\bar{X} = 4.10$ ss=2.18) olduğu, toplam ölçek puanlarının ise ($\bar{X} = 4.11$, ss=5.67) olduğu görülmektedir.

Tablo 4

Cinsiyetlerine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s | t | s.d. | p |
|---------------|---------|-----|-----------|------|------|------|-----|
| Dinçlik | Kadın | 61 | 12.69 | 2.07 | 1,21 | 228 | .23 |
| | Erkek | 169 | 12.32 | 2.02 | | | |
| Adanmışlık | Kadın | 61 | 12.56 | 2.26 | 1,15 | 228 | .25 |
| | Erkek | 169 | 12.17 | 2.24 | | | |
| Yoğunlaşma | Kadın | 61 | 12.67 | 2.43 | 1,58 | 228 | .12 |
| | Erkek | 169 | 12.16 | 2.08 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | Kadın | 61 | 37.92 | 5.94 | 1,50 | 228 | .14 |
| | Erkek | 169 | 36.65 | 5.55 | | | |

* $p \leq .05$

Tablo 4’de örneklemin cinsiyetlerine göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu cinsiyete göre çalışmaya tutkunluk puanlarının değişmediği görülmüştür.

Tablo 5

Yaşlarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | s.s. | F | p | Fark |
|---------------|--------------------|-----|-----------|------|------|-----|------|
| Dinçlik | 1. 20-30 yaş | 32 | 11.25 | 2.46 | 5.52 | .01 | 2<1 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 12.46 | 1.20 | | | 3<1 |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 12.55 | 1.77 | | | 4<1 |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 13.23 | 1.76 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.42 | 2.04 | | | |
| Adanmışlık | 1. 20-30 yaş | 32 | 10.81 | 2.57 | 7.95 | .00 | 2<1 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 12.31 | 2.25 | | | 3<1 |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 12.41 | 1.86 | | | 4<1 |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 13.43 | 1.83 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.27 | 2.24 | | | |
| Yoğunlaşma | 1. 20-30 yaş | 32 | 10.88 | 2.78 | 6.52 | .00 | 2<1 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 12.39 | 2.04 | | | 3<1 |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 12.47 | 1.85 | | | 4<1 |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 13.10 | 2.04 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.30 | 2.18 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | 1. 20-30 yaş | 32 | 32.94 | 7.07 | 8.84 | .00 | 2<1 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 37.16 | 5.32 | | | 3<1 |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 37.42 | 4.73 | | | 4<1 |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 39.77 | 4.95 | | | |
| | Toplam | 230 | 36.99 | 5.67 | | | |

* p \leq .05

Tablo 5'de örneklemin yaş durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, (F=5.52, p< .05), adanmışlık (F=7.95, p< .05), yoğunlaşma (F=6.52, p< .05), ve toplam ölçekte (F=8.84, p< .05), anlamlı farklılık bulunmuştur. Grupların kendi aralarındaki

farklılaşmalarını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonucunda dinçlik alt boyutunda 20-30 yaş arası olan grupla diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 20-30 yaş arası grubun en düşük düzeyde puana ($\bar{X}=11.25$; s.s.=2.46) sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde adanmışlık ($\bar{X}=10,81$; s.s.=2,57), yoğunlaşma ($\bar{X}=10.88$; s.s.=2.78) ve toplam çalışmaya tutkunlukta ($\bar{X}=32.94$; s.s.=7.07) da 20-30 yaş ile diğer gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu ve 20-30 yaşındakilerin düşük düzeyde çalışmaya tutkunluk puanlarına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 6

Medeni Durumlarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | t | sd | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---------|-----|-----------|------|------|-----|-----|---------------|------|-----|-------|------|------|-----|-----|-------|----|-------|------|---------------|------|-----|-------|------|------|-----|-----|-------|----|-------|------|---------------|------|-----|-------|------|------|-----|-----|
| Dinçlik | Evli | 185 | 12.48 | 2.03 | .961 | 228 | .34 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekâr | 45 | 12.16 | 2.07 | | | | Adanmışlık | Evli | 185 | 12.31 | 2.26 | .542 | 228 | .59 | Bekâr | 45 | 12.11 | 2.19 | Yoğunlaşma | Evli | 185 | 12.35 | 2.18 | .707 | 228 | .48 | Bekâr | 45 | 12.09 | 2.19 | Toplam Ç.T.Ö. | Evli | 185 | 37.14 | 5.75 | .833 | 228 | .41 |
| Adanmışlık | Evli | 185 | 12.31 | 2.26 | .542 | 228 | .59 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekâr | 45 | 12.11 | 2.19 | | | | Yoğunlaşma | Evli | 185 | 12.35 | 2.18 | .707 | 228 | .48 | Bekâr | 45 | 12.09 | 2.19 | Toplam Ç.T.Ö. | Evli | 185 | 37.14 | 5.75 | .833 | 228 | .41 | Bekâr | 45 | 36.36 | 5.34 | | | | | | | | |
| Yoğunlaşma | Evli | 185 | 12.35 | 2.18 | .707 | 228 | .48 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekâr | 45 | 12.09 | 2.19 | | | | Toplam Ç.T.Ö. | Evli | 185 | 37.14 | 5.75 | .833 | 228 | .41 | Bekâr | 45 | 36.36 | 5.34 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | Evli | 185 | 37.14 | 5.75 | .833 | 228 | .41 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekâr | 45 | 36.36 | 5.34 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

* p \leq .05

Tablo 6'da örneklemin medeni durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmamıştır (p \leq .05). Grupların homojen olduğu medeni durumlarına göre çalışmaya tutkunluk puanlarının değişmediği görülmüştür.

Tablo 7

Çocuk Sahibi Olmalarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s. | <i>t</i> | s.d. | p |
|---------------|---------|-----|-----------|------|----------|------|-----|
| Dinçlik | Evet | 171 | 12.54 | 1.96 | 1.61 | 228 | .11 |
| | Hayır | 59 | 12.05 | 2.22 | | | |
| Adanmışlık | Evet | 171 | 12.43 | 2.20 | 1.77 | 228 | .08 |
| | Hayır | 59 | 11.83 | 2.34 | | | |
| Yoğunlaşma | Evet | 171 | 12.44 | 2.16 | 1.70 | 228 | .10 |
| | Hayır | 59 | 11.88 | 2.21 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | Evet | 171 | 37.41 | 5.57 | 1.94 | 228 | .05 |
| | Hayır | 59 | 35.76 | 5.81 | | | |

* p≤ .05

Tablo 7’de örneklemin çocuk sahibi olma durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu çocuk sahibi olma durumlarına göre çalışmaya tutkunluk puanlarının değişmediği görülmüştür.

Tablo 8

Eğitim Durumlarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s | t | s.d | P |
|---------------|-----------|-----|-----------|------|-------|-----|-----|
| Dinçlik | Lisans | 168 | 12.35 | 2.07 | -.88 | 228 | .38 |
| | Y. Lisans | 62 | 12.61 | 1.95 | | | |
| Adanmışlık | Lisans | 168 | 12.23 | 2.26 | -.53 | 228 | .60 |
| | Y.Lisans | 62 | 12.40 | 2.21 | | | |
| Yoğunlaşma | Lisans | 168 | 12.20 | 2.19 | -1.07 | 228 | .29 |
| | Y.Lisans | 62 | 12.55 | 2.16 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | Lisans | 168 | 36.77 | 5.79 | -.94 | 228 | .35 |
| | Y. Lisans | 62 | 37.56 | 5.31 | | | |

* $p \leq .05$

Tablo 8’de örneklemin eğitim durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu eğitim durumlarına göre çalışmaya tutkunluk puanlarının değişmediği görülmüştür.

Tablo 9

Kıdemlerine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | F | p | Fark |
|---------------|--------------------|-----|-----------|------|------|-----|------|
| Dinçlik | 1.1-10 yıl | 74 | 11.92 | 2.30 | 2.97 | .03 | 4<1 |
| | 2.11-15 yıl | 56 | 12.38 | 2.04 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 12.63 | 1.80 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 12.93 | 1.71 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.42 | 2.04 | | | |
| Adanmışlık | 1.1-10 yıl | 74 | 11.80 | 2.34 | 3.05 | .03 | 2<1 |
| | 2.11-15 yıl | 56 | 12.11 | 2.43 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 12.41 | 2.25 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 12.93 | 1.78 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.27 | 2.24 | | | |
| Yoğunlaşma | 1. 1-10 yıl | 74 | 11.74 | 2.40 | 3.87 | .01 | 2<1 |
| | 2. 11-15 yıl | 56 | 12.29 | 2.19 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 12.27 | 2.12 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 13.02 | 1.74 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.30 | 2.18 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | 1.1-10 yıl | 74 | 35.46 | 6.17 | 4.24 | .05 | 2<1 |
| | 2. 11-15 yıl | 56 | 36.77 | 5.85 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 37.32 | 5.15 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 38.88 | 4.62 | | | |
| | Toplam | 230 | 36.99 | 5.67 | | | |

* p≤ .05

Tablo 9’da örneklemin kıdem durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik (F=2.97, p≤ .05), adanmışlık (F=3.05, p≤ .05), yoğunlaşma (F=3.87, p≤ .05), ve toplam ölçekte (F=4.24, p≤ .05), anlamlı farklılık bulunmuştur. Grupların kendi aralarındaki

farklılaşmalarını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonucunda dinçlik alt boyutunda 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan grup arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 1-10 yıl kıdeme sahip olan grubun en düşük düzeyde puana ($\bar{X}= 11.92$; s.s.=2.30) sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam çalışmaya tutkunlukta da 1-10 yıl kıdeme sahip olanların diğer kıdem aralıklarına göre düşük düzeyde($\bar{X} =11.80$; s.s.=2.34; $\bar{X} =11.74$; s.s.=2.40 ve $\bar{X} =35.46$; s.s.=6.17) çalışmaya tutkunluk puanlarına sahip olduğu görülmüştür. Kıdem ilerledikçe çalışmaya tutkunluk puanları artmaktadır.



Tablo 10

Okul Kademesine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s | F | P |
|---------------|----------|-----|-----------|------|------|-----|
| Dinçlik | İlkokul | 82 | 12.34 | 2.20 | 1.57 | .21 |
| | Ortaokul | 83 | 12.20 | 2.04 | | |
| | Lise | 65 | 12.78 | 1.80 | | |
| | Toplam | 230 | 12.42 | 2.04 | | |
| Adanmışlık | İlkokul | 82 | 12.18 | 2.48 | .56 | .57 |
| | Ortaokul | 83 | 12.17 | 2.13 | | |
| | Lise | 65 | 12.52 | 2.09 | | |
| | Toplam | 230 | 12.27 | 2.24 | | |
| Yoğunlaşma | İlkokul | 82 | 12.38 | 2.27 | .01 | .91 |
| | Ortaokul | 83 | 12.23 | 2.04 | | |
| | Lise | 65 | 12.28 | 2.28 | | |
| | Toplam | 230 | 12.30 | 2.18 | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | İlkokul | 82 | 36.90 | 6.30 | .56 | .57 |
| | Ortaokul | 83 | 36.60 | 5.38 | | |
| | Lise | 65 | 37.58 | 5.20 | | |
| | Toplam | 230 | 36.99 | 5.67 | | |

* p \leq .05

Tablo 10'de örneklemin çalışan okul kademesine göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte, anlamlı farklılık bulunmamıştır (p \leq .05). Grupların homojen olduğu çalışılan okul kademesine göre çalışmaya tutkunluk puanlarının değişmediği görülmüştür.

Tablo 11

Branşlarına Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s | t | s.d. | p |
|---------------|------------|-----|-----------|------|------|------|-----|
| Dinçlik | Sınıf Öğr. | 79 | 12.37 | 2.22 | -.27 | 228 | .79 |
| | Branş Öğr. | 151 | 12.44 | 1.94 | | | |
| Adanmışlık | Sınıf Öğr. | 79 | 12.20 | 2.51 | -.35 | 228 | .73 |
| | Branş Öğr. | 151 | 12.31 | 2.10 | | | |
| Yoğunlaşma | Sınıf Öğr. | 79 | 12.41 | 2.32 | .55 | 228 | .58 |
| | Branş Öğr. | 151 | 12.24 | 2.12 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | Sınıf Öğr. | 79 | 36.97 | 6.40 | -.03 | 228 | .98 |
| | Branş Öğr. | 151 | 36.99 | 5.26 | | | |

* $p \leq .05$

Tablo 11’de örneklemin branşlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların branşlarına göre çalışmaya tutkunluk puanlarının değişmediği görülmüştür.

Tablo 12

Görevlerine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | <i>N</i> | \bar{X} | <i>s.s</i> | <i>t</i> | <i>s.d.</i> | <i>p</i> |
|---------------|------------|----------|-----------|------------|----------|-------------|----------|
| Dinçlik | Müdür Yrd. | 165 | 12.19 | 2.10 | -2.76 | 228 | .01 |
| | Müdür | 65 | 13.00 | 1.76 | | | |
| Adanmışlık | Müdür Yrd. | 165 | 11.96 | 2.33 | -3.42 | 228 | .00 |
| | Müdür | 65 | 13.06 | 1.78 | | | |
| Yoğunlaşma | Müdür Yrd. | 165 | 12.11 | 2.23 | -2.08 | 228 | .04 |
| | Müdür | 65 | 12.77 | 2.01 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | Müdür Yrd. | 165 | 36.26 | 5.86 | -3.16 | 228 | .00 |
| | Müdür | 65 | 38.83 | 4.70 | | | |

Tablo 12’de örneklemin görevlerine göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik ($t=-2.76$, $p \leq .05$), adanmışlık ($t=-3.42$, $p \leq .05$), yoğunlaşma ve toplam ölçekte ($t=-3.16$, $p \leq .05$), müdürler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Müdür olarak görev yapanların müdür yardımcısı olarak görev yapan öğretmenlere göre çalışmaya tutkunluk puanlarının ($\bar{X}=13.00$; $s.s.=1.76$ ile $\bar{X}=13.06$; $s.s.=1.76$ ve $\bar{X}=12.77$; $s.s.=2.01$ ve $\bar{X}=38.83$; $s.s.=4.70$) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 13

Yöneticilik Kıdemine Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s. | F | P | Fark |
|---------------|--------------------|-----|-----------|------|------|-----|------|
| Dinçlik | 1. 1 yıl | 42 | 12.12 | 2.42 | 2.80 | .04 | 4<2 |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 12.13 | 1.93 | | | |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 12.67 | 2.15 | | | |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 13.07 | 1.61 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.42 | 2.04 | | | |
| Adanmışlık | 1. 1 yıl | 42 | 11.50 | 2.57 | 3.64 | .01 | 2<1 |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 12.21 | 2.14 | | | 3<1 |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 12.35 | 2.30 | | | 4<1 |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 13.04 | 1.86 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.27 | 2.24 | | | |
| Yoğunlaşma | 1. 1 yıl | 42 | 11.64 | 2.73 | 2.66 | .05 | 2<1 |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 12.17 | 2.03 | | | 3<1 |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 12.70 | 2.14 | | | 4<1 |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 12.78 | 1.85 | | | |
| | Toplam | 230 | 12.30 | 2.18 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | 1. 1 yıl | 42 | 35.26 | 6.83 | 3.62 | .01 | 2<1 |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 36.52 | 5.33 | | | 3<1 |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 37.72 | 5.84 | | | 4<1 |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 38.89 | 4.43 | | | |
| | Toplam | 230 | 36.99 | 5.67 | | | |

* p \leq .05

Tablo 13'de örneklemin yöneticilik kıdem durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik (F=2.80, p \leq .05), adanmışlık (F=3.64, p \leq .05), Yoğunlaşma (F=2.66, p \leq .05) ve toplam ölçekte (F=3.62, p \leq .05) anlamlı farklılık bulunmuştur. Grupların kendi

aralarındaki farklılaşmalarını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonucunda dinçlik alt boyutunda 2-5 yıl yöneticilik kıdemine sahip olanlar ile 11 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemine sahip olan grup arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 2-5 yıl kıdeme sahip olan grubun en düşük düzeyde puana ($\bar{X}=12.13$; s.s.=19.31) sahip olduğu görülmüştür. Adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam çalışmaya tutkunlukta ise de 1 yıl kıdeme sahip olanların düşük düzeyde çalışmaya tutkunluk puanlarına ($\bar{X}=11.50$; s.s.=25.69 ile $\bar{X}=11.64$; s.s.=27.30 ve $\bar{X}=35.26$; s.s.=68.33) sahip olduğu görülmüştür. Yöneticilik kıdemi arttıkça çalışma tutkunluk puanları artmaktadır.

Tablo 14

Kadro Durumuna Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s | t | s.d | p |
|---------------|---------------|-----|-----------|------|------|-----|-----|
| Dinçlik | Görevlendirme | 52 | 12.44 | 2.40 | .10 | 228 | .92 |
| | Kadrolu | 178 | 12.41 | 1.92 | | | |
| Adanmışlık | Görevlendirme | 52 | 12.12 | 2.70 | -.58 | 228 | .56 |
| | Kadrolu | 178 | 12.32 | 2.10 | | | |
| Yoğunlaşma | Görevlendirme | 52 | 12.12 | 2.50 | -.68 | 228 | .50 |
| | Kadrolu | 178 | 12.35 | 2.09 | | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | Görevlendirme | 52 | 36.67 | 6.84 | -.45 | 228 | .65 |
| | Kadrolu | 178 | 37.08 | 5.29 | | | |

* p \leq .05

Tablo 14’de örneklemin kadro durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmamıştır (p \leq .05). Grupların homojen olduğu kadro durumlarına göre çalışmaya tutkunluk puanlarının değişmediği görülmüştür. Bu bağlamda bulgulara göre kadro durumu çalışmaya tutkunluğu etkileyen bir değişken değildir.

Tablo 15

Eşin Çalışma Durumuna Göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s | F | p |
|---------------|-----------------|-----|-----------|------|-----|-----|
| Dinçlik | 1. Tam zamanlı | 100 | 12.25 | 2.17 | .61 | .55 |
| | 2. Yarı zamanlı | 32 | 12.50 | 1.57 | | |
| | 3. Çalışmıyor | 98 | 12.56 | 2.04 | | |
| | Toplam | 230 | 12.42 | 2.04 | | |
| Adanmışlık | 1. Tam zamanlı | 100 | 12.26 | 2.57 | .42 | .66 |
| | 2. Yarı zamanlı | 32 | 11.97 | 1.64 | | |
| | 3. Çalışmıyor | 98 | 12.39 | 2.06 | | |
| | Toplam | 230 | 12.27 | 2.24 | | |
| Yoğunlaşma | 1. Tam zamanlı | 100 | 12.20 | 2.32 | .32 | .73 |
| | 2. Yarı zamanlı | 32 | 12,19 | 1.84 | | |
| | 3. Çalışmıyor | 98 | 12.43 | 2.16 | | |
| | Toplam | 230 | 12.30 | 2.18 | | |
| Toplam Ç.T.Ö. | 1. Tam zamanlı | 100 | 36.71 | 6.45 | .41 | .67 |
| | 2. Yarı zamanlı | 32 | 36.66 | 3.64 | | |
| | 3. Çalışmıyor | 98 | 37.38 | 5.37 | | |
| | Toplam | 230 | 36.99 | 5.67 | | |

* p≤ .05

Tablo 15’de örneklemin eşin çalışma durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu eşin çalışma durumlarına göre çalışmaya tutkunluk puanlarının değişmediği görülmüştür. Bu bağlamda bulgulara göre eşin çalışma durumu çalışmaya tutkunluğu etkileyen bir değişken değildir.

Tablo 16

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları

| Boyut | N | \bar{X} | s.s |
|------------------------------|-----|-----------|-------|
| İş Yaşam Uyumu | 230 | 3.74 | 4.04 |
| Yaşamı İhmal Etme | 230 | 3.10 | 3.85 |
| Kendine Zaman Ayırma | 230 | 3.69 | 3.40 |
| Yaşamın İşten İbarete Olması | 230 | 3.51 | 3.54 |
| Genel İş Yaşam Dengesi | 230 | 3.50 | 10.96 |

*1,00-1,80=Çok düşük;1,81-2,60=Düşük;2,61-3,40=Orta;3,41-4,20=Yüksek;4,21-5,00=Çok yüksek

Tablo 16'da örneklemin iş yaşam dengesi ölçeği puanları verilmiştir. İş yaşam uyumu puanlarının ($\bar{X} = 3.74$, $ss=4,04$) olduğu, yaşamı ihmal etme alt boyutu puanlarının ($\bar{X} = 3.10$, $ss=3,85$) olduğu, kendine zaman ayırma alt boyutu puanlarının ($\bar{X} = 3.69$, $ss=3,40$) olduğu, yaşamın işten ibarete olması alt boyutu puanlarının ($\bar{X} = 3.51$, $ss=3,54$) olduğu genel iş yaşam dengesi puanlarının ($\bar{X} = 3.50$, $ss=10,96$) olduğu görülmektedir. Bu bulgular dikkate alındığında yöneticilerin iş yaşam dengelerinin yüksek düzeyde olduğu, en düşük puanın orta düzeyde olan yaşamı ihmal etme boyutunda ($\bar{X} = 3.10$, $ss=3,852$) olduğu görülmüştür.

Tablo 17

Cinsiyetlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | n | \bar{X} | s.s | t | s.d. | p |
|-----------------------------|---------|-----|-----------|-------|-------|------|-----|
| İş Yaşam Uyumu | Kadın | 61 | 22.61 | 4.64 | .43 | 228 | .67 |
| | Erkek | 169 | 22.35 | 3.81 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | Kadın | 61 | 19.00 | 3.98 | .83 | 228 | .41 |
| | Erkek | 169 | 18.52 | 3.81 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | Kadın | 61 | 15.57 | 3.33 | -2.24 | 228 | .03 |
| | Erkek | 169 | 14.44 | 3.38 | | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | Kadın | 61 | 14.80 | 3.75 | -2.00 | 228 | .05 |
| | Erkek | 169 | 13.75 | 3.43 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | Kadın | 61 | 71.98 | 12.07 | 1.79 | 228 | .08 |
| | Erkek | 169 | 69.07 | 10.47 | | | |

* p \leq .05

Tablo 17’de örneklemin cinsiyet durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında kendine zaman ayırma ($t=-2.24$, $p\leq .05$), yaşamın işten ibaret olması ($t=-2.00$, $p\leq .05$) alt boyutlarında kadınlar lehine anlamlı farklılık bulunurken iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, genel iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p\leq .05$). Kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarında kadınların puanları ($\bar{X}=15.57$, $ss=33.34$ ve $\bar{X}=14.80$, $ss=37.50$) daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 18

Yaşlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | s.s. | F | p |
|-----------------------------|--------------------|-----|-----------|-------|------|-----|
| İş Yaşam Uyumu | 1. 20-30 yaş | 32 | 21.66 | 4.48 | 1.10 | .35 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 22.45 | 3.91 | | |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 22.25 | 3.67 | | |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 23.47 | 4.67 | | |
| | Toplam | 230 | 22.42 | 4.04 | | |
| Yaşamı İhmal Etme | 1. 20-30 yaş | 32 | 19.53 | 3.59 | 1.96 | .12 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 18.72 | 3.43 | | |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 17.78 | 4.06 | | |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 19.30 | 4.79 | | |
| | Toplam | 230 | 18.65 | 3.85 | | |
| Kendine Zaman Ayırma | 1. 20-30 yaş | 32 | 14.09 | 4.12 | 1.05 | .37 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 14.57 | 3.36 | | |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 15.03 | 3.08 | | |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 15.43 | 3.35 | | |
| | Toplam | 230 | 14.74 | 3.40 | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | 1. 20-30 yaş | 32 | 14.69 | 3.53 | 1.98 | .12 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 14.38 | 3.35 | | |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 13.17 | 3.66 | | |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 13.97 | 3.76 | | |
| | Toplam | 230 | 14.03 | 3.54 | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | 1. 20-30 yaş | 32 | 69.97 | 10.61 | .93 | .43 |
| | 2. 31-40 yaş | 104 | 70.12 | 10.65 | | |
| | 3. 41-50 yaş | 64 | 68.23 | 10.86 | | |
| | 4. 51 yaş ve üzeri | 30 | 72.17 | 12.59 | | |
| | Toplam | 230 | 69.84 | 10.96 | | |

* $p \leq .05$

Tablo 18’de örneklemin yaş durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde tüm gruplar arasında anlamlı farklılık

bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu yaş durumlarına göre iş yaşam dengesi puanlarının değişmediği görülmüştür. Bu bağlamda bulgulara göre yaş durumu iş yaşam dengesini etkileyen bir değişken değildir.

Tablo 19

Medeni Durumlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | n | \bar{X} | s.s | t | s.s | P |
|-----------------------------|---------|-----|-----------|-------|------|-----|-----|
| İş Yaşam Uyumu | Evli | 185 | 22.49 | 4.06 | .53 | 228 | .60 |
| | Bekâr | 45 | 22.13 | 3.99 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | Evli | 185 | 18.68 | 3.98 | .22 | 228 | .83 |
| | Bekâr | 45 | 18.53 | 3.29 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | Evli | 185 | 14.73 | 3.37 | -.12 | 228 | .90 |
| | Bekâr | 45 | 14.80 | 3.56 | | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | Evli | 185 | 14.02 | 3.61 | -.08 | 228 | .94 |
| | Bekâr | 45 | 14.07 | 3.26 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | Evli | 185 | 69.91 | 11.01 | .21 | 228 | .84 |
| | Bekâr | 45 | 69.53 | 10.90 | | | |

* $p \leq .05$

Tablo 19’de örneklemin medeni durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde tüm gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu medeni durumlarına göre iş yaşam dengesi puanlarının değişmediği görülmüştür. Bu bağlamda bulgulara göre medeni durum iş yaşam dengesini etkileyen bir değişken değildir.

Tablo 20

Çocuk Sahibi Olmalarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | n | \bar{X} | s.s | t | s.d. | p |
|-----------------------------|---------|-----|-----------|-------|-------|------|-----|
| İş Yaşam Uyumu | Evet | 171 | 22.33 | 4.15 | -.54 | 228 | .59 |
| | Hayır | 59 | 22.66 | 3.71 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | Evet | 171 | 18.78 | 4.00 | .87 | 228 | .39 |
| | Hayır | 59 | 18.27 | 3.39 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | Evet | 171 | 15.04 | 3.16 | -2.28 | 228 | .02 |
| | Hayır | 59 | 13.88 | 3.92 | | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | Evet | 171 | 14.18 | 3.55 | 1.06 | 228 | .29 |
| | Hayır | 59 | 13.61 | 3.51 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | Evet | 171 | 70.33 | 10.95 | 1.15 | 228 | .25 |
| | Hayır | 59 | 68.42 | 10.98 | | | |

* p \leq .05

Tablo 20’de örneklemin çocuk sahibi olma durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında kendine zaman ayırma (t=-2.28, p< .05), alt boyutunda çocuk sahibi olanların lehine anlamlı farklılık bulunurken diğer alt gruplarda anlamlı farklılık bulunmamıştır (p \leq .05). Kendine zaman ayırma alt boyutlarında çocuk sahibi olanların olmayanlara kıyasla puanlarının daha yüksek (\bar{X} =15.04, ss=31.59) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 21

Mezuniyetlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s | t | s.d | p |
|-----------------------------|-----------|-----|-----------|-------|------|-----|-----|
| İş Yaşam Uyumunu | Lisans | 168 | 22.51 | 4,16 | .58 | 228 | .56 |
| | Y. Lisans | 62 | 22.16 | 3.70 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | Lisans | 168 | 18.83 | 4.00 | 1.20 | 228 | .23 |
| | Y. Lisans | 62 | 18.15 | 3.40 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | Lisans | 168 | 14.85 | 3.39 | .79 | 228 | .43 |
| | Y. Lisans | 62 | 14.45 | 3.44 | | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | Lisans | 168 | 14.29 | 3.46 | 1.81 | 228 | .07 |
| | Y. Lisans | 62 | 13.34 | 3.68 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | Lisans | 168 | 70.48 | 11.08 | 1.47 | 228 | .14 |
| | Y. Lisans | 62 | 68.10 | 10.55 | | | |

* $p \leq .05$

Tablo 21’de örneklemin mezuniyet durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde tüm alt gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu mezuniyet durumlarına göre iş yaşam dengesi puanlarının değişmediği görülmüştür. Bu bağlamda bulgulara göre mezuniyet durumu iş yaşam dengesini etkileyen bir değişken değildir.

Tablo 22

Kıdemlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | s.s | F | p | Fark |
|------------------------------|--------------------|-----|-----------|-------|------|-----|------|
| İş Yaşam Uyumu | 1. 1-10 yıl | 74 | 21.49 | 4.41 | 5.27 | .00 | 1<4 |
| | 2. 11-15 yıl | 56 | 23.07 | 4.12 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 21.29 | 3.33 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 23.75 | 3.46 | | | |
| | Toplam | 230 | 22.42 | 4.04 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | 1. 1-10 yıl | 74 | 18.55 | 3.62 | .28 | .84 | |
| | 2. 11-15 yıl | 56 | 18.79 | 3.72 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 18.24 | 3.87 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 18.92 | 4.30 | | | |
| | Toplam | 230 | 18.65 | 3.85 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | 1. 1-10 yıl | 74 | 14.28 | 3.81 | 1.73 | .16 | |
| | 2. 11-15 yıl | 56 | 14.73 | 3.59 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 14.41 | 2.47 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 15.56 | 3.15 | | | |
| | Toplam | 230 | 14.74 | 3.40 | | | |
| Yaşamın İşten İbareti Olması | 1. 1-10 yıl | 74 | 13.93 | 3.59 | 1.10 | .35 | |
| | 2. 11-15 yıl | 56 | 14.73 | 3.47 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 13.51 | 3.47 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 13.85 | 3.58 | | | |
| | Toplam | 230 | 14.03 | 3.54 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | 1. 1-10 yıl | 74 | 68.26 | 10.45 | 2.35 | .07 | |
| | 2. 11-15 yıl | 56 | 71.32 | 11.48 | | | |
| | 3. 16-20 yıl | 41 | 67.46 | 9.70 | | | |
| | 4. 21 yıl ve üzeri | 59 | 72.07 | 11.53 | | | |
| | Toplam | 230 | 69.84 | 10.96 | | | |

* p≤ .05

Tablo 22’de örneklemin kıdem durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında iş yaşam uyumu alt boyutunda ($F=5.27$, $p< .05$), anlamlı farklılık görülürken diğer alt gruplarda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p\leq .05$). İş yaşam uyumu alt boyutunun kendi aralarında farklılaşma durumlarını tespit etmek için Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdem sahip olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 21 yıl ve üzeri olan grubun iş yaşam uyumu puanlarının ($\bar{X}=23.75$, $ss=3.46$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 23

Okul Kademesine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{X} | s.s | F | P |
|-----------------------------|-------------|-----|-----------|-------|-------|-----|
| İş Yaşam Uyumu | 1. İlkokul | 82 | 22.88 | 4.84 | .89 | .41 |
| | 2. Ortaokul | 83 | 22.27 | 3.62 | | |
| | 3. Lise | 65 | 22.03 | 3.39 | | |
| | Toplam | 230 | 22.42 | 4.04 | | |
| Yaşamı İhmal Etme | 1. İlkokul | 82 | 19.59 | 3.90 | 4.57 | .01 |
| | 2. Ortaokul | 83 | 17.81 | 3.63 | | |
| | 3. Lise | 65 | 18.54 | 3.85 | | |
| | Toplam | 230 | 18.65 | 3.85 | | |
| Kendine Zaman Ayırma | 1. İlkokul | 82 | 15.00 | 3.36 | 1.29 | .28 |
| | 2. Ortaokul | 83 | 14.27 | 3.52 | | |
| | 3. Lise | 65 | 15.03 | 3.28 | | |
| | Toplam | 230 | 14.74 | 3.40 | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | 1. İlkokul | 82 | 15.52 | 2.90 | 12.50 | .00 |
| | 2. Ortaokul | 83 | 13.19 | 3.66 | | |
| | 3. Lise | 65 | 13.22 | 3.53 | | |
| | Toplam | 230 | 14.03 | 3.54 | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | 1. İlkokul | 82 | 72.99 | 10.70 | 5.73 | .00 |
| | 2. Ortaokul | 83 | 67.53 | 10.37 | | |
| | 3. Lise | 65 | 68.82 | 11.25 | | |
| | Toplam | 230 | 69.84 | 10.96 | | |

* $p \leq .05$

Tablo 23’de örneklemin çalışılan okul kademesi durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında yaşamı ihmal etme ($F=4.57$, $p < .05$), yaşamın işten ibaret olması ($F=12.50$, $p < .05$), genel iş yaşam dengesi puanlarında ($F=5.73$, $p < .05$) anlamlı farklılık bulunurken; diğer iki alt

boyutta bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların kendi aralarında farklılaşma durumlarını tespit etmek için Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonucunda ilkokulda çalışanlar ile ortaokulda çalışanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. İlkokulda çalışanların iş yaşam uyumu puanlarının ($\bar{X} = 19.59$, $ss=3.93$ ile $\bar{X} = 15.52$, $ss=29.03$ ve $\bar{X} = 72.99$, $ss=10.70$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 24

Branşlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | n | \bar{X} | s.s | t | s.d | p |
|-----------------------------|------------|-----|-----------|-------|------|-----|-----|
| İş Yaşam Uyumu | Sınıf Öğr. | 79 | 23.01 | 4.89 | 1.62 | 228 | .11 |
| | Branş Öğr. | 151 | 22.11 | 3.48 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | Sınıf Öğr. | 79 | 19.61 | 3.93 | 2.77 | 228 | .01 |
| | Branş Öğr. | 151 | 18.15 | 3.73 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | Sınıf Öğr. | 79 | 15.15 | 3.34 | 1.32 | 228 | .19 |
| | Branş Öğr. | 151 | 14.53 | 3.42 | | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | Sınıf Öğr. | 79 | 15.61 | 2.92 | 5.16 | 228 | .00 |
| | Branş Öğr. | 151 | 13.21 | 3.56 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | Sınıf Öğr. | 79 | 73.38 | 10.75 | 3.64 | 228 | .00 |
| | Branş Öğr. | 151 | 67.99 | 10.65 | | | |

* $p \leq .05$

Tablo 24'de örneklemin branş durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında yaşamı ihmal etme ($t=2.27$, $p < .05$), yaşamın işten ibaret olması ($t=5.16$, $p < .05$), genel iş yaşam dengesi ($t=3.64$, $p < .05$) puanlarında sınıf öğretmenleri lehine ($\bar{X} = 19.61$, $ss=39.33$ ile $\bar{X} = 15.61$, $ss=29.24$ ve $\bar{X} = 73.38$, $ss=10.75$) anlamlı farklılık bulunurken; iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$).

Tablo 25

Görevlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | n | \bar{X} | s.s | t | s.d. | p |
|-----------------------------|------------|-----|-----------|-------|------|------|-----|
| İş Yaşam Uyumu | Müdür Yrd. | 165 | 22.28 | 4.22 | -.83 | 228 | .41 |
| | Müdür | 65 | 22.77 | 3.53 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | Müdür Yrd. | 165 | 18.92 | 3.76 | 1.72 | 228 | .09 |
| | Müdür | 65 | 17.95 | 4.03 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | Müdür Yrd. | 165 | 14.64 | 3.48 | -.76 | 228 | .45 |
| | Müdür | 65 | 15.02 | 3.19 | | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | Müdür Yrd. | 165 | 14.50 | 3.39 | 3.30 | 228 | .00 |
| | Müdür | 65 | 12.83 | 3.64 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | Müdür Yrd. | 165 | 70.34 | 11.09 | 1.10 | 228 | .27 |
| | Müdür | 65 | 68.57 | 10.62 | | | |

* p \leq .05

Tablo 25’de örneklemin kadro durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında yaşamın işten ibaret olması (t=3.30, p< .05) alt boyutunda müdür yardımcıları lehine (\bar{X} =14.50, ss=3.39) anlamlı farklılık bulunurken diğer alt boyutların puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır (p \leq .05).

Tablo 26

Yöneticilik Kıdemine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | s.s. | F | P | Fark |
|-----------------------------|--------------------|-----|-----------|-------|------|-----|------|
| İş Yaşam Uyumu | 1. 1 yıl | 42 | 22.14 | 4.62 | .12 | .95 | |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 22.38 | 4.12 | | | |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 22.60 | 3.86 | | | |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 22.57 | 3.54 | | | |
| | Toplam | 230 | 22.42 | 4.04 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | 1. 1 yıl | 42 | 20.43 | 3.79 | 4.93 | .00 | 3<1 |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 18.48 | 3.63 | | | |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 17.35 | 3.98 | | | |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 18.59 | 3.78 | | | |
| | Toplam | 230 | 18.65 | 3.85 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | 1. 1 yıl | 42 | 15.07 | 3.47 | .47 | .71 | |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 14.61 | 3.63 | | | |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 14.40 | 3.17 | | | |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 15.07 | 3.08 | | | |
| | Toplam | 230 | 14.74 | 3.40 | | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | 1. 1 yıl | 42 | 14.88 | 3.38 | 2.48 | .06 | |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 14.32 | 3.52 | | | |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 13.05 | 3.85 | | | |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 13.54 | 3.22 | | | |
| | Toplam | 230 | 14.03 | 3.54 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | 1. 1 yıl | 42 | 72.52 | 10.88 | 1.56 | .20 | |
| | 2. 2-5 yıl | 99 | 69.80 | 11.18 | | | |
| | 3. 6-10 yıl | 43 | 67.40 | 11.13 | | | |
| | 4. 11 yıl ve üzeri | 46 | 69.76 | 10.17 | | | |
| | Toplam | 230 | 69.84 | 10.96 | | | |

* $p \leq .05$

Tablo 26’da örneklemin yöneticilik kıdemi durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında yaşamı ihmal etme ($F=4.93$, $p< .05$), alt boyutunda anlamlı farklılık bulunurken diğer alt boyutların puanlarında bulunmamıştır ($p\leq .05$). Grupların kendi aralarında farklılaşma durumlarını tespit etmek için Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1 yıl yöneticilik kıdemine sahip olanlar ile 6-10 yıl yöneticilik kıdemine sahip olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 1 yıl yöneticilik kıdemine sahip olanların yaşamı ihmal etme puanlarının daha yüksek olduğu ($\bar{X}=20.43$, $ss=3.79$) yani yaşamı daha az ihmal ettikleri görülmüştür.

Tablo 27

Kadrolarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği t Testi Puanları

| Puan | Gruplar | n | \bar{X} | s.s | t | s.d. | p |
|-----------------------------|---------------|-----|-----------|-------|------|------|-----|
| İş Yaşam Uyumunu | Görevlendirme | 52 | 22.44 | 4.66 | | 228 | .96 |
| | Kadrolu | 178 | 22.41 | 3.85 | | | |
| Yaşamı İhmal Etme | Görevlendirme | 52 | 18.38 | 4.49 | -.56 | 228 | .58 |
| | Kadrolu | 178 | 18.72 | 3.66 | | | |
| Kendine Zaman Ayırma | Görevlendirme | 52 | 14.46 | 3.71 | -.68 | 228 | .50 |
| | Kadrolu | 178 | 14.83 | 3.31 | | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | Görevlendirme | 52 | 13.94 | 3.88 | -.20 | 228 | .84 |
| | Kadrolu | 178 | 14.06 | 3.44 | | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | Görevlendirme | 52 | 69.23 | 12.51 | -.45 | 228 | .65 |
| | Kadrolu | 178 | 70.02 | 10.51 | | | |

* $p \leq .05$

Tablo 27’de örneklemin kadro durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, genel iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu kadro durumlarına göre iş yaşam dengesi puanlarının değişmediği görülmüştür.

Tablo 28

Eşin Çalışma Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği ANOVA Testi Puanları

| Puan | Gruplar | <i>N</i> | \bar{x} | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------------------|--------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| İş Yaşam Uyumu | Tam zamanlı | 100 | 21.81 | 4.46 | 2.03 | .13 |
| | Yarı zamanlı | 32 | 22.81 | 3.30 | | |
| | Çalışmıyor | 98 | 22.91 | 3.75 | | |
| | Toplam | 230 | 22.42 | 4.04 | | |
| Yaşamı İhmal Etme | Tam zamanlı | 100 | 18.63 | 3.88 | .82 | .44 |
| | Yarı zamanlı | 32 | 17.91 | 2.99 | | |
| | Çalışmıyor | 98 | 18.91 | 4.07 | | |
| | Toplam | 230 | 18.65 | 3.85 | | |
| Kendine Zaman Ayırma | Tam zamanlı | 100 | 14.60 | 3.39 | .76 | .47 |
| | Yarı zamanlı | 32 | 14.28 | 3.67 | | |
| | Çalışmıyor | 98 | 15.04 | 3.33 | | |
| | Toplam | 230 | 14.74 | 3.40 | | |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | Tam zamanlı | 100 | 13.81 | 3.72 | .41 | .67 |
| | Yarı zamanlı | 32 | 14.00 | 3.52 | | |
| | Çalışmıyor | 98 | 14.27 | 3.37 | | |
| | Toplam | 230 | 14.03 | 3.54 | | |
| Genel İş Yaşam Dengesi | Tam zamanlı | 100 | 68.85 | 11.14 | 1.17 | .31 |
| | Yarı zamanlı | 32 | 69.00 | 9.72 | | |
| | Çalışmıyor | 98 | 71.12 | 11.14 | | |
| | Toplam | 230 | 69.84 | 10.96 | | |

* $p \leq .05$

Tablo 28’de örneklemin eşin çalışma durumlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde tüm gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p \leq .05$). Grupların homojen olduğu eşin çalışma durumlarına göre iş yaşam dengesi puanlarının değişmediği görülmüştür.

Tablo 29

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği İle İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------------------|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Dinçlik | r | 1 | ,719** | ,583** | ,868** | ,430** | ,032 | ,328** | ,070 | ,294** |
| | p | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,633 | ,000 | ,292 | ,000 |
| 2. Adanmışlık | r | | 1 | ,655** | ,906** | ,372** | ,016 | ,260** | ,050 | ,239** |
| | p | | | ,000 | ,000 | ,000 | ,806 | ,000 | ,449 | ,000 |
| 3. Yoğunlaşma | r | | | 1 | ,854** | ,335** | -,090 | ,171** | ,045 | ,159* |
| | p | | | | ,000 | ,000 | ,172 | ,009 | ,495 | ,016 |
| 4. Toplam Ç.T.Ö. | r | | | | 1 | ,431** | -,017 | ,287** | ,062 | ,262** |
| | p | | | | | ,000 | ,797 | ,000 | ,347 | ,000 |
| 5. İş Yaşam Uyumu | r | | | | | 1 | ,230** | ,363** | ,386** | ,686** |
| | p | | | | | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| 6. Yaşamı İhmal Etme | r | | | | | | 1 | ,419** | ,511** | ,731** |
| | p | | | | | | | ,000 | ,000 | ,000 |
| 7. Kendine Zaman Ayırma | r | | | | | | | 1 | ,496** | ,751** |
| | p | | | | | | | | ,000 | ,000 |
| 8. Yaşamın İştten İbaret Olması | r | | | | | | | | 1 | ,798** |
| | p | | | | | | | | | ,000 |
| 9. Genel İş Yaşam Dengesi | r | | | | | | | | | 1 |
| | p | | | | | | | | | |

Tablo 29’de çalışmaya tutkunluk ölçeği ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasındaki korelasyon sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde dinçlik alt boyutu ile adanmışlık, yoğunlaşma ve genel çalışmaya tutkunluk puanları ile iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, genel iş yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu, adanmışlık ile yoğunlaşma, çalışmaya tutkunluk, iş yaşam uyumu,

kendine zaman ayırma, genel iş yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu, yoğunlaşma alt boyutunun, genel çalışmaya tutkunluk, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma genel yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu, toplam çalışmaya tutkunluk puanları ile yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutları dışında diğer alt boyutlarla ve genel iş yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu, Genel iş doyumu alt boyutlarının tamamı kendi aralarında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu görülmüştür.



Bölüm IV

Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Bu bölümde istatistiki verilerin analizlerinin sonuçları düzenlenmiş, bu sonuçlar tartışılmış ve tartışma sonucunda bir takım öneriler sunulmuştur.

Sonuç ve Tartışma

Okul yöneticilerin çalışmaya tutkunlukların yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yaş durumlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmuştur. Dinçlik alt boyutunda 20-30 yaş arası olan grupla diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 20-30 yaş arası grubun en düşük düzeyde puana sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam çalışmaya tutkunlukta da 20-30 yaş ile diğer gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu ve 20-30 yaşındakilerin düşük düzeyde çalışmaya tutkunluk puanlarına sahip olduğu görülmüştür. Yaş ilerledikçe çalışma tutkunluk puanları artmaktadır. Bu bağlamda yaşın ilerlemesi demek tecrübenin artması demektir. Tecrübe arttıkça da mesleğe bağlılıkta artacaktır. Yaşın ilerlemesi ile çalışmaya tutkunluğun artması dolaylı olarak birbirini etkileyen etmenler olarak düşünülebilir. Bunun yanında ileri yaş demek hayat tecrübesi demek. Karşılaşılan zorlukları yenmek demektir Yaş ilerledikçe ne ile karşılaşacağını bilen insan daha cesur, daha tutkulu, daha çalışkan olabilmektedir. Bu bulgulardan farklı olarak Turgut (2013) yaş, medeni durum, çocuk olma durumu, çalışma süresi ve çalışmaya tutkunluk arasında dikkate değer ilişkiler bulunmadığını araştırmasından elde etmiştir. Öz (2016) ise yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir.

Kıdem durumlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmuştur. Kıdemlerine göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Dinçlik alt boyutunda 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdem sahip olan grup arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 1-

10 yıl kıdeme sahip olan grubun en düşük düzeyde puana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam çalışmaya tutkunlukta da 1-10 yıl kıdeme sahip olanların düşük düzeyde çalışmaya tutkunluk puanlarına sahip olduğu görülmüştür. Kıdem ilerledikçe çalışma tutkunluk puanları artmaktadır. Aynı şekilde yaş durumlarında olduğu gibi kıdem eşittir tecrübe demektir. Tecrübe ise tutkunluk olarak düşünülebilir. Bu bulgulardan farklı olarak Güteryüz (2016) 2-5 yıl kıdeme sahip olanların, müdür-müdür yardımcısı olarak görev yapanlar ile ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Görevlerine göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte müdürler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Müdür olarak görev yapanların müdür yardımcısı olarak görev yapan öğretmenlere göre çalışmaya tutkunluk puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Güteryüz (2016)'de bu bulguya benzer şekilde yöneticilerin çalışmaya tutkunluk puanlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yöneticilik kıdem durumlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam ölçekte anlamlı farklılık bulunmuştur. Yöneticilik kıdemlerine göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanları arasındaki farklılıklar görülmektedir. Dinçlik alt boyutunda 2-5 yıl yöneticilik kıdemine sahip olanlar ile 11 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemine sahip olan grup arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 2-5 yıl kıdeme sahip olan grubun en düşük düzeyde puana sahip olduğu görülmüştür. Adanmışlık, yoğunlaşma ve toplam çalışmaya tutkunlukta ise da 1 yıl kıdeme sahip olanların düşük düzeyde çalışmaya tutkunluk puanlarına sahip olduğu görülmüştür. Yöneticilik kıdemi arttıkça çalışma tutkunluk puanları artmaktadır. Bu durumda aynı şekilde tecrübeyle ilişkilendirilebilir. Yeni yöneticilerin yaptığı ve yapacağı işlerde kendilerini yetersiz görmesi ve çekingen olması çalışmaya tutkun olmalarının önüne geçiyor denilebilir.

Cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çocuk sahibi olma durumu, mezuniyetleri, çalışılan okul kademesi, branşlarına, kadro durumlarına ve eşin çalışma durumlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak Güteryüz (2016) çalışmaya tutkunluk ile demografik özellikler arasında erkek öğretmenlerin, lisans mezunu olan öğretmenlerin, 2-5 yıl kıdeme sahip olanların, müdür-müdür yardımcısı olanların, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca sınıf öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin de branş ve müdür-müdür yardımcılara göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Öz (2016) erkek çalışanların kadınlara kıyasla çalışmaya tutkunluk puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş yaşam dengesinin yüksek düzeyde olduğu yaşamı ihmal etme boyutunda ise orta düzeyde bir puana sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyet durumlarına göre kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarında kadınlar lehine anlamlı farklılık bulunurken iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, genel iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarında kadınların puanları daha yüksek bulunmuştur. İş yerinde çalışan bir kadın toplumsal açıdan bakıldığında evde de çalışmak durumunda kaldığı söylenebilir. Hem iş hem de evde çalışan kadının kendine zaman ayırması zor olacağından ve devamlı bir meşgalesi olduğundan yaşamını işten ibaret olarak görmesi toplumsal bir gerçek olarak düşünülebilir. Bu sonuca benzer şekilde Güteryüz (2016) özel okulda çalışan öğretmenlerde işten ayrılma niyeti yordayıcısı olarak iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk konusunu ele almaktadır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerde iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyetinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğu olma durumu, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı, eğitim

düzeyi gibi değişkenlere göre de anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ile ilgili algıları demografik özelliklere göre incelendiğinde kadın öğretmenlerin, iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Çocuk sahibi olma durumlarına göre kendine zaman ayırma alt boyutunda çocuk sahibi olanların lehine anlamlı farklılık bulunurken iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması genel iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kendine zaman ayırma alt boyutlarında çocuk sahibi olanların olmayanlara kıyasla daha yüksek puana sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk demek sorumluluk demektir. Sorumluluğu olan insanın da kendine zaman ayırma noktasında yüksek puana sahip olması normaldir. Bu bulgudan farklı olarak Güleryüz (2016) çocuğu olmayan katılımcıların çocuğu olanlara göre iş- yaşam dengesinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Kıdem durumlarına göre iş yaşam uyumu alt boyutunda anlamlı farklılık görülürken yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, genel iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş yaşam uyumu puanlarında 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan olan grubun iş yaşam uyumu puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Göreve yeni başlayan bir öğretmenin veya idarecinin iş-yaşam uyumunu sağlayamadığı görülmektedir. İlk yılları oryantasyon devresi olarak düşünüldüğünde kıdem arttıkça uyum daha da artmaktadır. Tecrübe yanında iş-yaşam uyumunu da getiriyor demektir. Bu bulgudan farklı olarak Güleryüz (2016)'ün yaptığı çalışmada 1-5 yıl kıdeme sahip olanların, iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bekâr olanların evli olanlara göre iş yaşam dengesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olmayan katılımcıların çocuğu olanlara göre

iş- yaşam dengesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise ön lisans mezunu öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki çalışma yılı ile ilgili çıkan sonuçlara baktığımızda ise 1-5 yıl kıdeme sahip olanların iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu, mesleki kıdem arttıkça da iş-yaşam dengelerinin azaldığı yine burada dikkat çeken sonuçlardan biridir.

Çalışılan okul kademesi durumlarına göre yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, genel iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık bulunurken iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma, alt boyutlarında bulunmamıştır. İş yaşam dengesi puanlarının ilkokulda çalışanlar ile ortaokulda çalışanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. İlkokulda çalışanların iş yaşam uyumu puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi çalışılan öğrencilerin yaş seviyelerinden kaynaklanıyor olabilir. Yaş seviyesi arttıkça öğretmenlerin stresi artıyor olabilir. Bu durumda iş-yaşam uyumunu etkileyebilir. En küçük yaş grubu ilkokulda olmasından kaynaklı, ilkokulda çalışan öğretmenlerin iş yaşam uyumu daha yüksek çıktı yorumu yapılabilir.

Branş durumlarına göre yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması genel iş yaşam dengesi puanlarında sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık bulunurken iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre iş yaşam dengelerini daha iyi sağladığı yorumu yapılabilir. Bir üstteki paragrafta tartıştığımız gibi çalışılan öğrencilerin yaş seviyesi iş-yaşam dengesini olumlu veya olumsuz yönde etkiliyor yorumu yapılabilir.

Kadro durumlarına göre yaşamın işten ibaret olması alt boyutunda müdür yardımcılarını lehine anlamlı farklılık bulunurken iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma genel iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Müdür yardımcılarının müdürlere kıyasla kendine daha iyi zaman ayırdığı yorumu

yapılabilir. müdür yardımcılarının iş yükü fazla gözükse de asıl sorumluluğun müdürde olması müdürlerin iş-yaşam dengesini olumsuz etkiliyor olabilir. Bunun yanında müdür yardımcılarının, müdürlere göre ve genellikle daha genç olmasından kaynaklı iş-yaşam dengesini daha rahat kurabiliyor şeklinde de düşünülebilir.

Yöneticilik kıdemi durumlarına göre yaşamı ihmal etme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunurken iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, genel iş yaşam dengesi puanlarında bulunmamıştır. İş yaşam dengesi puanlarında 1 yıl yöneticilik kıdemine sahip olanlar ile 6-10 yıl yöneticilik kıdemine sahip olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 1 yıllık yöneticilik kıdemine sahip olanların yaşamı ihmal etme puanlarının daha yüksek olduğu yani yaşamı daha az ihmal ettikleri görülmüştür. Yaşın ilerlemesi sorumlulukların artması demektir. Sorumlulukların artması da iş-yaşam dengesinin sağlanmasında zorluklar yaşanması şeklinde yorumlanabilir. 1 yıllık yöneticilerin çoğunluğunun genç olmasından dolayı iş-yaşam dengesi puanlarının yüksek olması doğal olarak düşünülebilir.

Yaş durumlarına, medeni durumlarına, mezuniyet durumlarına, kadro durumlarına, eşin çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu bulgulardan farklı olarak Küçükusta (2007)'de çalışmasında bekâr bireylerin evli bireylerden daha yüksek iş-yaşam dengesine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Güteryüz (2016) öğretmenlerde iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyetinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğu olma durumu, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı, eğitim düzeyi gibi değişkenlere göre de anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ile ilgili algıları demografik özelliklere göre incelendiğinde kadın öğretmenlerin, 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin, bekâr olan öğretmenlerin, ön lisans mezunu olan öğretmenlerin, çocuğu olmayan öğretmenlerin, okul öncesi kademesinde görev yapan öğretmenlerin, kuruma daha yakın oturanların öğretmenlerin, 1-5 yıl kıdeme

sahip olanların, kurumda çalışma yılı olarak 1 yıl ve daha az süredir kurumda çalışanların ve sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olanların evli olanlara göre iş yaşam dengesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede ise çocuğu olmayan katılımcıların çocuğu olanlara göre iş- yaşam dengesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede lisans mezunu öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki çalışma yılı ile ilgili çıkan sonuçlara baktığımızda ise 1-5 yıl kıdeme sahip olanların iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu, mesleki kıdem arttıkça da iş-yaşam dengelerinin azaldığı yine burada dikkat çeken sonuçlardan biridir. Tuğsal (2017)'de bekârların kendilerine zaman ayırmalarının evli olanlara göre daha çok olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu araştırmada medeni durumun farklılık oluşturmadığı bulgusu çalışma grubundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin çalışma saatleri bellidir. Okulda mesaiye yani akşam çalışmasına kalıp ek ücret alma uygulaması bulunmamaktadır. Bu yönüyle medeni durum nedeniyle kişilerin daha fazla çalışması sök konusu değildir.

Çalışmaya tutkunluk ölçeği ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasındaki korelasyon sonuçlarında dinçlik alt boyutu ile adanmışlık, yoğunlaşma ve genel çalışmaya tutkunluk puanları ile iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, genel iş yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu, adanmışlık ile yoğunlaşma, çalışmaya tutkunluk, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, genel iş yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu, yoğunlaşma alt boyutunun, genel çalışmaya tutkunluk, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma genel yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu, toplam çalışmaya tutkunluk puanları ile yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutları dışında diğer alt

boyutlarla ve genel iş yaşam dengesi puanları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu, Genel iş doyumu alt boyutlarının tamamı kendi aralarında pozitif yönlü anlamlı korelasyon olduğu görülmüştür.

Öneriler

1. Çalışmaya tutkunluk ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda kişinin iş yaşam dengesini sağlamanın çalışma tutkusunu artırıcı rol oynadığı yorumu yapılabilir. Okul yöneticilerin çalışma saatlerinin belli olması bu dengeyi olumlu etkilediği düşünülmektedir. Okul yöneticilerine mesai saatleri dışında çalışma zorunluluğunun getirilmemesi iş yüklerini azaltmak için kendilerine yönetmeliklerle verilen uzmanlık alanı dışındaki muhasebe, denetim, harcamaları yönetme okulun tamir ve bakımını yapma gibi sorumlulukların üzerinden alınması önerilebilir.

2. Yöneticilerin tecrübelerinin mesleğe tutkunlukta önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu açıdan meslektaş dayanışması ile bu tutkunluğun genç yöneticilere de aktarılması onların tutkunluklarını azaltan unsurların giderilmeye çalışılması önerilebilir. Yöneticiliğe yeni başlamış kişilere rehber yönetici verilebilir.

3. Müdür yardımcılarının müdürlere kıyasla kendilerine zaman ayırma puanlarının yüksek olması müdürlerin iş sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Okul müdürlerinin, üst yönetimler tarafından kendilerine zaman ayırması gerektiğinin teşvik edilmesi, farklı illerde yapılacak hizmetiçi eğitimlerle de bu konuda kendilerine destek olunması sağlanabilir.

4. Kendine zaman ayırma boyutunda kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek puana sahip olması cinsiyete özgü bir durum olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda yapılacak benzer araştırmalarda cinsiyet olgusunun farklı bağlamda tek başına değerlendirilmesi önerilebilir.

5. Çalışmaya tutkunlukla ilişkili olabilecek diğer değişkenler incelenebilir. İşkoliklik, adanmışlık yılgınlık, sinizm yabancılaşma gibi değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri test edilebilir.

6. Dinçlik alt boyutunun genel iş yaşam dengesi üzerinde önemli yordayıcı değişken olduğu bulgusu bağlamında okul yöneticilerinin kendini dinç hissetmesi için yöneticiler arasında iş bölümün sağlıklı yapılması, yasa ve yönetmeliklerle özlük haklarını geliştirici çalışmalar yapılması ve yapılacak bu değişikliklerin sonuçlarının araştırmalarla incelenmesi önerilebilir.

7. Okul yöneticilerine okuldaki tüm işlerden (mali, idari, teknik, insan kaynakları v.b) sorumluluk yüklenmesi özellikle iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Bu durumun çözülebilmesi amacıyla okuldaki yönetimsel iş yükünü azaltmak için okullarda yeni bir kadro açılıp eğitim müdürü ve mali müdür şeklinde bir iş bölümüne gidilebilir. Mali müdürler içinde işletme veya iktisat bölümü okuyup mezun olanlardan görevlendirme sağlanabilir.

Kaynakça

- Açıkgöz, B. (2009). *Zonguldak il merkezi 1. basamak sağlık kuruluşlarında örgüt kültürü tipinin işe bağlanma ve iş stresi ilişkisi ile sağlık etkilerinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış tıpta uzmanlık tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Akın, A., Ulukök, E. & Arar, T. (2017). Work-life balance: A theoretical research on studies made in Turkey. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 113-124.
- Alanyalı, L. K. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Andreassen, C. S. (2014). Work a holism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11. doi:10.1556/JBA.2.2013.017
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, M. (2012). İş – aile ve aile – iş çatışmalarının kadın çalışanların işdoyumları üzerindeki etkisi, *Birey ve Toplum Dergisi*, 2 (3), 99-113.
- Aydın, H. A. (2008). *Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar* (Ed. M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik), Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Bailyn, L., Drago, R. & Kochan, T. A. (2001). Integrating work and family life: A holistic approach. *A Report of the Sloan Work –Family Policy Network*. MIT Sloan School of Management, Boston M.A.
- Bakker, A.B., Albrecht, S. & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul, okul geliştirme, kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş yaşam dengesi algulamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Balmforth, K.&Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the out comes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi nitelikli okul*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye.
- Bayrak, C. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Okulöncesi Öğretmenliği Lisans Programı, Anadolu üniversitesi yayını no: 2231 Açık öğretim fakültesi yayını no: 1230 100-114.
- Bayrak, C. (2002). *“Bir sistem olarak okul” öğretmenlik mesleğine giriş*. (Ed.Demirel Ö. ve Kaya, Z.) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S., R. Özen K.&Dosaliyeva, D. (2009), *İşkoliklik ve örgütsel bağlanma*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 553-558.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenin toplumsal/mesleki rolleri ve statüsü* (Yayımlanmamış yüksek lisans projesi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Biçerli, K. (2012). *Çalışma ilişkileri*. (Ed. Kağmcıoğlu, D). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2550 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1520
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C. &Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measurea cross

- Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. doi: 10.1080/09585192.2014.899262.
- Bruck, C., Allen, T.D. & Spector, P.E. (2002). The relation between work family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Burke, R. (2000). Do managerial men benefit from organisational values supporting work-personal life balance?. *Women in Management Review*, 15(2), 81-87.
- Burke, R. J. & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work out comes and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84, 257-263. doi:10.1007/s10551-008-9697-0.
- Bursalioğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Burwell, R. & Chen, C. (2002). Applying REBT to work a holic clients. *Counselling Psychology Quarterly*, 15(3), 219-228.
- Büyükbeşe T. (2004). Stres ve stres yönetimi. İ. Bakan (Ed.), *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (24. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22, 53-59.
- Carlson, D. & Perrewe, P. (1999). The role of social support in the stress or-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540.

- Carlson, D.S., Grzywacz, J.G.&Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62, 10, 1459–1486. doi: 10.1177/0018726709336500.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ceyhan E. (2012). *Çatışma ve stres yönetimi-I* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2547 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1517.
- Chernyak-Hai, L.&Tziner, A. (2016). The “I believe” andthe “I invest” of work-family balance: The indirect influences of personal values and workengagement via perceived organizational climate and workplace burn out. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32, 1–10. doi:10.1016/j.rpto.2015.11.004.
- Clarke, M. C., Koch, L. C. &Hill, E. J. (2004).The work and family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. 53(6), 747-770.
- Chernyak-Hai, L.&Tziner, A. (2016). The “I believe” andthe “I invest” of work-family balance: The indirect influences of personal values and workengagement via perceived organizational climate and workplace burn out. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(1), 1-10.
- Cinamon, R. G.&Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *SexRoles*, 47(11-12), 531-541.
- Coşkuner, S. (2013). *Work-family conflict as a mediator between work-family characteristics and marital, family and life satisfaction of faculty members*

(Unpublished doctoral dissertation). Hacettepe University, Institute of Social Science, Ankara.

Çankır, B (2016). *Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Erkisi ve Bir Uygulama*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çarıkçı, İ. (2001). *İş- aile çatışmaları: Etkileşim, süreç ve nedenler- Türkiye'deki banka çalışanlarında bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Dalay, G. (2007). *The relationship between the variables of organizational trust, job engagement, organizational commitment and job involvement* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Danışman, A. (2000). Kültürel ortamın araştırma sonuçlarına etkisi: Kuzey Amerika'da geliştirilip Türkiye'de tekrarlanan bazı araştırmalar üzerine bir değerlendirme. *10. Yönetim Kongresinde Sunulan Tebliğ*,

Deery, M.&Jago, L. (2009). A framework for work-life balance practices: Addressing the of needs tourismindustry. *Tourism and Hospitality Research*, 92(2), 97-108.

Demetriades, S., Meixner, M.&Barry, A., (2006).Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

Demirci, H. (2015). *The examination of the relations of personal resources, tasks significance, trust in supervisor and person- job fit with perceived workengagement: a research study in a sample of employees working in local and multinational organization* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Demirer, S. (2011). *İş-yaşam dengesi: Antalya'daki a grubu seyahat acentelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Dicle, İ.A. (1980). *Endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma*, Ankara: Nadir Kitap.
- Dilek, S. A.& Yılmaz, K. (2016). Teachers' work a holismtendencies and work-family balace. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Drew, E., Humphreys, P. & Murphy, C. (2002).Off the tread mill, acheiving work/life balance. Dublin, *The National Framework Committee for Work/Life Balance Policies*.
- Duxbury, L. (2004). *Dealing with work-life issues in the work place: Standing still is not an option*. The 2004 Don Wood Lecture in Industrial Relations.
- Edwards, J.R.&Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş – aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Emslie, C. & Hunt, K. (2009). Qualitative study of gender and work-life balance among men and women midlife. *Gender, Work and Organization*, 16, 151–172. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x
- Erben, G. S.&Ötken, A. B. (2014). Paternalistliderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş – yaşam dengesinin rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22,103-121.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Forsyth, S.&Polzer&Debruyne, A. (2007). He organisational paysofs for perceived work life balance support. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 45(1), 113-123.
- Frone, M.R. (2000).Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of AppliedPsychology*, 85, 888-895.)
- Frone, M. R. (2003).Work-familybalance. In: Quick, J. C.&Tetrick, L. E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, *American Psychological Association*, 143-162.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and out comes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. doi: 10.1037/00219010.77.1.65
- Garip, F. (2014). *The moderating effect of supervisor support on the relationship between perceived sufficiency of performance appraisal and workengagement* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ghalawat, S.&Dahiya, P. (2010). Work-life balance and organization practices- A study of selected bank in Sirsa. *KAIM Journal of Management andResearch*, 3(1), 94-101.
- Goliath,D. (2003), *Parentalleave and genere quality: lessons from the European Union* (online), http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-2688509/Parental-leave-and-gender-equality.html,

- González-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A. & Lloret, S. (2006) Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behaviour*, 68, pp. 165-174.
- Götz, O. (2010) "Evaluation of Structural Equation Models Using the Partial Least Squares (PLS) Approach", Ed. by. Vincenzo Esposito Vinzi, et. al., Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications, Springer, syf. 695.
- Grady, G., McCarthy, A., Darcy, C., & Kirrane, M. (2008). *Worklife balance policies and initiatives in Irish organisations: A best practice management*. Cork, Oak Tree Press.
- Garczynski, A. M. (2013). Differentiation Between work and nonwork self-aspects as a predictor of presenteeism and engagement: Cross-cultural differences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 418-426.
- Greenhaus, J. H. (2002). Work-family conflict. *Journal of The Academy of Management Review*, 45, 1-9.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. doi:10.5465/AMR.2006.19379625
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2006). Work-family balance: Exploration of a concept. *Paper presented at the Families and Work Conference*, Provo, UT.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. & Shaw, J.D. (2003). The relation between work family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.

- Grzywacz, J. G.&Carlson, D. S. (2007). Conceptualizingwork–familybalance: Implicationsforpracticeandresearch. *Advances in Developing Human Resources*. 9, 455–71.
- Guest, D. E. (2002). *Perspectives on the study of work-life balance*. *Social Science Information*, 41(2): 255–279, DOI: <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Güleryüz, İ. (2016). *Öğretmenlerdeişten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gündüz, B.,Çapri, B.&Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işlebütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1) 29 49.
- Güneşer, A. B. (2007). *Theeffect of person-organization fit on organizationl commitment and workengagement: Therole of person supervisor fit* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güvenç, S. (2012). *The relationship between work related support and workengagement* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Haar, J.M. (2013). Testing a newmeasure of work-life balance: Astudy of parentandnon-parentemployeesfrom New Zealand. *The International Journal of Human Management*, 24, 3305–3324. doi: 10.1080/09585192.2013.775175.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. &Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to workengagement, personal initiative and work-unitinnovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 73(1): 78–91, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>

- Halpern, D. F.& Murphy, S. E. (Eds.). (2005). *From work–family balance to work–family in teraction: Changing the metaphor* . Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L.& Hayes, T.L. (2002). Business-unit level relationships between employee satisfaction, employee engagementand business out comes: a meta analysis. *Journal of AppliedPsychology*, 87 (2), pp. 268-279.
- Haworth, J.&Lewis, S. (2005). Work, leisureandwell-being. *British Journal of Guidance&Counseling*, 33, 67-79.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P. &Colihan, J. (1998). *Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance*. *Personnel Psychology*, 51, 667683.
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M. &Weitzman, M. (2001). Finding an extraday a week: The positive in fluence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50 (1), 49–58. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x
- Helvacı, A., Bakalım, O., Can, V.& Akkoyun, Ü. (2017). Thework-lifebalance of academics. *The Online Journal of New Horizons in Education–October*, 7(4), 80-85.
- Iverson, RoderickD.(2000). The relationship between joband life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, Champoux, J.E. theworld of nonwork: some implications for job. *Redesign Efforts Personnel Psychology*, 33, 61-76.
- İnce, M.& Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö.F.& Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

- Jamal, M. (2005). Personal and organizational outcomes related to job stress and type A behavior: A study of Canadian and Chinese employees. *Stress and Health (formerly Stress Medicine)*, 21(2), 129-137. doi: 10.1002/smi.1047
- Jeffrey R. Edwards, & Nancy P. Rothbard (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1., s 178-199.
- Kahn R.L., D. Wolfe, R. Quinn, J. Snoe, & R. Rosenthal (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and role ambiguity*, Wiley, New York, 242.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karip, E. (2003). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kılıç, Y. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kinman, G. & Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60. doi: 10.1080/10911350802165478.
- Koçak, Ö. E. (2014). *The moderating effect of self-efficacy on the relationship between job resources and work engagement* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, O. & Erdoğan, E. (2014). İş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B. & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 352-369.

- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C.&Sheep, M. L. (2009). Balancingbordersandbridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704-730.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lobel, S. A.&Kossek, E. E. (1996). *Human resource strategies o support diversity in work and personal life style, Beyond the 'family- friendly' organization*, in Kossek, E.E.
- Low & Schellenberg (2006). Use of Family Friendly Work place Practices. *IRPP Working Paper*, number 2006-02, September 2006.
- Madipelli, S., Sarma, V. V. &Chinnappaiah, Y. (2013). Factors causing work life imbalance among working women--a study on school teachers. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(4), 621-634.
- Macky, K.&Boxall, P. L. (2008). High Involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 38-55.
- Manfredi, S. &Holliday, M. (2004). *Work-life balance: An audit of staff experience at Oxford Brookes University*. Th ecentre of diversity policy research, Oxford Brookes University.
- Maslach,C.&Leiter, M.P. (1997).*The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.
- MEB (2008), *Hoş geldin öğretmenim*. Ankara: İlköğretim Genel Müdürlüğü.

- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran C. (2005). Convergence between work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232.
- Meyer, J., Becker, T. & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991- 1007.
- Moore, F. (2007). *Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC*. *Employee Relations*, 29(4), 385-399. doi: 10.1108/01425450710759217
- Munn, S.L. (2013). Unveiling the work-life system: their fluence of work-life balance on meaning ful work. *Advances in Developing Human Resources*, 15 (4), 401–417. doi: 10.1177/1523422313498567
- Narin, M., Marşap, A. & Gürol, M.A. (2006), Global kadın girişimciliğinin maksimizasyonunu hedefleme: Uluslararası arenada örgütlenme ve ağ oluşturma. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8 (1), 65-78.
- Newman, L. K. (2002). Sex, gender and culture: Issues in the definition, assesment and treatment of gender identity disorder. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, (7), 358-367.
- O’driscoll, M. P. (1996). The interface between job and off-job roles: Enhancement and conflict. *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 11, 281.
- Oktuğ, Z. (2014). *Yenilikçilik ve çalışmaya tutkunluk*. İstanbul: Galata Yayıncılık.
- O’laughlin, E. M. & Bischoff, L. G. (2005). Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, 26(1), 79-106.

- Quinones, C., Griffiths, M. D.&Kakabadse, N. (2016). Compulsive Internet use and work a holism: An exploratory two-wave longitudinal study. *Computers in Human Behavior*, 60, 492– 499. doi:10.1016/j.chb.2016.02.060
- Özdemir, A. (2012). *Çatışma ve stres yönetimi-1* (Ed. Ceyhan, E) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2547 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1517.
- Örücü, E., Kılıç R.& Kılıç T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği.*Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,14(2), 117-135.
- Öz, K. (2016). *Örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: Bankacılık sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, Kapız, S. (2002). The work-family balance and new approach to equilibrium: The boundary theory. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3), 139–153
- Özgen, H. (1989). *Yönetici geliştirme-bildiriler*, Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Üniversite Sanayi İşbirliği Yayınları, No:2.
- Özgüven, (1997).*Cinsellik ve cinsel yaşam*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özmete, E.& Eker, I. (2013). İş – aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (1), 19-49.
- Özsoy, E., Filiz, B. &Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(3) 65-78.

- Pandu, A., Balu, A. & Poorani, K. (2013). Assessing work-life balance among IT & ITES women professionals. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(4), 611–620.
- Paoli, P. & Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publication for the European Communities.
- Parkes, L. P. & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267- 284. doi: 10.5172/jmo.837.14.3.267.
- Peeters, M.C., Montgomery, A.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2005). Balancing work and home: Demands are related to burn out. *International of Stress Management*, 12 (1), 43–61. doi: 10.1037/10725245.12.1.43
- Perry-Smith, Jill, E. & Terry C. B. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *The Academy of Management Journal*, 43(6), 1107-1117.
- Råsbrant, T. (2016) *Employees' experiences of work-life balance Master Thesis Södertörn University* | The institution for Social Sciences.
- Savcı, İlkay. (1999). Çalışma Yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 155.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burn out and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25: 293–315, DOI: <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burn out, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology* 57(2): 173–203, DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W.B., Bakker A.B., van Rhenen, W., (2009) 'How changes in job demands and job resources predict burn out, work engagement and sickness absenteeism', *Journal of Organizational Behaviour*, 30. 893-917
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B., (2004) 'Job demands, job resources, and their relationship with burn out and engagement: a multi-sample study', *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M., (2000) 'Positive psychology: An introduction', *American Psychologist*, 55, 5-14
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. (2009). Is work a holism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of work a holism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. doi:10.2486/indhealth.47.495
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kubota, K. & Kawakami, N. (2012). Do work a holism and work engagement predict employee well being and performance in opposite directions?. *Industrial Health*, 50, 316-321.
- Simpson, M. (2009). Engagement at work: A review of the literature, *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012-1024.
- Singh, A. K. & Sahgal, P. (1995). Men and women in transition: Pattern of stress, strain, and social support. *Vikalpa*, 20(1), 13-22.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A

- systematic review of three decades of research. *Work&Stress*, 24(2), 107-139.
doi: 10.1080/02678373.2010.495262.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research&Therapy*, 6, 4120. doi:10.4172/2155-6105.S6- 001.1
- Swami, P. (2007). Work-life Balance: Organizational strategies for sustainable growth. *HRM Review*, 33-37.
- Rife, A. &Hall, R. (2018).Work-life balance rosalie society for industrial and organizational psychology. *SIOP White Paper Series*, 1-10.
<http://www.siop.org/WhitePapers/WorkLifeBalance.pdf>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S. &Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the darkside: Examining creators, out comes, and inhibitors of techno stress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120.
- Teker, S. (2015) *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Temel, A. (2006).Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş Güç Endüstrisi ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2) 104-127.
- Tınar, M. Y., Gürçay, C., Demirbilek, T. (1997). Bireysel ilgi odağı olarak çalışma yaşamı. *MPM Verimlilik Dergisi*, 1, 42.
- Tengilimoğlu, D. & Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 374-399.
- Tims, M.&Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of IndustrialPsychology*, 26, 9.

- Tuğsal, T. (1992) *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri yönetici desteği ve iş – aile çatışması ile ilişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Uhl-Bien, M., Mriion, R. &McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrialage to the knowledgeera. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318.
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi: Konya Üniversiteleri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uyargil, C. (1988).*İş tatmini ve bireysel özellikler. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.*
- Ünlü, S. (2013). *İş ve yaşamda motivasyon* (Ed. Tuna, Y.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1974
- Tınaz, P. (2011). *İş yerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Beta.
- Türkmen, Ş. (2011). *Okullarda yönetim etkinlikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Varoğlu, D. (1993).*Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Vatansever, Ç. (2010). *İş ve iş dışı yaşam dengesi*. (G. İslamoğlu Ed.), *Kurumlarda İyilik de Var*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Heuven, E., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2008). Working in the sky: A diary study among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 345-356.
- Wang, J. L. (2006). Perceived workstress, imbalance between work and family personal lives and mental disorders. *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*, 41 (7), 541-548.
- Wattis, L., Standing, K. & Yerkes, M. A. (2013). Mothers and work-life balance: Exploring the contradictions and complexities involved in work-family negotiation. *Community, Work & Family*, 16(1), 1-19. Doi: 10.1080/13668803.2012.722008
- Wijhe, C. I. V., Peeters, M. C. W. & Schaufeli, W. B. (2011). To stop or not to stop, that's the question: about persistence and mood of workaholics and workengaged employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(4), 361-372.
- Wilkinson, S. J. (2008). Work-life balance in the Australian and New Zealand surveying profession, *Structural Survey*. 26(2), 120-130.
- Wong, S. C-K. & K, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 195-203.
- Yarnall, J. (2008). *Strategic career management, developing your talent*. London: Elsevier.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zaman O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ek-1 Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

II. BÖLÜM ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ

| Açıklama: Aşağıda çalışma hayatıyla ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Bu ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü "1-Hiçbir Zaman"dan "5-Her Zaman"a doğru uzanan ölçek üzerinde belirtiniz. | | Hiçbir Zaman | Çok Nadir | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman |
|---|--|--------------|-----------|-------|------------|-----------|
| 1 | İşimde enerji dolu olduğumu hissediyorum. | | | | | |
| 2 | İşimde kendimi güçlü ve gayretli hissedirim. | | | | | |
| 3 | Sabah kalktığımda istekli bir şekilde işe gidesim gelir. | | | | | |
| 4 | İşim bana heyecan verir | | | | | |
| 5 | İşim bana ilham verir | | | | | |
| 6 | Yaptığım işlerle gurur duyuyorum. | | | | | |
| 7 | Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim | | | | | |
| 8 | Çalışırken işim beni alır götürür. | | | | | |
| 9 | Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum. | | | | | |

Ek-2 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

III. BÖLÜM İŞ – YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

| Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için ne denli geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız. | | Hiç Katılmıyorum | Çok Az Katılmıyorum | Biraz Katılmıyorum | Büyük Ölüde Katılmıyorum | Tam Katılmıyorum |
|--|--|------------------|---------------------|--------------------|--------------------------|------------------|
| 1 | Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum. | | | | | |
| 2 | "Ev evdir, iş iştir" düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum. | | | | | |
| 3 | Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum. | | | | | |
| 4 | Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum. | | | | | |
| 5 | Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum. | | | | | |
| 6 | Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 7 | Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum. | | | | | |
| 8 | Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum. | | | | | |
| 9 | Kişisel sorunlarla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum. | | | | | |
| 10 | Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum. | | | | | |
| 11 | İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyorum ve bu doğrultuda hareket ediyorum. | | | | | |
| 12 | İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum. | | | | | |
| 13 | İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum. | | | | | |
| 14 | İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum. | | | | | |
| 15 | İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum | | | | | |
| 16 | İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum. | | | | | |
| 17 | "Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil" şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum. | | | | | |
| 18 | İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum. | | | | | |
| 19 | Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum. | | | | | |
| 20 | En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor. | | | | | |
| 21 | Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum. | | | | | |
| 22 | Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum. | | | | | |
| 23 | "Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum. | | | | | |
| 4 | İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum. | | | | | |
| 5 | Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum. | | | | | |
| 6 | İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlediyorum. | | | | | |
| 7 | İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum. | | | | | |
| 8 | İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor. | | | | | |
| 9 | Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum. | | | | | |
| 0 | Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum. | | | | | |

EK-3 Demografik Sorular Ölçeği

Sayın Okul Yöneticisi,

Aşağıdaki ölçekler "Okul Yöneticilerinin Çalışmaya Tutkunluk ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkisi" başlıklı, yüksek lisans tez araştırmasının veri toplama araçları olarak geliştirilmiştir.

Anket formuna isim-soyadı yazılması istenmemektedir. Verilecek olan cevaplar sadece bilimsel bir araştırmada kullanılacak olup elde edilen bilgiler kesinlikle başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

Ankette yer alan her bir sorunun cevaplanması, anketin doğru analiz edilebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden lütfen hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmayınız.

Ubeyde ALKAN (Nermin Ahmet Hasoğlu İmam Hatip Ortaokulu Müdür Yardımcısı)
(Çanakkale 18 Mart Üniversitesi- Eğitim-Yönetim ve Denetimi Alanı Yüksek Lisans Öğrencisi)

Çalışmaya Tutkunluk ve İş-Yaşam Dengesi kavramlarına aşağıdaki anlamları yükleyiniz. Şimdiden değerli işbirliği ve katkılarınız için teşekkür eder saygılarımı sunarım.

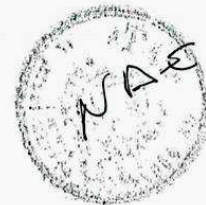
Çalışmaya Tutkunluk. bireyin işine yalnızca bir bağlılığın neticesi olarak kendisini ne kadar adanmış veya bireyin işine ne kadar bağlı olduğunun ötesinde, işini yaparken kendisinin tüm özünü ne kadar orada olduğu, kendisini ne kadar işe kattığını ifade etmektedir.

İş- yaşam dengesi. bireyin işiyle iş dışı sorumlulukları, etkinlikleri ve istekleri arasında denge sağlamasıdır.

Ubeyde ALKAN
ubeydealkan@gmail.com

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİ FORMU

| | | | | | | |
|--|------------------------|------------------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1)Cinsiyetiniz | Kadın () | | Erkek () | | | |
| 2) Yaşınız | () 20 -30 | () 31-40 | () 41-50 | () 51 ve üzeri | | |
| 3)Medeni Durumunuz | Evlili () | | Bekâr () | | Boşanmış () | |
| 4) Çocuğunuz Var mı? | () Evet | | | () Hayır | | |
| 5)Eğitim Durumunuz | Ön Lisans () | Lisans () | Yüksek Lisans () | Doktora () | | |
| 6)Mesleki Kıdeminiz | 1-5 yıl () | 6-10 yıl () | 11-15 yıl () | 16-20 yıl () | 21 yıl ve üzeri () | |
| 7) Hangi Kademede Çalışıyorsunuz? | () Okul Öncesi | () İlkokul | () Ortaokul | () Lise | | |
| 8) Alanınız | () Sınıf Öğretmeni | | | () Branş Öğretmeni | | |
| 9)Göreviniz | () Müdür Yardımcısı | | | () Müdür | | |
| 10) Okul Yöneticiliğindeki Toplam Çalışma Yılıınızı Belirtiniz | () 1 yıl veya daha az | () 2-5 yıl | () 6-10 yıl | () 11-15 yıl | () 16-20 yıl | () 21 yıl ve üzeri |
| 11)Yöneticilikteki Kadro Unvanınız | Görevlendirme () | | | Kadrolu () | | |
| 12) Eşinizin çalışma durumu | () Tam zamanlı | () Yarı zamanlı | () Çalışmıyor | () Emekli | | |



Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz

EK-4 Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği İzin Yazısı

TEZ İÇİN ANEKT KULLANIM İZİNİ



Gelen Kutusu



Ubeyde Alkan 15 Nis

Alıcılar: tturgut



Sayın Tülay TURGUT Hocam.

Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim-Yönetimi ve Denetimi alanında Y.Lisans yapmaktayım.

Konu olarak "Okul Yöneticilerinin Çalışmaya Tutkunlukları ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkisi" araştırmaktaym.

Bu çalışmada da çalışmaya tutkunluk ölçeği olarak "UWES-9 Utrecht Work Engagement Scale Short Version (Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği-Kısa Versiyonu)" Tülay Turgut'un Türkçe'ye uyarlamasını sizin hazırlamış olduğunuz anketi uygulayabilir miyim acaba?

--

Ubeyde ALKAN
Nermin Ahmet Hasoğlu İmam Hatip Ortaokulu
Müdür Yardımcısı
Samandıra/Sancaktepe/İSTANBUL



tturgut 17 Nis

Alıcılar: ben



Merhaba Ubeyde,

Çalışmaya Tutkunluk ölçeğini kullanılırsınız. Ölçek ekli dosyada,

İyi çalışmalar dilerim,

--

Prof. Dr. Tulay TURGUT

Marmara University
Faculty of Business Administration
Business Administration Department
Address : Göztepe Campus 34722 Istanbul
Phone : 00 90 216 449 5045 / 1338
e-mail : tturgut@marmara.edu.tr

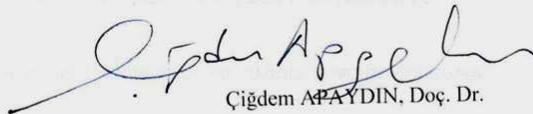
EK-5 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İzin Yazısı

Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Yerleşke, 07058, Antalya
E-posta: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr
Ofis Tlf: 0242-2274400/4632
Belgegeçer: 0242-2261953

11.04.2019

Ubeyde ALKAN
Nermin Ahmet Hasoğlu İmam Hatip Ortaokulu
Müdür Yardımcısı
Samandıra/Sancaktepe/İSTANBUL

Sayın ALKAN,
"İş – Yaşam Dengesi" ölçeğimi yüksek lisans tezinizde kullanmak üzere izin istediğiniz için teşekkür ederim. Tarafımdan geliştirilen "İş – Yaşam Dengesi" ölçeğimi referans göstermek kaydıyla bilimsel araştırmanızda (yüksek lisans tezinizde) veri toplama aracı olarak kullanmanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Bilimsel araştırmanızda kolaylıklar dilerim. 11.04.2019


Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.

EK-6 İstanbul İl Millî Eğitim Müdürüğü İzin Yazısı



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.9450620
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

14/05/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 14.04.2019 tarihli ve 8195768 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 10.05.2019 tarihli tutanağı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Ubeyde ALKAN'ın "**Okul Yöneticilerinin Çalışmaya Tutkunlukları ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkisi**" konulu tezi kapsamında, ilimiz Sancaktepe ilçesinde bulunan resmi/özel eğitim kurumlarında; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması** koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızda da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
14/05/2019

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

ÖZGEÇMİŞ**KİŞİSEL BİLGİLER**

Adı Soyadı: Ubeyde ALKAN

Doğum Yeri: Çal- Denizli

Doğum Tarihi: 05.08.1987

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Balıkesir Üniversitesi/ Necatibey Eğitim Fakültesi/

İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl: Balıkesir Marmara-Saraylar İlköğretim Okulu

02.09.2010 - 27.01.2014 (İlköğretim Matematik Öğretmeni)

İstanbul/ Sancaktepe-Şehit Abdullah Tayyip Olçok İHO

27.01.2014 - 25.11.2014 (İlköğretim Matematik Öğretmeni)

İstanbul/ Sancaktepe-Nermin Ahmet Hasoğlu İHO

25.11.2014 - 18.07.2019 (Müdür Yardımcısı)

İstanbul/ Sancaktepe-Şehit Uzman Çavuş Selim Topal Özel Eğitim Uygulama Okulu

30.05.2017-19.01.2018 (Kurucu Müdürlük)

Maarif Vakfı Yurt Dışı Görevi (Tanzanya)

22.07.2019 – Devam Ediyor

YAYINLAR

Matematik Hikayeleri-Mana Çocuk Yayınevi (2019)

İLETİŞİM

E-Posta Adresi: ubeydealkan@gmail.com

