

**ÖĞRETMENLERDE
İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN YORDAYICISI OLARAK,
İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK**

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

İLKNUR GÜLERYÜZ

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

MAYIS 2016

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Yrd. Doç.Dr. Sinem Vatanarttıran
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylım.

Yrd. Doç. Dr. B.ağla Garipağaoğlu
Koordinatör

Okuduđumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, dűřüncemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

Yrd. Doç. Dr. B.ağla Garipağaoğlu
Tez Danışmanı

Komite Üyeleri

YRD. DOÇ DR. SİNEM VATANARTTIRAN

YRD. DOÇ DR. B.ÇAĞLA GARİPAĞAOĞLU

YRD. DOÇ DR. FİLİZ SHİNE EDİZER



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

Ad Soyad : İlknur GÜLERYÜZ

İmza :

ÖZ

ÖĞRETMENLERDE

İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN YORDAYICISI OLARAK,

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK

Güleryüz, İlknur

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi:Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

Mayıs 2016, 101 sayfa

Bu araştırma, özel okulda çalışan öğretmenlerde işten ayrılma niyeti yordayıcısı olarak iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk konusunu ele almaktadır. Bu amaçla, iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk, işten ayrılma niyeti gibi anahtar kelimeler tanımlanmıştır. Bu tez, özel okulda çalışan öğretmenlerde iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemekte ve öğretmenlerin işten ayrılma niyetinde iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin etkisi olup olmadığını incelemektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

WORK -LIFE BALANCE AND WORK COMMITMENT AS PRECURSORS OF TURNOVER INTENTION OF TEACHERS

Gülyüz, İlknur

Master's Program, Educational Administration and Planning Graduate Program

Supervisor: Assist. Prof.Dr. BurçakÇağla GARİPAĞAOĞLU

May 2016, 101 sayfa

This study discusses the issue of work-life balance and work commitment as precursors of turnover intention of teachers in private schools. The words, such as work-life balance, work commitment, and turnover intention are defined as key words for this purpose. This thesis studies the relationship between work-life balance, work commitment, and turnover intention of private school teachers, and if the levels of work-life balance and work commitment have an effect on turnover intention.

Keywords: Work-life balance, Work commitment, Turnover intention

TEŞEKKÜR

Bu tez çalıőmasının planlanmasında, araőtırılmasında, yürütölmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıőmamı bilimsel temeller ışığında őekillendiren sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Burçak ağla GARİPAĞAOĞLU'na sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Sevgili aileme; eőim Mustafa GÜLERYÜZ ve kızım Ece GÜLERYÜZ 'e manevi hiçbir yardımı esirgmeden yanımda oldukları için tüm kalbimle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
1.Bölüm: Giriş	1
1.1 Genel Bakış	1
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Araştırmanın Soruları	3
1.4 Araştırmanın Önemi	4
1.5 Terimlerin İşlevsel Tanımları	5
2.Bölüm: Alan Yazın Taraması	6
2.1 İş-Yaşam Dengesi	6
2.1.1 Bireyin Yaşam Alanları	6
2.1.1.1 Bireysel Yaşam	6
2.1.1.2 Aile Yaşamı	6
2.1.1.3 İş Yaşamı	7
2.1.2 İş-Yaşam Dengesi	7
2.1.3 İş-Aile Çatışması	9
2.1.4 İş-Yaşam Dengesizliği	14
2.2 Çalışmaya Tutkunluk	16
2.2.1 İşkoliklik	16
2.2.2 Çalışmaya Tutkunluk	19
2.2.3 İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisi	21
2.3 İşten Ayrılma Niyeti	22
2.3.1 İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	22
2.3.2 İş-Yaşam Dengesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	24
2.3.3 Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	26

3.Bölüm: Yöntem	28
3.1 Araştırma Modeli	28
3.2 Evren ve Çalışma Grubu.....	28
3.3 Verilerin Toplanması	29
3.3.1 Veri Toplama Araçları	29
3.3.2. Veri Analizi	32
3.4.Sınırlılıklar.....	32
4.Bölüm: Bulgular	34
5.Bölüm: Tartışma ve Sonuçlar	71
5.1 Tartışma	71
5.2 Sonuç ve Öneriler	78
KAYNAKÇA	80
EKLER	90
A. İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak İş- Yaşam Dengesi Ve Çalışmaya Tutkunluğun İncelenmesi İle İlgili Anket	90
B.İşten Ayrılma Niyet Ölçeği	98
C.İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	99
D.Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği	100
E.Özgeçmiş	101

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLÖLAR

Tablo 1 Katılımcılara İlişkin Demografik Özelliklerin Dağılımı	33
Tablo 2 Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Ölçek Güvenirlikleri	35
Tablo 3 İş –Yaşam Dengesi Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)	36
Tablo 4 Kişisel Yaşamın İşe Etkisi Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)	40
Tablo 5 İşin Kişisel Yaşama Etkisi Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)	44
Tablo 6 İş Yaşam Gelişimi Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)	48
Tablo 7 Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)	49
Tablo 8 Dinçlik Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)	52
Tablo 9 Yoğunlaşma Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)	55
Tablo 10 Adanmışlık Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)	58
Tablo 11 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi(t-test ve ANOVA)	61
Tablo 12 İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyet Arasındaki İlişkiler	65
Tablo 13 İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti ile İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler ...	65
Tablo 14 İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışmaya Tutkun Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	66
Tablo 15 İş Yaşam dengesi Ölçeği Alt Boyutları İle Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	67

Tablo 16 İş -Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk Puanlarının İşten Ayrılma Niyet Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular	68
--	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİLLER

Şekil 2. 1 İş ve Aile Yaşamı Çatışmasının Çeşitleri

Şekil 2. 2 İş Aile Çatışmasının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Şekil 3. 2 Araştırma Modeli



Bölüm 1

Giriş

1.1.Genel Bakış

Örgütlerde işgörenlerin çalıştığı kurumda sürekliliği önemli bir konudur. Örgütlerde işgörenlerin örgütten ayrılma oranının artması örgütler açısından olumsuz sonuçlar yaratabilir. Örgütten ayrılmada birçok farklı neden olabilir. Bu nedenlerin bir bölümü örgütten kaynaklanabilirken, bir bölümü çevresel etkenlerden ve bir bölümü de bireyin kendisinden kaynaklanabilir. Özellikle işgörenlerin işten ayrılma noktasında işten ayrılma niyeti önemli bir neden olarak değerlendirilmektedir (Turunç, 2011). Literatürde işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılmış tanımlar incelendiğinde, “işten ayrılma niyetinin kültürler ve çalışılan sektörler arasında farklılık gösterebildiği (Turunç, 2011), gönüllü ve planlı olduğu (Özdevecioğlu, 2004), bilerek ve isteyerek yapılan bir eylem olduğu (Avcı & Küçükusta, 2009, s. 37), çevresel, örgütsel ve kişisel faktörlerden etkilendiği” (Şahin, 2011, s.279) şeklinde ifade edilmiştir.

Okullar da işgörenleri öğretmenler olan örgütlerdir. Özellikle okullar da öğretmenlerin işten ayrılmalarının; hem öğrenciler, hem diğer öğretmenler ve hem de okul açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. “Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile öğrencilerin eğitim niteliklerinde düşme (Liu, 2012), öğrenci başarısı üzerinde olumsuz etki (Loeb&Darling-Hammond, 2005), öğretim programında tutarsızlık, öğretimin niteliğinde düşme ve kaynakların etkili kullanımının olumsuz etkilendiği ortaya çıkmıştır “(Loeb&Darling-Hammond, 2005, ss. 44-70, akt. Cerit & Özdemir, 2015, ss. 627-628).

Öğretmenlerin işten ayrılmalarının öğrenciler açısından olumsuz sonuçlarıyla birlikte diğer öğretmenler açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durum diğer öğretmenlerin örgüte güvenlerini etkileyebileceği gibi yöneticilerine ve diğer öğretmenlere karşı olan güvenlerini de etkileyebilir. Bu nedenlerle özellikle özel okul örgütü açısından işten ayrılmaların sıklığı; okulun imajını, öğrencilerin başarısını, örgütte

çalışan diğer öğretmenleri olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca yapılan bir çalışmada velilerin özel okul tercih ederken aradıkları en önemli özelliğin okulun “Eğitim Öğretim Kadrosunun Niteliği” olduğu tespit edilmiştir (Hesapçioğlu&Nohutçu, 1999).

Öğretmenlik mesleğinde çalışma saatleri diğer çoğu meslekte olduğu gibi mesai saatleri ile sınırlandırılmamaktadır ve kendilerini sürekli geliştirmek, yeni bilgiler edinmek, etkinliklere katılmak, öğrencilerin sınav kâğıtlarını değerlendirmek gibi işleri ile ilgili olan faaliyetleri genellikle özel hayatlarına ayırdıkları zaman içerisinde yaparlar (Seferoğlu, 2004). Bridges ve Searle (2011) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin sürekli olarak iş yükünün arttığını düşündükleri ve okulun dışında işlerini yapabilmek için haftada 9 saat çalıştıkları saptanmıştır(akt. Cerit & Özdemir, 2015, s. 629).

Bu çalışmanın temel amacı özel okulda çalışan öğretmenlerde iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bununla birlikte özel okulda çalışan öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisini ortaya koymaktır. Özellikle son yıllarda özel okullar arasında rekabet ortamının artması ile birlikte kurumlar fark yaratmak için eğitim programlarına sürekli yeni uygulamalar katmaktadır. Bu nedenle bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş yükü artmakla birlikte iş stresinde de artış görülmektedir. Son yıllarda, öğretmenlik mesleğinin en stresli meslekler arasında yer aldığı varsayılmaktadır (akt. Seyhan,2015). Bu nedenlerle öğretmenlerin iş -yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları düşünülmektedir.

Türk Eğitim Derneğinin (2014) yapmış olduğu “Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği” başlıklı çalışmada üretkenliğin sınırlılığı olarak adlandırılan alt boyutta yer alan ifadelere özel ve resmi okullarda çalışan öğretmenler tarafından verilen cevaplar incelendiğinde, öğretmenlerin yarısından çoğunun öğretmenlik mesleğinin rahat bir hayat fırsatı sunmadığını (%51,2) ve kariyer mesleği olmadığını (%57,3) düşündüğü görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin büyük çoğunluğu (%70,3), emeklerinin karşılığı ve ürünü hemen açığa çıkmadığı için değerlerinin yeterince

anlaşılmadığını, çalışma koşullarının ise toplumun bildiğinden daha kötü olduğunu (%67,1) düşünmektedir.

Bu noktada iş-yaşam dengesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğini yapanlarda kişisel yaşamı ve iş yaşamı arasındaki dengeyi sağlamada zorluklar yaşayabilmektedir ve bu durum öğretmenlerde sıkça görülen bir durumdur (Bek, 2007).

İş-yaşam dengesinin uzun süreli bozulması hem özel yaşantılarında hem de iş yaşamlarında birçok soruna sebep olabilir. İş ve özel yaşam dengesinin bozulması durumunda, bir alanın diğerine yaptığı baskı sonucu stres, yaşamdan tatminsizlik, ruhsal ve bedensel sağlığın bozulması gibi arzu edilmeyen durumlar yaşanabilmektedir, algılanan bu dengesizlik bireylerin hem iş hem de özel yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Forsyth&Polzer-Debruyne,2007, s.121).

Öğretmenlik mesleğinin doğrudan insan yetiştirme ile ilgili olması bu mesleğin en önemli yönlerinden biridir. Bu nedenle öğretmenlerin verimli bir şekilde çalışabilmesi, kendisine, öğrencilerine ve okul örgütüne faydalı olabilmesi açısından- iş-yaşam dengelerinin olması önemlidir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerde iş yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

1.3.Araştırma Soruları

Çalışma kapsamında araştırma soruları aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

1. Öğretmenlerde iş yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çalışılan kademe, çalışma yılı, görevi, kurumun eve yakınlığı, kurumun çalışanlara sunduğu olanaklar gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerde iş yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Öğretmenlerde iş yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk işten ayrılma niyetinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.4.Araştırmanın Önemi

Literatürde işten ayrılma niyeti, iş yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk ile ilgili pek çok çalışma yapılmıştır. Özellikle iş-yaşam dengesi ile ilgili literatür taraması yaptığımızda öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte özellikle özel sektör alanında iş-yaşam dengesi üzerinde birçok araştırma yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalardan iş yaşam dengesi ile ilgili olanlarından bazıları şu şekilde sıralanabilir. Ulukapı (2013) algılanan örgütsel destek ile iş yaşam dengesini, Demirer (2011) seyahat işletmelerinde iş yaşam dengesini, Apaydın (2011) işe bağımlılık ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkileri, Ballica (2010) iş yaşam dengesi ile cinsiyet rolleri arasındaki ilişkileri ve Küçükusta (2007) ise iş yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesine etkisini araştırmıştır.

Çalışmaya tutkunluk konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, Demirci (2015)'in birey – iş uyumluluğu ile çalışmaya tutkunluk ilişkisini, Garip (2014)'ün performans değerlendirme ile çalışmaya tutkunluk ilişkisini, Koçak (2014)'ün öz yeterliliğin iş kaynakları ve çalışmaya tutkunluk ilişkisini, Güvenç (2012)'nin işe yönelik destek ve çalışmaya tutkunluk ilişkisini araştırdığı görülmüştür.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili ise çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların öğretmenlerle ilgili olanları ve araştırma konularından bazıları şunlardır; Uştu (2014) mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, Keskin (2014) örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, Gümüşsoy (2014) tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, Uzun (2013) iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, Sarıdere (2004) örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi ve Yener (2014) liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi.

Literatürde işten ayrılma niyeti, iş yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk ilişkilerinin birlikte incelendiği bir çalışma yapılmamıştır. Bu açıdan çalışmanın ayrı bir önemi vardır. Araştırmanın öğretmenlerde iş-yaşam

dengesinin önemli bir kavram olduğuna dikkat çekmesi ve bir farkındalık yaratması bakımından da önemli olduğu düşünülmektedir.

1.5.Terimlerin İşlevsel Tanımları

İş Yaşam Dengesi: İş – yaşam dengesi, “ bireyin işi ile ilgili beklentileri ve bireysel yaşam beklentilerinin dengede olmasıdır” (Küçükusta, 2007, s. 34).

Çalışma Tutkunluğu: Çalışmaya tutkunluk, “pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgiliruh hali” olarak tanımlanır (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, s. 74 akt. Turgut, 2011, s.156) .

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti, “bir çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesi” olarak tanımlanmaktadır(Şahin, 2011,s.277).

Bölüm 2

Alan Yazın Taraması

2.1.İş – Yaşam Dengesi

Çalışmanın bu başlığı altında bireyin yaşam alanlarına, iş – yaşam dengesi kavramına, iş – aile çatışmasına ve iş – yaşam dengesizliğine yer verilmiştir.

2.1.1.Bireyin yaşam alanları. İnsanlar yaşamlarını sürdürmeye devam ederken farklı yaşam alanlarında bulunurlar. Bu yaşam alanları temelde bireysel, aile ve iş yaşamı olarak sıralanabilir. Aşağıda bireylerin yaşam alanları başlıklar halinde kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.1.1.Bireysel yaşam. Bireyin iş ve aile yaşamı dışındaki alanı bireysel yaşam alanı olarak nitelendirilebilir. Bu alan bireyin, spora, arkadaşlarına, kişisel hobilerine, zevklerine, kişisel gelişimine, bakımına vb. kendine özel zaman ayırdığı alandır.

O’Driscoll, Ilgen ve Hildreth (1992) yaptıkları çalışmalarında iş dışındaki yaşamın yalnızca aileden ibaret olmadığını, ailenin dışında kalan yaşam alanı içinde altı alan daha tanımlamışlardır. Bunlar; spora zaman ayırmak, akraba ve arkadaşlarla zaman geçirmek, sosyal faaliyetlerde bulunmak, yeni ilgi alanları edinmek, toplum için gönüllü faaliyetler yürütme, kişisel gelişime zaman ayırmak olarak adlandırılmıştır (akt. Ulukapı, 2013, s. 21)

2.1.1.2.Aile yaşamı. Aile, birey için iş yaşamı dışında kalan yaşamında birinci öncelikte yer alır. Aile, günümüzde küçülen bir aile yapısı içindedir. Aile, genellikle anne-baba ve çocuk arasındaki ilişkiler bütünüdür. Aileler iş yaşamı dışında yer alan sosyal çevresi ile de ilişki içindedir. İş yaşam alanı dışında bireylerin ilişki içinde olduğu dört çeşit ilişki kurduğu alan vardır. Bunlar; eşler arası, anne-baba ve çocuk arasındaki etkileşimleri, iş yaşamı dışında kalan yaşamları ile ilgili görevlerin paylaşımı ve tüm bu sorumlularının

dışında bireyin kendine ayırdığı zamanda yaptığı etkinlikleri içeren ilişkilerdir (Savcı, 1999).

Aile yaşamı zamanın aileyi oluşturan bireylerle veya aile bireyleri için harcanması gereken zamandır. Bireyler ailesi ve işi arasında kalarak iş-yaşam dengesizliği yaşar. Bu dengesizliği yaşamamanın nedeni bireyin iş yaşamı ve aile yaşamı yaşamının önemli iki alanını oluşturur ve yeteri kadar zamanı olmayan birey bu zamanını hem aile yaşamı hem de iş yaşamı için bölüştürmek zorunda kalır (Ulukapı, 2013). Birey, iş yaşamı ve aile yaşamı arasında bir denge kuramadığında iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır.

2.1.1.3. İş yaşamı. İş yaşamı; kişinin kendine ve ailesine ayırdığı zaman dışında kalan yaşam alanıdır. İnsanlar günlerinin bir bölümünü uykuda, büyük bir bölümünü ise işyerinde geçirmektedir. Bu nedenle iş yaşamı bireyin büyük bir zamanını almaktadır. Uykuda ve işyerinde geçirdiği zaman dışında kalan zamanlar ise kişinin ailesine ve bireyin kendine ayırmak için kullandığı zamandır.

Bununla birlikte iş yaşamı; sadece işte geçirilen zamanla sınırlı değildir. İşyerinde geçirilen zamanla birlikte işe gidiş gelişte harcadığı zaman ve işini yetiştirmek için evde de işine zaman ayırması gerekmektedir. Bu durum bireyin işi için daha fazla zaman harcadığını gösterir (Ulukapı, 2013).

2.1.2. İş – yaşam dengesi. Son yıllarda birçok alandaki yaşanan gelişmeler bireylerin iş ve aile yaşam gelişimlerinde de yeniden yapılanmaların yaşamasına neden olmuştur. Yaşanan sanayileşmeyle birlikte hayatımızı etkileyen değişiklikler olmuş ve bu değişiklikler de bireyin isteklerinin fazlaşmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda da bu isteklerin karşılanması için bireylerin daha fazla çalışması gerekmiştir. Bireylerin daha fazla çalışmak zorunda kalması da iş yaşamları ve özel yaşamları arasında bir denge oluşturması gerekliliğini doğurmuştur. Bu gereklilikte iş aile yaşamının önemini ortaya koymuştur. İş – yaşam dengesi, çalışanların işve yaşam alanlarındaki yerine getirmesi görevlerinin dengeli bir şekilde dağıtması olarak tanımlanabilir (Balıca, 2010). Bir diğer tanıma göre iş - yaşam dengesi, “minimum düzeyde rol çatışmasıyla hem işte hem de evde tatmin ve faal olunmasıdır” (Clark, 2001, s. 360 akt. Erben&Ötken, 2014, s.105).

Yakın bir zamana kadar iş yaşamı, aile yaşamından farklı bir kavram olarak görülmekteyken şu an bu konuya bakış açısı değişmiştir. Özellikle kadınların iş hayatında fazlaca yer alması beraberinde iş yaşamı ve aile yaşamındaki değişimlerle de birlikte iş –yaşam dengesi daha da ehemmiyetli bir konu olmuştur (Kapız, 2012).

Son yıllarda iş hayatında birçok değişiklik olmuştur. Özellikle iş hayatındaki en önemli değişiklik teknolojinin iş yaşamında kullanımındaki artıştır. Bu artış ile birlikte işyeri dışında da işler takip edilebilir olmuştur. İş yeri dışında işlerin takip edilebilir olması çalışanların ailesine, kendine ayırdığı zamanların iş için kullanılması anlamına gelmektedir. Ayrıca kadınların son yıllarda iş hayatında fazlaca yer alması iş yaşamı, aile yaşamı ve bireysel yaşamı önemli derecede etkileyen değişimlerden biri olmuştur. Çalışan bireylerin ailesi ile birlikte geçireceği zaman diliminde de işini takip etmek zorunda kalması, iş yaşamı ve iş dışı yaşamını birbirinden ayırmakta güçlük yaşamaya başlamasına neden olmuştur. İş yaşamı ve iş dışı yaşamını birbirinden ayırmada yaşanan bu sorunlar beraberinde birçok sıkıntının yaşanmasına yol açmıştır. Bireylerin iş yaşamı, aile yaşamı ve bireysel yaşamındaki gerekliliklerini gerektiği gibi yerine getirmek isteği iş yaşamı ve iş dışı yaşamı arasında bir denge kurma gayretlerini de yükseltmiştir (Vatansever, 2010).

Bireylerin iş ve yaşamlarının dengede olması, hem iş hem yaşam alanlarına aynı derecede vakit ayırması ve aynı alakada bulunması demektir. Bu denge olumlu ya da olumsuz olabilir. Olumlu denge, bireyin hem iş hem de ailesine hem de kendine maksimum düzeyde ve aynı oranda alaka göstermesini ifade ederken olumsuz denge ise bunun tam tersi bir durum yaşadığını ifade etmektedir. İş-yaşam dengesinin anlamı her bir birey için aynı anlama gelmemektedir. İş-yaşam dengesinin anlamı kişiye göre değişmektedir. Bu nedenle bireylerin öncelikleri iş-yaşam dengelerine bakış açılarında farklılıklar yaratmaktadır. Birey için aile yaşamı ve kendine ayırdığı zaman önemli ve öncelikli ise iş yaşamının yoğun beklentileri kişi de yoğun rahatsızlık yaratırken, iş yaşamına daha fazla önem veren kişi için ailesinden daha fazla işe zaman ayırması sorun olmayacak ve iş yaşam dengesizliği gibi bir durum yaşamayacaktır. İş yaşamına daha fazla önem veren bireyin bu

kendi tercihi olduğu için bu durumu iş yaşam dengesizliği olarak değerlendirmeyecektir(Kapız, 2002).

İş - yaşam dengesi, önemli bir insan kaynakları uygulaması olarak görölmektedir. Özellikle iş-yaşam dengesi; birçok alanda dikkat çeken bir kavramdır. İnsan kaynakları yönetimi açısından, iş-yaşam dengesi kavramı çalışan bireylerin örgütte devamlılığını sağlamaya yönelik yapılan çalışmalar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu konu bilim insanları tarafından ele alındığında çıkan sonuçlar, örgütlerin, çalışanların değişim gösteren ihtiyaçlarının neler olduğunu görmek ve çalışanlarının örgütte devamlılığını sağlamak amacıyla iş-yaşam dengesine yönelik uygulamalara örgütlerde yer vermeleri gerektiğini ifade etmektedir. Bu nedenle çalışanların örgüte bağlılığını, motivasyonunu, yaptığı işten tatmin olmasını önemseyen örgütler; işyerindeki sorunlarla birlikte stres yaratan nedenleri de ortadan kaldırmaya ve azaltmaya çalışarak nitelikli çalışanlarını örgüt bünyesine katmaya yönelik becerilerini geliştirecekler ve aynı zaman da bu çalışanların örgütten ayrılmaması için gerekli stratejileri İnsan kaynakları uygulamaları kapsamında yapacaklardır (Küçükusta, 2007).

2.1.3.İş – aile çatışması. Kadınların özellikle sanayi toplumunda ve sanayi sonrası topluma geçiş sürecinde iş yaşamına katılımında artış görölmüştür. Bu artış ile birlikte iş-aile yaşamı etkileşiminin önemi ortaya çıkmıştır. Ayrıca son yıllarda eşlerin iş hayatının içinde birlikte yer alması ve bu konudaki sayının her geçen gün artması iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki ilişkinin önemine ehemmiyeti arttırmıştır (Kapız, 2002).

İş – aile çatışması konusuna girmeden önce kısaca çatışma kavramına değinmekte yarar vardır. Türk Dil Kurumu (TDK) online sözlüğünde çatışma, “büyük kavga, arbede” şeklinde tanımlanmaktadır.

Çatışmada üç kavram vardır: uyumsuzluk, zıtlık ve anlaşmazlık. Çatışma, genel veya özel, formal ya da informal, mantıklı veyahut mantıksız olabilir. Bireysel açıdan çatışma, aynı ya da karşıt olan iki durumdan birini seçmek zorunda kalan kişinin yaşadığı kararsızlık veya uyuşmazlık halidir (Genç, 2004, s. 253). Örgütsel açıdan çatışmaysa; “örgütün hizmet veya ürünlerinden faydalanan bağımsız bireylerin ya da grupların başka üyelerinin, iletişimde

buldukları meslektaşların uyumsuz, tüm üyelerin ilişki içinde olduğu durumlarda ortaya çıkan anlaşmazlıklardır” (Çarıkçı & Çelikkol, 2009, s.155).

İş - aile çatışmasını konu edinen araştırmaların başlangıcı Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964)’ın rol kuramı üzerine yaptıkları çalışmaya kadar dayanmaktadır. Kahn ve diğ. göre, rol çatışması, bireyin bir role uyumunun bir diğer role uyumunu zorlaştırması, diğer bir deyişle, aynı anda iki veya daha çok rolü üstlenmenin bireyde yarattığı baskı neticesinde meydana gelen gerilim durumudur. Başka bir anlatımla, bireyin bir rolü üstlenmesi, başka bir rolün daha üstlenilmesi durumunda zorlaşmaktadır. Üstlendiği rollerin birinin gereği olarak sergilediği tutum ve davranışlar üstlendiği diğer bir rolün veya rollerin gereği olarak üstlenmesi gereken tutum ve davranışlarla uyumsuzluk gösterebilir. Bu uyumsuzluk söz konusu birey üzerinde baskı yaratır. Yaşanılan bu baskının yoğunlaşması neticesinde, söz konusu bireyin rolleri arasında çatışmalar yaşaması olasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985 ; akt. Efeoğlu, 2006, s. 10) .

İş - aile çatışması, “bireyin işyerindeki rol talepleri ile ailesinin rol taleplerinin çeliştiği bir roller arası çatışma türüdür. İş - aile çatışmasının ana nedeni, iş ve aile ile ilgili rol baskılarının bazı yönleriyle uyuşmamasıdır” (Mustafayeva& Bayraktaroğlu, 2014, s. 129).

İş - aile çatışması iki boyutludur. Birinci boyutunu oluşturan iş - aile çatışması, bireyin işiyle ilgili üstlendiği rolün, ailesiyle ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesi nedeniyle ortaya çıkan çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türüdür. İkinci boyut ise, ailenin işle ilgili görevleri yerine getirilmesini engellemesi nedeniyle ortaya çıkan çatışmadır(Voydanoff, 2005; akt. Çelik & Turunç, 2009, s. 219).

Çalışan bireylerin iş ve aile yaşamlarında birden fazla yürütmek zorunda kaldıkları rolleri vardır. İş ve aile yaşamındaki bu rolleri aynı zamanda yerine getirmesi gerektiğinde bu durum bireyin iş aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Bireyin iş aile çatışması yaşaması stresinin artmasına, çalıştığı kurumda ve evde performansının düşmesine, iş ve aile yaşamından yeterince tatmin almamaya kadar varan sonuçlar doğurabilmektedir(Özmete& Eker, 2013).

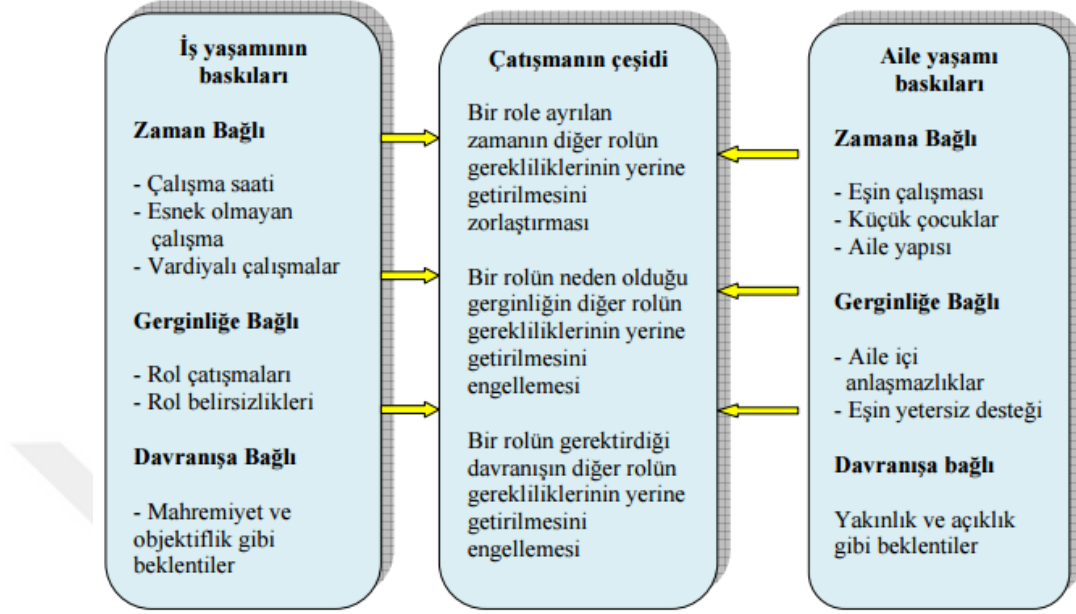
İş aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmalarda çatışmaya neden olan cinsiyet değişkeni üzerinde durmuşlardır. Yapılan bu araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları görülmüştür(Çarıkçı, 2001).

İş yaşamında çalışan evli kadın sayısındaki artış ve birlikte çalışan eş sayılarındaki artış iş-aile çatışmasına olan ilginin de artmasına neden olmuştur. Özellikle kadınların eğitim düzeylerinin artması, kariyer beklentilerinin yükselmesi ve çeşitli ekonomik sebepler kadınların daha çok iş yaşamına girmesine sebep olmuştur. Sebep ne olursa olsun kadınların iş yaşamındaki yerinin artması ile birlikte ailesi ile olan ilişkilerini birçok yönden olumsuz etkilemiştir ve bu olumsuzluklar iş-aile çatışmasının artmasına sebep olmaktadır (Arslan, 2012).

İş - aile çatışması, iş - aile çatışmalarının neden ve sonuçları, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış alan yazınında son yıllarda sıkça ele alınan bir konu olmuştur. Konunun bu derece dikkat çekmesinin en önemli nedeni iş- aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların ve dolayısıyla örgütlerin performanslarını olumsuz şekilde etkilemesidir (Özdevecioğlu& Çakmak Doruk, 2009, s.71).

Greenhaus ve Beutell (1985) çalışmalarında iş – aile yaşamı çatışmasını zaman, gerilim ve davranışa bağlı çatışma olarak üç gruba ayırmışlardır.

Bu gruplandırma aşağıda şekil 2. 1’deşematize edilmiştir.

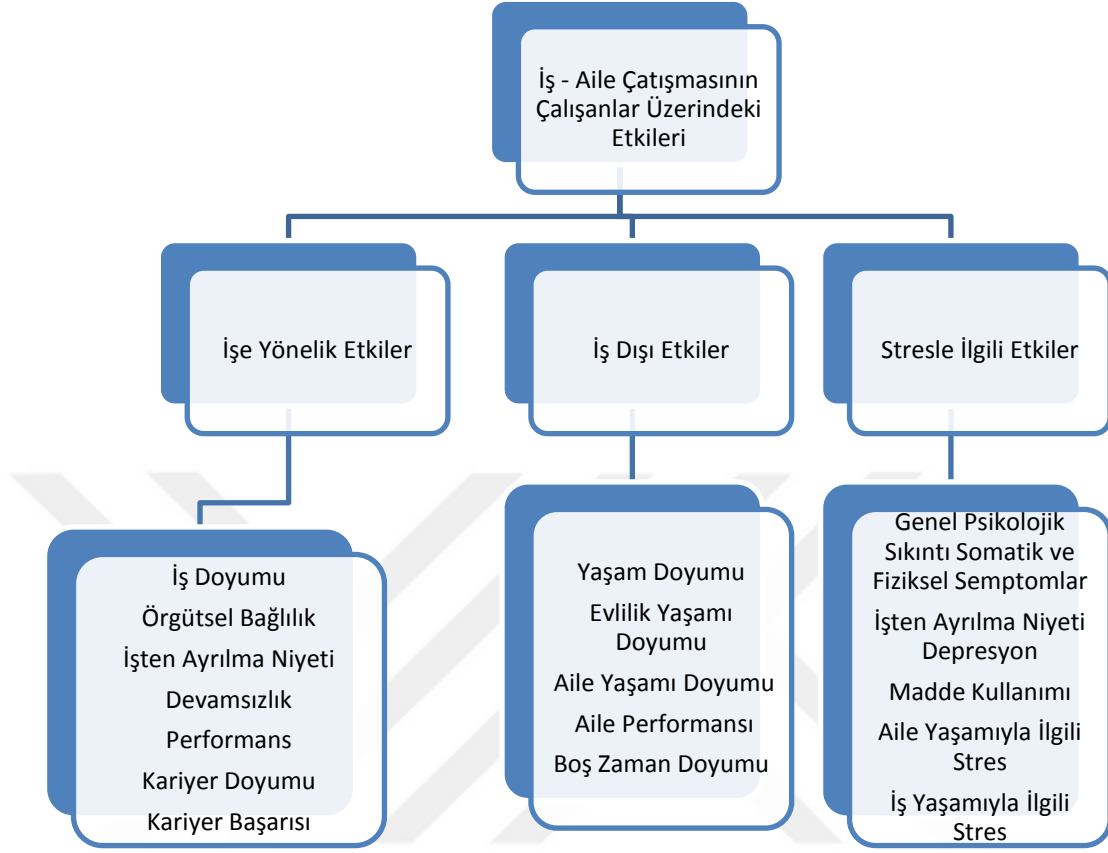


Şekil 2.1 İş ve aile yaşamı çatışmasının çeşitleri.

Kaynak: (Greenhaus&Beutell, 1985; akt. Eker, 2011, s. 7)

Buna göre zamana bağlı iş - aile çatışması; “bir rolün yerine getirilmesi ile ilgili zaman baskısının, diğer rolün talep ve beklentilerini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır” (Savcı, 1999, s. 157). Gerginliğe bağlı çatışma, strese maruz kalmanın neden olduğu, gerilim, yorgunluk, sinirlilik durumunun diğer bir alanda bireyin performansını olumsuz yönde etkilemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Davranışa bağlı çatışma ise bir rolün gerektirdiği davranışların diğer bir roldeki davranışlar ile uyumsuz olması ya da uyumu güçleştirilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Özdevecioğlu& Çakmak Doruk, 2009, s. 73).

İş – aile çatışmasının çalışanlar üzerindeki etkileri ise aşağıda şekil 2.2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. 2. İş aile çatışmasının çalışanlar üzerindeki etkileri.

Kaynak: (Efeoğlu, 2006,s. 42)

Literatürden de görüldüğü üzere iş – aile çatışması, çalışan bireylerin rollerinin gereğini bir taraf lehine yerine getirememesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Alan yazında iş – aile çatışması çalışmalarında genellikle cinsiyet üzerinde durulmuş ve kadınların erkeklerden daha fazla iş – aile çatışması yaşadığı görülmüştür. Bunun nedeni kadının rol ve sorumluluklarının erkeklerden daha fazla olması ile açıklanabilir. Çünkü kadın ev içerisinde hem anne hem de eş olarak pek çok rol üstlenir. Kültürümüzde ev içerisinde yapılması gereken işlerin büyük bölümü kadınların görevi olarak görülmektedir. Yemek yapma, temizlik yapma, ütü ve bulaşık işleri, misafir ağırlama, çocuklarla ilgilenme, eşlik görevlerini yapma, çarşı – pazar alışverişlerini yapma vb. işlerin çoğu anne ve kadın görevi olarak görülmektedir. Kadınlar iş yaşamlarında harcadıkları zaman nedeniyle kimi

zaman kendisine mal edilen bu görevleri eksik yapmakta ya da yapamamaktadır. Bu durumda eşi, anne babası, çocukları, yakın akrabaları ile özetle ailesi ile çatışma içerisine girmektedir. Bu çatışma iş – aile çatışmasıdır. İş – aile çatışması sadece aile tarafından kaynaklanmayabilir. Aile içindeki rolünü yerine getirirken, işi ile ilgili rolünde yaşanan eksiklik de iş – aile çatışmasının diğer tarafıdır.

2.1.4.İş – yaşam dengesizliği. Çalışan bireylerden genellikle enerjisini ve zamanını eşit oranda işine ve ailesine ayırması beklenir. Ancak her bireyin enerji ve zaman gibi insansal kaynakları sınırlıdır. Çalışan bireyler hem işine hem de ailesine eşit oranda zamanda ayıramadığında, önceliklerini gerçekleştiremediğinde ve bir çelişki yaşadığında bıkkınlık, yorgunluk yaşayabilmektedir. Bu yaşadığı yorgunluk ve bıkkınlık bireylerde tükenmişlik duygusunu artabilmektedir (Taslak, 2007).

Günümüzde çalışan anne sayısında bir artış söz konusudur. Özellikle çalışan anne sayısındaki bu artış sosyal anlamda önemli bir değişiklik olarak görülmektedir. Bununla birlikte toplumumuzun kadından beklentisi değişmemiştir. Toplumun kadından beklentisi aile yaşamı ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesi yönündedir ve kadın çalışsa da çalışmasa aile yaşamı ile ilgili sorumlulukları yerine getirmesi gereken birincil kişi olarak görülmektedir (Eker,2011).

Kadınlar iş yaşamının içinde de olsalar aileleriyle ilgili işlerin sorumlusu olarak ilk sırada görülmekte, hem iş hem aile hayatlarındaki rollerini aynı anda gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Bu nedenle kadın çalışanların yaşamlarında duygusal ve fiziksel birçok sorun yaşamaları beklenen bir sonuçtur (Yılmaz & Şahin 2008).

İş-aile yaşamındaki dengesizlik; çalışan bireylerde stres, gerginlik, aile ile yaşanan sorunlara, kültürel değişimler gibi sosyal ve toplumsal problemlere de neden olmaktadır. Çalışan bireylerin yaşadıkları bu problemler de bireysel hayatlarından keyif alamamalarına, mutsuz olmalarına ve hayatlarından doyum almamalarına neden olmaktadır. Özellikle çalışan kadınların bireysel ve aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar, iş aile yaşamında bir denge kuramamalarına

neden olabilmekte ve bu nedenle yaşadıkları stresinde artmasına sebep olabilmektedir (Balcıoğlu, 2005).

Zamanımızda iş yaşamının talepleri, hem işlerin gerektirdiği özelliklerden hem de mevcut bireysel kapasite ve yeteneklerden etkilenmektedir (Demirkan,2006, s.143). Özellikle çalışan bireylerin çalıştıkları örgütte iş görevlerinin belirli olmaması, iş yaşamında karşılaştıkları fikir çatışmalarının sonucunda yaşanan sıkıntılar nedeniyle bireylerin motivasyonlarının düşmesi ve bunların sonucunda iş tatminsizliği yaşaması çalışan bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı arasında bir denge kurmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum çalışan bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı arasında bir dengesizliğe sebep olmaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki yaşanan bu dengesizlik hem çalışan bireyleri hem de örgütleri olumsuz etkilemektedir (Türk, Eroğlu & Türk, 2008).

Çoğunlukla iş stresi, çalışan birey ve bu bireyin etkileşim içinde olduğu diğer bireylerle yaşadığı olumsuzluklar sonucunda beliren gerilim sebebiyle daha fazla içselleşebilmektedir. Sıklıkla iş yaşamı çalışanlar üzerinde bir baskı yaratır ve bu yarattığı baskı ile bireyin kapasite ve yetenekleri arasında ki uyumsuzluk, iş stresi yaşaması şeklinde görülmektedir. Çünkü iş yaşamının istekleri ve zorunlulukları ile çalışanın kapasitesi birbirinden farklı özellikler taşıyabilmektedir (Efeoğlu, 2006). Bu tür olumsuz yaşam koşulları çalışanların doğrudan iş yaşamlarını etkilemese de çalışanların günlük yaşam krizleri yaşamasına neden olmaktadır. Diğer yandan çalışan birey iş yaşamı ile ilgili gereklilikleri sahip olduğu beceri, yetenek, zaman gibi insani kaynaklarla yerine getiremediğinde de iş stresi yaşayabilmektedir. İş yaşamında çalışandan beklenenleri yerine getiremeyen bireyler, bunun sonucunda hem kendi yaşamında hem de iş yaşamında birçok olumsuz durum ile karşılaşabilir ve sonuç olarak bu yaşadığı olumsuzluklar ile amaçlarını gerçekleştirmede sorunlarla karşılaşabilmektedir (Efeoğlu, 2006).

İş yerinde yaşanan stres nedeniyle bireyler iş yaşam dengesi kurmakta zorlanmaktadırlar. Bu strese bağlı olarak yaşanan dengesizlik bireylerin ailesi ile problemler de yaşamasına neden olmaktadır. Yaşanan bu dengesizlik nedeniyle evli çiftlerin evliliklerinden aldıkları doyum azalmakta, çocuklu

ailelerin çocuklarında davranışsal ve gelişimsel sorunlar görülebilmekte aynı zamanda bu dengesizliği yaşayan bireylerin yakın ve uzak çevresi ile kurduğu iletişimin kalitesinin azaldığı görülebilmektedir. (Aycan & Eskin 2005). Bu süreçte iş yaşamı ve aile yaşamında ortaya çıkan çatışma sebebiyle işe devam etmeme veya işten ayrılma, bireylerin rol tatminlerinin azalmasıyla birlikte performans ve motivasyonlarının azalması, ekip çalışmasında istenilen verimin alınmaması ve zamanın etkili kullanılmaması gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Aycan, Eskin & Yavuz, 2007).

İş – yaşam dengesizliğinin bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Bunlara aşağıda kısaca değinilmiştir (Ulukapı, 2013):

Bireysel sonuçlar: İş – yaşam dengesizliği yaşayan bireylerde; yaşamdan duyulan doyum azalır, stres artar ve depresif ruh hali yaşanır. Bireylerin aile yaşantıları olumsuz etkilenir, evlilikten duydukları doyum azalır (Vatansever, 2010, s. 213).

Örgütsel sonuçlar: İş – yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçları doğrudan ve dolaylı maliyetlerdir. Doğrudan maliyetler; devamsızlık, işgören devri, grev, iş yavaşlatma, çıktılarda azalma ve iş kazalarında artış olarak sıralanabilir. Dolaylı maliyetler ise; iş tatminsizliği, düşük bağlılık düzeyi, güvensizlik, nefret ve saldırganlık olarak sıralanabilir (akt. Ulukapı, 2013, ss. 33-34).

2.2.Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmanın bu başlığı altında işkoliklik, çalışmaya tutkunluk ve iş – yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi konuları ele alınmıştır.

2.2.1.İşkoliklik. Günlük hayatta genellikle işkoliklik denildiğinde, uzun çalışma saatleri anlaşılmaktadır. Fakat işkoliklikle ilgili literatür incelendiğinde, sadece uzun çalışma saatlerinin işkolikliği yeterince tanımlamadığı görülmektedir. Bu nedenle, işkoliklik kavramının daha detaylı tanımlanması ve hangi unsurlara bağlı olarak işkoliklik tanımının yapılması gerektiğinin netleşmesi gerekmektedir (Dosaliyeva& Bayraktaroğlu, 2010).

İşkoliklik kavramı daha çok işte sosyalleşmeme ve sadece işe odaklanma olarak tanımlanmakta ve çok çalışmanın belli bir bağımlılık sonucunda ortaya

çıkıldığı varsayımına dayanmaktadır. İşkoliklik kavramı ilk defa iş ile ilişkisini tanımlamaya çalışan Amerikan ilahiyat profesörü Wayne Oates tarafından “Bir İşkoliğin İtirafları” adlı kitabında kullanılmıştır. Oates (1971), işkolikliğin alışılan, dayanılabilen dereceden çok daha fazla ve denetlenemez bir çalışma ihtiyacı olduğu için bireyin sağlığını, mutluluğunu, sosyal etkinliklerini ve çevresindeki diğer tüm bireylerle ilişkisini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamıştır (Mc Millan, Brady, O’driscoll&Marsh, 2001).

İşkoliklik kavramı 30 yıldan daha fazla bir süre önce ortaya çıkmış olmasına rağmen, bugün hala güncelliğini koruyan ve dikkat çeken bir konu olmaya devam etmektedir. Bunun yanında işkoliklik kavramının anlamı ile ilgili olarak ortak bir görüşe henüz varılamamıştır. Bazı araştırmacılar işkolikliğin sonuçlarının olumlu olduğunu düşünürken, bazıları ise işkolikliğin bağımlılıkla aynı olduğunu ve sonuçlarının olumsuz olduğunu düşünmektedir (Snir, Harpaz&Burke, 2006).

İşkolikliği olumlu olarak değerlendiren Cantorow (1979) “işkolikliğin, işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusundan kaynaklandığını açıklamaktadır” (Temel, 2006, s. 104). Machlowitz’e (1980) göre ise işkolikler çalışmayı çok sevdikleri ve çok çalışarak tatmin oldukları için zamanlarını başka şeylerle doldurmaktansa, çalışarak geçirmeyi seçerler. Aynı zamanda araştırmalara göre, işkolik insanlar hareketli ve sağlıklı bireylerdir. Haas (1981)’a göre işkoliklere destek ve özel danışmanlık verilerek sorumluluklarını ve işlerini daha etkili bir şekilde yapmaları sağlanabileceğini, olumlu işkoliklik davranışlarının geliştirilebileceğini savunurlar. Bu araştırmacılara göre işkolikliğin olumsuz etkileri stresle başa çıkma yöntemleri ile azaltılabilir(akt. Dosaliyeva& Bayraktaroğlu, 2010).

Robinson (2000) işkoliklerin aşağıda belirtilen on özelliğe sahip olduklarını ifade etmektedir. Bunlar;

- Genellikle acelecidirler,
- Kontrol etmeye fazlasıyla gereksinim duyarlar,
- Mükemmeliyetçidirler,
- İlişkilerde güçlükler yaşarlar,
- Kendilerini işlerine kaptırırlar,

- Rahatlamakta ve eğlenmekte güçlük çekerler,
- Yaşamlarını karartırlar,
- Sabırsız ve sinirlidirler,
- Kendilerini yetersiz hissederler,
- Kendilerini ihmal ederler.

Porter (2006) ise işkoliklerin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır;

- Yüksek düzeyde işe bağlılık duyarlar,
- Mükemmeliyetçilik davranışları sergilerler,
- Çevrelerini yüksek düzeyde kontrol etme ihtiyacı duyarlar,
- Sürekli kriz durumundaymış gibi davranırlar,
- Dikkatlerinin tamamını memnuniyet verici tek bir kaynak üzerinde toplarlar,
- İşkolikliğin bir problem olduğunu sürekli olarak reddetme tutumuna sahiptirler.

Literatürde kimin ve neden işkolik olabileceği konusunda bir uzlaşma sağlanamamıştır. Dolayısıyla bu konu tartışılması gereken bir konudur. Bazı araştırmacılara göre işkoliklik kişisel bir özellik iken, bazılarına göre ise çevresel şartlarla oluşan bir bağımlılıktır. Örneğin; Minirth'e (1981) göre işkolik kişiler işlerini kişisel duygularından kaçmak için kullanırlar. Maslach'a (1986) göre ise işkolizme; sosyal baskılar, başarılı ve bir numara olma isteği olabilir. Rol modelin işkolik olması kişinin de işkolik davranışlara eğilim göstermesine neden olabilir. A tipi kişilik, obsesif-kompulsifnevrotikler, başarısızlık korkusu ve kontrol ihtiyacı işkolizme neden olan kişisel faktörlerdir. Kendi işine sahip girişimcilerin ücretli çalışan kişilere göre daha çok çalışmaları kaçınılmazdır, bu da işkoliklik davranışını olumlu yönde etkilemektedir. Shamir (1986) güçlü dini inanca sahip çalışanların dini inancı daha zayıf olanlara göre daha uzun süreli çalıştıklarını tespit etmiştir. Levy ve Guttman (1985) güçlü dini inanç ile sıkı çalışmanın önemsenmesi arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ailevi sorunlar da insanların iş yerlerinde daha çok zaman geçirmelerine sebep olur. Robinson (2000) işkoliklerin çoğunun sorunlu ailelerde büyüdüğünü savunmaktadır. Çocuk erken yaşta evle ilgili sorumluluklarını üstlenir, ebeveynlerini mutlu etmek ve

ailedeki probleminin çözüleceği ümidiyle derslerde başarılı olmaya çalışır, komşularından ve varsa arkadaşlarından evdeki sorunları gizler, evi idare eder, kardeşlerine bakar, her şeyin iyi görünmesini sağlamaya çalışır. Bütün bunlar kişileri küçük yaşta işkolik olmaya iten faktörlerdir (akt. Dosaliyeva&Bayraktaroğlu, 2010, s. 237).

Bazı araştırmacılar işkolikliğin geliştirilmesinde ve devamlılığının sağlanmasında, örgütsel unsurların önemli bir rol oynadığını ileri sürmektedirler. Örgütler genellikle işkolikliği ödüllendirmektedir. Çalışanlar örgütler tarafından uzun saatler çalışmanın olumlu değerlendirildiğini ve bu nedenle ödüllendirildiğini, kariyerinde çok çalışarak öne çıkabildiğini gördüğünde işkolik olmaya başlarlar. Örgütsel küçülme ve yeniden yapılanma işkolikliği etkileyen unsurlar arasındadır. Tüm bu unsurların etkisiyle örgüt çalışan bireylerine daha yüksek tatmin kaynağı ve evlerinden daha çekici bir ortam haline gelmeye başlamaktadır (Burke, 2000).

2.2.2.Çalışmaya tutkunluk. İngilizcede ‘workengagement’ olan kavram Türkçede “çalışmaya tutkunluk” (Turgut, 2011), “işe cezbolma” (Dalay, 2007), “işe angaje olma” (Güneşer, 2007), “işle bütünleşme” (Gündüz, Çapri&Gökçakan, 2013) olarak karşılık bulmuştur (Turgut, 2011, s.156).

Çalışmaya tutkunluk tükenmişliğin tersi olarak düşünülmektedir. Çalışmaya tutkun bireyler hareketli, işi ile ilgili beklentilerini yerine getiren ve işine sevgi ile bağlı olan kişilerdir. Tükenmişlik duygusu yaşayan bireylerin çalışmaya tutkun olmadığını söylemek, böyle bir anlam çıkarmak mümkün değildir. Bu nedenle her iki kavram birbirinden ayrı değerlendirilmelidir (Özsoy, Filiz & Semiz, 2013).

Çalışmaya tutkunluk, bireyin işine yalnızca bir bağlılığın neticesi olarak kendisini ne kadar adadığı veya bireyin işine ne kadar bağlı olduğunun ötesinde, işini yaparken kendisinin tüm özünü ne kadar orada olduğu, kendisini ne kadar işe kattığını ifade etmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi, kavramın içinde, bireyin işe bağlılığının ötesine geçerek, işine kendisini tüm benliği ile vermesi söz konusudur (Esen, 2011, s. 381).

Çalışmaya tutkunluk kavramının işe bağlılık ve iş doyumuna gibi yapılarla da farklılıkları bulunmaktadır. Örneğin çalışmaya tutkunluk yapılan işe odaklı bir bağlılığı ifade ederken işe bağlılık örgüte/kuruma bağlılığı ve sadakati içermektedir. İş doyumuna ise, kişinin kendisi ve işinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyiyle ilişkili bir yapı olarak görülmektedir. Kısaca çalışmaya tutkunluk bağlılık ve doyumdan da öte, çalışanların işlerine kendilerini vermelerini sağlayan karmaşık bir kavramdır (Gündüz, Çapri&Gökçakan, 2013, s.31).

Çalışanların çalışmaya tutkunlukları veya tükenmişlikleri arttığında iş doyumları doğrudan etkilenmektedir. İş doyumuna demografik, psikolojik ve kurumsal olarak birçok değişken ile ilişki içindedir. Genç olmak, elde edilen kazanç ve eğitim düzeyinin yetersiz oluşunda iş doyumunu azaltan unsurlar arasındadır. İş doyumuna yüksek olan çalışanların, çalışmaya tutkunluk düzeyleri yükselirken tükenmişlik düzeyleri düşmektedir (Alanyalı, 2006).

Çalışmaya tutkunluğun üç boyutu söz konusudur. Bunlar; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olarak sıralanabilir (Turgut, 2011, s.156). Aşağıda bu boyutlara da kısaca yer verilmiştir.

Dinçlik Boyutu: Turgut (2011,)'a göre dinçlik boyutu; işgörenin işini yaparken çabuk yorulmadığını ve enerjisinin fazla olduğunu, bilişsel olarak çevresindeki birçok çalışana göre daha dayanıklı olduğu ve işini yapma konusunda daha istekli olduğunu göstermektedir. Burada söz konusu olan kişinin işine harcadığı enerji konusunda istekli olması, işine coşku ile sarılması, işini ciddiye almasıdır (Özsoy vd., 2013, s. 62).

Adanmışlık Boyutu: Çalışmaya tutkunluğun adanmışlık boyutu, çalışmaya dair güçlü bir bağlılığı temsil eder. Şevk, önemlilik duygusu, ilham, övünme ve mücadele olgularını kapsar. Adanmışlık boyutunda bireyler işlerinin ilgi çekici olduğunu düşünürler. Yaptıkları işin mücadele etmeyi gerektirdiğini, bir amaca hizmet ettiğini ve bir anlamı olduğunu düşünürler. Ayrıca yaptıkları işler onlara ilham verirken, işlerini hevesle yapmalarına neden olur ve yaptıkları işler ile gurur duyarlar (Turgut, 2011, s.156). Adanmışlık kişinin işine yüklediği anlamdır (Turgut, 2013, s.2).

Yoğunlaşma Boyutu: Yoğunlaşma boyutu ise kişinin yaptığı işe tümüyle odaklanması ve mutluluk duyarak çalışmaya dalmasıdır. Kişi çalışırken kendini yaptığı işe kaptırır, vaktin nasıl geçtiğini anlamayacağı gibi çalışmaya ara vermekte isteksiz olur (Turgut, 2011, s.156).Bu boyutta kişiler işlerine yoğunlaşırken keyif alırlar ve mutlulukla işlerini yaparlar (Özsoy vd., 2013, s.62).

2.2.3. İş – yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi. İş-yaşam dengesi kavramı genellikle yazında iş-yaşam çatışması olarak ele alınmıştır. Denge kavramından önce çatışma kavramı incelenmiştir. Duxbury ve Higgins'e (2001) göre, iş yaşam çatışması iş yaşamı veya işin dışında kalan yaşamın gerekliliklerinin giderek artması ve altından kalamayacak bir duruma dönüşmesi sonucunda bireyiniş yaşamı ve özel yaşamı ile ilgili rollerine uyum sağlayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Duxbury&Higgins, 2001).İş - yaşam dengesi ele alındığında iş-aile çatışması stres yaratan bir durum olarak ele alınır(Mauno, Kinnunen, &Ruokolainen, 2007). İş güvensizliği, iş yükü gibi stres yapıcı unsurlar ile birlikte iş-aile çatışmasının şiddeti daha da artmaktadır. İş-aile çatışmasının artan şiddeti çalışan bireyin bedensel ve bilişsel gücünü alarak bireyin olumsuz etkilenmesine ve bu durumun da bireyin iş hayatını etkileyeceği ön görülmektedir (Turgut, 2011).

Alan yazında yapılmış bazı araştırmalar iş-aile çatışmasının bireyde stres yarattığını ve yaşanan bu stres sonucunda oluşan gerginliğin bireyin işi ile ilgili davranışsal ve duygusal anlamda birçok olumsuz duruma neden olduğunu ortaya koymaktadır (Burke, 1988; Kinnunen & Mauno, 1998; Stephens, Franks, Atienza, 1997; akt. Turgut 2011, s. 159).Bununla birlikte, iş–aile çatışmasının sonucunda yaşanan olumsuzlukların bireyin hem yaşama dair duyduğu tatminin azalmasına hem de işi ile ilgili olumsuz duygular taşımasına neden olduğu görülmektedir (Adams vd. , 1996; Carlson vd. , 2000; Grandey, Cordeiro & Crouter, 2005; Netemeyer vd. , 1996; Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992; Torun & Ercan, 2006). Bu bağlamda, yaşanan iş-aile çatışmasının bireyde iş yaşam dengesizliği yarattığı ve bu dengesizliğin olumsuz yönde etkileyeceği diğer hususunda çalışmaya tutkunluk olacağı düşünülebilir.

Yukarıda bahsedilenlerden de anlaşılacağı gibi, bireyler için zorlayıcı bir yaşantı olan iş – aile çatışması örgütsel davranış disiplininde önem verilen bir kavram olup oldukça da incelenen bir konudur. Ancak, çalışmaya tutkunlukla arasındaki ilişki yeteri kadar incelenmemiştir. Literatürde bu iki değişken arasındaki ilişkinin doğrudan incelendiği yalnızca iki araştırmaya rastlanmaktadır. Bu araştırmalarda (Mauno vd., 2007; Montgomery, Peeters, Schaufeli ve DenOuden, 2003, akt. Turgut, 2011) iş – aile dengesizliğinin çalışmaya tutkunluk üzerinde olumsuz etkilerinin bulunduğu, özellikle dinçlik puanlarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Fakat yapılmış olan bu araştırmalarda duygu ve zaman esaslı iş – yaşam dengesizliği ayrımı yapılmamış, iş-aile çatışması kapsamında genel olarak tutkunluğa olan etkisi denenmiştir. İş – yaşam dengesizliği kavramı gündeme geldiğinden bu yana yalnızca ortaya çıkarttığı zararlı sonuçlar değil, onun şiddetini hem arttıran hem de azaltan faktörler inceleme alanına girmiştir. İş – aile çatışmasını azaltan ve arttıran unsurların çoğu yine stres yapıcılar ve kaynaklar arasından çıkmaktadır (Turgut, 2011, 159). Literatürde iş–yaşam dengesinin çalışmaya tutkunlukla ilişkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır.

2.3.İşten Ayrılma Niyeti

Çalışmanın bu başlığı altında işten ayrılma niyeti kavramına, iş – yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere yer verilmiştir.

2.3.1.İşten ayrılma niyeti kavramı. Temel bir tanım olarak işten ayrılma niyeti, “bir işgörenin yakın bir zamanda işine son verme isteği ile ilgili düşüncesi olarak tanımlanabilir” (Şahin, 2011, s. 277). “İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışına dönüşmesi belli bir süreç gerektirir ve bu süreç pek çok faktörden etkilenebilir. Bu faktörlerden birisi de rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır” (Şahin, 2011, s. 277; Yapıcı, 2008, s.51).

İşten ayrılma niyeti gerçek işten ayrılmadan tamamen farklı bir kavramdır. İşten ayrılma niyeti çalışanların çalıştıkları kurumda devam etme ya da ayrılmak için kendisini değerlendirme niyetidir. İşten ayrılma niyetinin, gerçekten işten ayrılmaya neden olduğu görülmüştür. Örgütte işten ayrılmalar giderler ile sonuçlanabilir, bu giderlerde örgütlere yeni çalışan seçme ve onların eğitilmesi ile ilgilidir (Örücü &Özafşarlıoğlu, 2013).

Günümüz iş hayatında başarılı olmak için önemli faktörlerden biri kuruma katkı sağlayan nitelikli çalışanların örgütte devamlılıklarını sağlayabilmektir, özellikle teknolojik gelişmelerde düşünüldüğünde bu durum daha da önem kazanmaktadır. Çünkü örgütlerin performanslarını sürdürebilmeleri ve verimliliği nitelikli çalışanların örgütte devamlılığı ile sağlanabilir. Bu nedenle örgütte çalışanların sürekli işten ayrılmaları özellikle uzmanlaşma gerektiren iş kollarında hem örgüt hem de bu örgütte çalışmaya devam eden çalışanlar için oldukça önemli bir sorundur (Genç, 2014).

İşten ayrılma niyetinin nedenleri ekonomik nedenler, örgütsel nedenler ve kişisel yaşam şartlarına ilişkin nedenler olarak üç grupta toplanabilir (Kaynak, 1989). Aşağıda bu nedenlere kısaca değinilmiştir.

Ekonomik nedenler: İşten ayrılma niyetine etki eden ekonomik nedenlerden bazıları şunlardır (Kaynak, 1989):

- ✓ Ülkenin genel ekonomik durumu ve iş gücü piyasasına olan etkisi,
- ✓ Ülkenin genel ekonomik durumu ve refah seviyesinin yükselmesi,
- ✓ Makineleşme, otomasyon sebebi ile kolaylıkla başka işlere uyum gösterebilme ve başka işlere geçebilme olanaklarının bulunması,
- ✓ Mevsimlik çalışma alanlarının etkisi.

Örgütsel nedenler: Aşağıda sayılan faktörlerde işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında örgütsel nedenler olarak sıralanabilir (Kaynak, 1989):

- ✓ Örgütün kuruluş yeri (yaşanılan yerle çalışılan yer arasındaki uzaklık ya da örgütün kuruluş yerinin tehlikeli bir yer olması vb. nedenler),
- ✓ Ulaşım imkânları (toplu taşıma araçlarının kullanılmaması, servis araçlarının yokluğu, park yeri sorunu vb.)
- ✓ İş kaynaklı nedenler (işin ağır oluşu, tehlikeli oluşu vb.)
- ✓ Olumsuz çalışma koşulları
- ✓ Adil bir ücretlendirme sisteminin olmaması,

- ✓ Mobbing (yıldırma) davranışı vb.

Kişisel yaşam şartlarına ilişkin nedenler: Kaynak (1989) işten ayrılma niyetinde etkili olan kişisel yaşam şartlarına ilişkin nedenleri şu şekilde sıralamıştır:

- ✓ Yaşam şartları meydana gelen değişiklikler,
- ✓ Başka bir işe sempati duyma,
- ✓ Evlenme, ölüm gibi aile ilişkilerinde meydana gelen değişimler,
- ✓ Yaş ve yaşlanma ile ilgili zorunluluklar,
- ✓ Eğitim ve öğrenim gereksinimleri,
- ✓ Sağlık durumu, psikolojik ve fiziksel nedenler,
- ✓ İşle ilgili beklentilerin ve ideallerin gerçekleşmemesi.

İşten ayrılma niyeti, çalışan bireyin işinde yaşadığı ya da daha farklı sebepler nedeniyle işinden ayrılmayı istemesi olarak görülebilir. Kişinin işten ayrılma niyeti kişinin yaşadığı durumun işinden daha öne geçmesi nedeniyle isteyerek ya da istemeyerek işinden ayrılmak zorunda kalmasından kaynaklanabilir. Bu nedenle çalışan bireylerin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki sorumluluklarını tam anlamı ile yerine getirememesi veya bunların kendi içinde çatışması ve bunun neticesinde iş-yaşam dengesizliği yaşamasının, bireyin işten ayrılma niyetinde önemli bir etkisi olabilir.

2.3.2. İş – yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. İş-yaşamı dengesi ve işten ayrılma niyeti ayrı ayrı olarak son zamanlarda araştırmalara daha fazla konu olsa da iki değişken arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Muhasebe firmalarındaki çalışanlar (Huang, Lawyer&Lei, 2007), devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenler (Turunç, Tabak, Şeşen & Türkyılmaz, 2010) ve bilgi teknoloji firmasında çalışanlar (Korunka, Hoonakker&Carayon, 2008) üzerinde yapılan araştırmalarda iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler görülmüştür(akt. Yıldız, 2013, s. 319).

Literatürde iş yaşam dengesi ve iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini inceleyen bazı çalışmalara aşağıda değinilmiştir.

İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile yaşam çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş- aile çatışmasının aile yaşamı doyumu (Kopelman vd. ,1983), genel yaşam doyumu (Adams vd. , 1996), evlilik yaşamı doyumunu etkilediğini ortaya koymuştur (Greenhaus vd. , 1987). Ayrıca iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti (Greenhaus, Parasuraman&Collins, 2001), işten ayrılma durumu (Kirchmeyerve&Cohen, 1999) üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş yaşam dengesizliğine neden olduğunu bunun da iş doyumu, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Frone, Yardley & Market, 1997; Kirchmeyerve&Cohen, 1999, akt. Efeoğlu, 2006, s.20).

İş - yaşam dengesizliği bireylerin, iş yaşamında da bazı sorunlara neden olabilir. İşe devamsızlık; işten ayrılma niyetinde artış, iş doyumunda azalma, örgütsel bağlılıkta, çalışma isteğinde ve iş kapasitesinde azalma, ekip çalışması yapmada isteğin azalması gibi sorunlara neden olmaktadır. İşe olan devamsızlık, işe gelmeme, işe geç gelme ya da işten erken ayrılma isteği olarak belirtilebilir. Genelde işe devamsızlık; bu davranışa yol açan sebep, zamanlaması, tekrarlanma sıklığı ve meydana geldiği sosyal ortama bağlı olmakla birlikte, işe devamsızlığı; “işyerinden kaçış” olarak tanımlayanlar vardır (Ballica, 2010).

Yıldız'ın (2013), “Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” adlı araştırmasına yüzme ve fitness işletmelerinde çalışan 105 antrenör katılmıştır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Gerçek, Elmas Atay ve Dünder (2015) çalışanların iş – yaşam dengesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini kamu ve özel sektörde çalışan 190 kişi oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda, iş - yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Erdoğu (2013) “İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezini 110’u kadın 146’sı erkek olmak üzere 256 işgören üzerinde gerçekteşirmiştir. Araştırmasının sonucunda ise iş – yaşam dengesi bozulan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinde bir artış tespit etmiştir.

Fub vd. (2008) Alman Hastanesi doktorlarının çalışma şartları ile iş – yaşam dengelerini psikososyal ve örgütsel belirleyiciler bağlamında incelemiştir Araştırması sonucunda doktorların diğer sağlık çalışanlarıyla karşılaştırıldığında daha yüksek düzeyde iş – yaşam dengesizliği yaşadıklarını tespit etmiştir. Aynı çalışmada iş – yaşam dengesizliğini yüksek derecede hisseden doktorlarda tükenmişlik sendromu, davranışsal ve bilişsel stres belirtileri ile işten ayrılma niyetleri arasında önemli düzeyde korelasyon saptanmıştır (akt. Eker, 2011, s.23).

Uysal (2007) bankacılık sektöründe çalışan 105 banka çalışanı üzerinde; iş - yaşamı dengesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş stresi, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık olarak seçilen örgütsel belirleyicilerle ilişkisini incelemiştir. Araştırması sonucunda evli kadın çalışanların daha yüksek düzeyde iş – yaşam dengesizliği yaşadıklarını; bu dengesizliğin de işten aileye doğru yöneldiğini göstermektedir. Aynı çalışmada iş – yaşam dengesizliği yaşayan kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olduğu da bulunmuştur.

Yukarıda incelenen araştırmalar neticesinde iş – yaşam dengesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görölmektedir. Diğer bir ifade ile iş – yaşam dengesizliği yaşayan işgörenlerin iş – yaşam dengesini oturtmuş işgörenlerden daha yüksek oranda işten ayrılma niyeti taşıdıkları anlaşılmaktadır.

2.3.3.Çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti ilişkisi.

Araştırmacılar, çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetiyle ilgili önemli bağlantılarını bulmuşlardır. Bir araştırmada çalışmaya tutkunluk analizi; çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında, nüfus kolerasyonunun, 0,25’ten 0,45’e artışına bağlı olarak önemli bir ilişki saptanmıştır (Saks, 2006, s. 600). Çalışmaya tutkunluğa bakıldığındaysa, Mitchell, birkaç hastane

çalışanı ve perakendeci çalışanla yaptığı çalışmada; çalışmaya tutkunluğun, daha az işten ayrılma niyeti ve gönüllü ayrılmayla bağlantılı olduğunu görmüştür. Crossley ve arkadaşları, çalışmaya tutkunluğun, işten ayrılma niyetini tahmin etmek için, memnuniyetle ilişkisi olduğunu; Mitchell'in bu çalışmasından çıkan verileri teyit ederek belirtmişlerdir (Crossley vd., 2007, s.1031).

Çalışmaya tutkunluk ile işgören devri arasındaki bağlantı, kendini işe adama ve yüksek miktarlarda yatırım yapmaktan kaynaklanmaktadır. Çalışmaya tutkunluğu yüksek olan bir çalışan, işinden ayrılmakta çok zorlanacaktır. Çünkü o çalışan, işi için çok fazla enerji harcamış ve yaptığı işle de kendini özdeşleştirmiştir. Çünkü o iş, ona bir sürü kaynak sağlamıştır, dolayısıyla çalışan, tereddüt etmektedir. İş değiştirdiği takdirde çalışan, yeniden iş aramak zorunda kalmakta ve istediği şeyi bulup bulamayacağı da belli değildir. Şu bir gerçektir ki, çalışanlar, var olan kaynaklarından ve pozisyonlarından vazgeçmek istemez ve bunun için dikkatli davranmaktadırlar (Hobfoll, 2001, s.337).

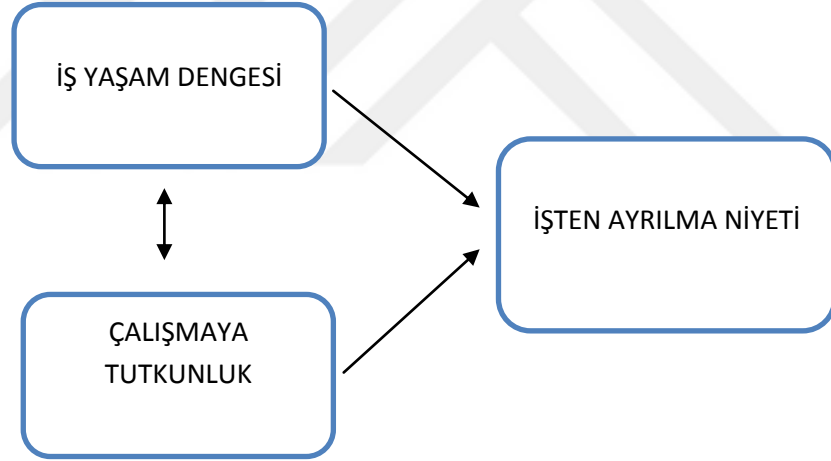
İşten ayrılma durumuna baktığımızda şu açıkça görülmüştür ki, çalışmaya tutkunluk, işten ayrılma niyetiyle oldukça bağlantılıdır. Çalışmaya tutkunluk, iş dışında bulunması zor, belirli kaynakların birikimini temsil etmektedir. Çalışmaya tutkunluk fedakârlık, iş değişikliklerinde kaynak bulma zorluğunu ortadan kaldıracaktır. Çünkü fazla fedakârlık, fazlaca kaynak demektir. Yani, herhangi bir iş değişiminde, yeni işin, bu kaynak sıkıntısını yaşatmayacak iyi şartlara sahip olması beklenmektedir (Agin, 2010, s.46)

Bölüm 3

Yöntem

3.1.Araştırma Modeli

Araştırmada iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisi incelendiğinden ve çalışma nicel araştırma yöntemi olduğu için araştırmanın modeli tarama modelidir. Tarama modelinde, geçmişte ve günümüzde var olan bir durum, olduğu gibi değiştirmeden betimlenir. İlişkisel tarama modelinde ise, iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin birliktelik durumunu ve derecesinin belirlenmesini amaçlanır. İlişkisel çözümleme ilişkisel ve karşılaştırma olarak iki yolla yapılır(Karasar, 1984).



Şekil. 3.1 Araştırma modeli.

Araştırmanın modeline göre iş- yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk işten ayrılma niyetini etkilerken, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk arasında birbirlerini etkileme anlamında karşılıklı etkileşim söz konusudur.

3.2. Evren ve Çalışma Grubu

Basit tesadüfî örnekleme yöntemi, evrende yer alan tüm bireylerin eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme yöntemidir. Bu örneklem türüne

“oransız eleman örnekleme”, “yalın örnekleme” “yansız örnekleme” gibi adlar da verilmektedir (Karasar, 2014).

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde Beşiktaş ilçesinde yer alan tüm özel (anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise) okullar teşkil ederken, araştırmanın örneklemini toplam 8 özel okulda çalışan 2000 öğretmen, araştırmanın çalışma grubunu da araştırmaya katılmaya gönüllü olan 216 kişi oluşturmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

İstanbul İli Beşiktaş İlçesinde bulunan özel okullarda görev yapan okul müdürleri ile yüz yüze görüşülerek araştırmanın amacına yönelik bilgi verilmiştir. Okul müdürlerinden üç ölçeğin ve demografik özelliklerin tespitine yönelik oluşturulan soruların bulunduğu online anketin (surveey.com) çalıştıkları kurumdaki öğretmenlere e-mail yolu ile gönderimleri talep edilmiştir. Veriler 216 (144 kadın-72 Erkek) öğretmenden toplanmıştır.

3.3.1. Veri toplama araçları. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu oluşturulmuş ve oluşturulan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Ankette, “Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği”, “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca demografik özelliklerin belirlenmesi için de çoktan seçmeli 10 soru oluşturulmuştur.

Anket formunun ilk bölümünü oluşturan demografik bilgiler kapsamında katılımcılara cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyi, medeni hali, çocuk sahibi olup olmadıkları, hangi kademedeki çalıştıkları, meslekte çalışma yılı, görevi, meslekteki çalışma yılı, kurumun çalışana sunduğu olanaklar ve kurumun eve yakınlığı soruları yöneltilmiştir.

3.3.1.1. İşten ayrılma niyeti ölçeği. Anket formunun ikinci bölümünde “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların iş yerinde kalmak yada istifa etmek için kendini değerlendirme niyetlerinin düzeyini ölçmek için Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen, Örucü ve Özafşarlıoğlu'nun (2013) yaptığı çalışmada kullandığı 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Turnover Intention) kullanılmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Ölçek, faktör analizi yapıldıktan sonra güvenilirliğinin sınanması sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0.904 olarak bulunmuştur. Bu ölçekten alınabilecek minimum puan üç puan, maksimum alınan puan on beş'tir. Ölçekten alınan yüksek puan kişinin işten ayrılma niyetinin yüksek, düşük puan ise kişinin işten ayrılma niyetinin düşük olduğuna işaret etmektedir.

3.3.1.2. İş-yaşam dengesi ölçeği. Anket formunun üçüncü bölümünde ise katılımcıların iş-yaşam dengelerinin düzeylerini tespit edebilmek için "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği" kullanılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeği Deniz Küçükusta (2007) tarafından "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi" adlı doktora çalışmasında Fisher (2010) tarafından geliştirilen ölçüm aracından Türkçeye uyarlanarak geliştirilmiştir. Aynı ölçek Erben ve Ökten'nin (2014) tarafından ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek Erben ve Ökten tarafından uyarlanan ölçek yapısı ile kullanılmıştır.

Ölçek 5'li likert derecesine sahip 15 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ve 2 madde içeren "Eşle Beraber Çalışma Etkisi" alt boyutu uygulama esnasında herkese uyum sağlamadığı ve deneklerin yanlış cevap vermesine sebebiyet verebileceği düşünüldüğü için çıkarılmıştır. "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği" 13 soru ve 3 boyut yapısı ile uygulanmıştır.

Ölçeğin boyutları, "Kişisel Yaşamın İşe Etkisi" 5 soru (1. ,2. , 3. ,4. ,5.), "İşin Kişisel Yaşama Üzerindeki Etkisi" 4 soru (6. ,7. ,8. ,9.), ve " İş Yaşam Gelişimi" 4 soru (10. ,11. ,12. ,13.) olmak üzere 3 adettir.

Ölçeğin "Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi" boyut ile ilgili beş soru bulunmaktadır. Bu bölümden alınabilecek minimum puan beş, maksimum puan yirmi beştir. Bu boyuttan alınan yüksek puan, kişinin kişisel yaşamının iş üzerindeki etkisinin yüksek olduğuna işaret ederken, düşük puan ise kişinin kişisel yaşamının iş üzerindeki etkisinin düşük olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğin " İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi" ile ilgili dört soru sorulmuştur. Bu bölümden alınabilecek minimum puan dört, maksimum puan yirmidir. Bu boyuttan alınan yüksek puan, işin kişisel yaşam üzerindeki

etkisinin yüksek, düşük puan ise işin kişisel yaşam üzerindeki etkisinin düşük olduğunu işaret etmektedir.

Ölçeğin “İş Yaşam Gelişimi” ile ilgili dört soru sorulmuştur. Bu bölümden alınabilecek minimum puan dört, maksimum puan ise yirmidir. Bu boyuttan alınan yüksek puan kişinin iş yaşam gelişiminin olumlu olduğunu, düşük puan iş yaşam gelişiminin olumsuz olduğunu göstermektedir.

3.3.1.3. Çalışmaya tutkunluk ölçeği. Araştırmanın üçüncü değişkenine yönelik “Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği” Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ve Tülay Turgut’un da yaptığı çalışmada kullandığı (2011) Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ölçeği ile ölçülmüştür. Bu ölçeğe anketin dördüncü bölümünde yer verilmiştir. Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır.

Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 1. ,4. , 8. , 12. , 15. ve 17. sorular dinçlik boyutunu (örn. “işimi yaparken enerji dolu olurum”) 2. , 5. , 7. , 10. ve 13. sorular adanmışlık boyutunu (örn. “işimi hevesle yaparım”) ve 3. , 6. , 9. , 11. , 14. ve 16. sorular yoğunlaşma boyutunu (örn. “çalışırken işime dalıp giderim”) ölçmektedir.

Ölçeğin dinçlik alt boyutu ile ilgili 6 soru sorulmuştur. Bu bölümden alınabilecek minimum puan altı, maksimum puan otuz altıdır. Bu boyuttan alınan yüksek puan, dinçliğin yüksek olduğuna, düşük puan ise dinçliğin düşük olduğunu işaret etmektedir.

Ölçeğin adanmışlık alt boyutu ile ilgili 5 soru sorulmuştur. Bu bölümden alınabilecek minimum puan beş, maksimum puan yirmi beştir. Bu boyuttan alınan yüksek puan, adanmışlığın yüksek olduğuna, düşük puan ise adanmışlığın düşük olduğunu işaret etmektedir.

Ölçeğin yoğunlaşma alt boyutu ile ilgili 6 soru sorulmuştur. Bu bölümden alınabilecek minimum puan altı, maksimum puan otuz altıdır. Bu boyuttan alınan yüksek puan, yoğunlaşmanın yüksek olduğuna, düşük puan ise yoğunlaşmanın düşük olduğunu işaret etmektedir.

İfadeler '1-hiçbir zaman'dan '6-her zaman'a uzanan altı basamaklı skala üzerinden cevaplandırılmıştır. Turgut, yapmış olduğu çalışmada Türkçe versiyon için araştırma örnekleme üzerinden elde edilen iç tutarlılık seviyesi (alfa=.89), olarak tespit ederken tüm boyutlar için ise dinçlik için alfa=.81, adanmışlık için alfa=.87 ve yoğunlaşma için alfa=.86 yüksek düzeyde iç tutarlılık katsayıları elde etmiştir. Yapılan bu çalışmada ise iç tutarlılık katsayıları dinçlik için alfa=.93, adanmışlık için alfa=.90 ve yoğunlaşma için alfa=.92 olarak yüksek iç tutarlılık katsayıları elde edilmiştir.

Bu ölçekten alınabilecek minimum puan altı, maksimum otuz altı puandır. Ölçekten alınan yüksek puan kişinin çalışmaya tutkunluk düzeyinin yüksek, düşük puan ise kişinin çalışmaya tutkunluk düzeyinin düşük olduğuna işaret etmektedir.

3.3.2.Verilerin analizi. Katılımcı bireylerden elde edilen nicel veriler SPSS 23 programı vasıtası ile analiz edilmiştir Katılımcı bireyler ait demografik özelliklerin tespiti için frekans, yüzde değerleri kullanılmıştır. Ölçekler vasıtası ile edilen veri setinin güvenilirliği için Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır. İkili grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizinde anlamlı farklılık çıkması halinde farklılığın kaynağını tespit edebilmek için gruplar arası varyansın eşit olması ve örneklem sayısının eşit olamaması durumunda Scheffe ve LSD testi, varyansların homojen olmaması ve örneklem sayısının eşit olamaması durumunda ise Tamhane testi kullanılmıştır. Nedensel ilişkilerin tespitinde basit doğrusal ve çoklu doğrusal regresyon modelleri kullanılmıştır. Değişkenler arası korelasyonel ilişkilerin tespiti için ise Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan tüm analizler $p = .05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

3.4. Sınırlılıklar

Bu çalışmada, öğretmenlerde iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler İstanbul ili Beşiktaş ilçesi örnekleminde incelenmiştir. Araştırmanın belirli bir bölgede çalışan öğretmenlere uygulanması ve anket soruları anketi cevaplayan katılımcıların

kişisel algılamalarına dayanması sebebiyle araştırma belirli sınırlılıkları taşımaktadır.

Bu sınırlılıklar;

- 1.Çalışmanın İstanbul ili Beşiktaş ilçesi ile sınırlı tutulmuştur,
- 2.Anketin örneklemini sadece öğretmenlerin oluşturması,
- 3.Öğretmenlerin iş yoğunlukları nedeniyle anket sorularını tam anlamıyla cevaplayamamış olmaları,
- 4.Anketin belirli bir süre aralığında tamamlanması gerekliliği,
5. Çalışmada katılımcılardan iş yaşam dengesi, işten ayrılma niyeti ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin belirlenmesi amacı dışında başka bilgi toplanılmaması,
6. Araştırmada toplanana bilgilerin sadece bilimsel amaçla kullanılması,

Bölüm 4

BULGULAR

Bu bölümde araştırma bulgularına yer verilmiştir. Ölçeklerden elde edilen puanlara dair betimsel istatistikler ve değişkenler (iş-yaşam dengesi, işten ayrılma niyeti, çalışmaya tutkunluk) arasındaki ilişkiler incelenmiş, iş-yaşam dengesinin ve çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetini yordamadaki rolü araştırılmıştır.

Ayrıca öğretmenlerin iş-yaşam dengesi, işten ayrılma niyeti ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerinden aldıkları toplam puanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hali, çocuk sahibi olup olmadıkları, hangi kademedeki çalıştıkları, meslekteki çalışma yılı, görevi, meslekteki çalışma yılı ve kurumun eve yakınlığı gibi değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özelliklerin Dağılımı

Katılımcı bireylere ilişkin demografik özellikler ile ilgili bulgulara tablo 1 'de yer verilmiştir.

Tablo 1

Katılımcılara İlişkin Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Cinsiyetiniz	Kadın	144	66.67
	Erkek	72	33.33
Yaşınız	20-30	73	33.80
	31-40	91	42.13
	41-50	39	18.06
	51 ve üzeri	13	6.02
	Ön Lisans	44	20.37
Eğitim Düzeyiniz	Lisans	121	56.02
	Yüksek Lisans	48	22.22
	Doktora	3	1.39
Medeni Haliniz	Evli	117	54.17
	Bekâr	99	45.83
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	46.76
	Hayır, çocuğum yok.	115	53.24

Tablo 1 (devam)

		n	%
Hangi Kademede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	39.81
	İlkokul	33	15.28
	Ortaokul	60	27.78
	Lise	37	17.13
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	21,8
	6-10 yıl	68	31,5
	11-15 yıl	40	18,5
	16-20 yıl	30	13,9
	21 yıl ve üzeri	31	14,4
	1 yıl veya daha az	48	22.22
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	2-5 yıl	105	48.61
	6-10 yıl	44	20.37
	11-15 yıl	7	3.24
	16-20 yıl	12	5.56
Göreviniz	Müdür	20	9.26
	Müdür Yardımcısı	45	20.83
	Bölüm Başkanı	6	2.78
	Zümre başkanı	13	6.02
	Sınıf Öğretmeni	68	31.48
	Rehber Öğretmen	6	2.78
	Branş Öğretmeni	58	26.85
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	42.59
	Hayır	124	57.41

Katılımcı bireylere ilişkin demografik özellikler incelendiğinde, katılımcıların %66,67'sinin kadın olduğu, %42,13'ünün 31-40 yaş ve %33,80'inin 20-30 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, %56,02'sinin lisans, %22,22'sinin yüksek lisans ve %20,37'sinin ise ön lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %54,17'si evli ve %53,24'ünün çocuğu yoktur. Katılımcı bireylerin %39,81'i okulöncesi, %27,78'i ortaokul kademesinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcı bireyler mesleki kıdemine göre incelendiğinde %31,5'inin 6-10 yıldır mesleklerini yaptıkları, %21,8'inin 1-5 yıldır mesleklerini yaptıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların %53,3'ü 1-10 yıldır mesleklerini yaptıkları tespit edilmiştir. Kurum kıdemleri incelendiğinde katılımcıların %48.61'inin aynı kurumda 2-5 yıldır çalıştıkları tespit edilirken kurumda yeni başlayanların yani 1 yıl ve daha az bir süredir aynı işyerinde çalışanların oranı %22,22 olarak tespit edilmiştir. Katılımcı bireyler görevlerine göre incelendiğinde %31,48'inin sınıf öğretmeni, %26,85'inin branş öğretmeni ve %20,83'ünün ise yönetici (Müdür ve Müdür yardımcısı)

olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı bireylerin %57,41'nin evi çalıştığı kuruma yakındır.

4.2. Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Ölçek Güvenirlikleri

Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Ölçek Güvenirlikleri ile ilgili bulgulara Tablo 2 'de yer verilmiştir.

Tablo 2

Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Ölçek Güvenirlikleri

Değişkenler	N	Min	Max	X	Ss	Cronbach's Alpha
İş-yaşam Dengesi	216	3,00	15,00	8.16	3.37	.852
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	216	5,00	25,00	10.80	4.67	.920
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	216	4,00	20,00	13.37	5.33	.952
İş Yaşam Gelişimi	216	4,00	20,00	13.29	3.49	.707
Çalışmaya Tutkunluk	216	6,00	29,00	15.56	5.98	.968
Dinçlik Boyutu	216	6,00	33,00	15.94	5.89	.926
Yoğunlaşma Boyutu	216	5,00	22,00	11.40	4.85	.919
Adanmışlık Boyutu	216	3,00	15,00	8.16	3.37	.907
İşten Ayrılma Niyeti	216	5,00	25,00	10.80	4.67	.909

Deneklerden toplanan veri setinin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler aşağıdaki kriterler doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Cronbach alfa katsayısının değerlendirme kriterleri (Özdamar, 1999,s. 522)

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenirlindedir.

- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilirdir.
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

Bu kriterler bazında araştırmada kullanmış olduğumuz ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde en düşük güvenilirlik düzeyinin 0,707 ile iş yaşam gelişim boyutunda olduğu tespit edilmiştir. En düşük güvenilirlik seviyesinin oldukça güvenilir olması çalışmadan elde edilen sonuçların genelleştirilebileceği sonucunu vermektedir.

4.3. İş-Yaşam Dengesinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

İş-yaşam dengesi ölçeğinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffe ve LSD olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Analize dair bulgular tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3

İş –Yaşam Dengesi Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>P</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	144	51,11	10,33	6,330	.000
	Erkek	72	42,86	8,30		
Yaşınız	20-30 yaş	73	53,78	9,21	18,314	0,000
	31-40 yaş	91	46,48	10,39		
	41-50 yaş	52	44,04	9,04		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	56,64	7,25	21,782	0,000
	Lisans	121	45,76	9,89		
	Yüksek Lisans	48	46,75	10,37		
Medeni Haliniz	Evli	117	46,09	9,66	-3,578	0,000
	Bekâr	99	51,05	10,73		
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	45,40	9,37	-4,051	0,000
	Hayır, çocuğum yok.	115	50,97	10,66		

Tablo 3 (devam)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>P</i>
Hangi Kademede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	55,07	8,44	35,700	0,000
	İlkokul	33	49,61	11,62		
	Ortaokul	60	41,88	7,72		
	Lise	37	42,16	6,79		
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	53,23	9,93	4,866	0,001
	6-10 yıl	68	48,93	9,85		
	11-15 yıl	40	46,88	10,67		
	16-20 yıl	30	44,10	9,09		
	21 yıl ve üzeri	31	45,77	10,90		
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	51,69	10,20	3,199	0,043
	2-5 yıl	105	47,38	10,43		
	6 yıl ve üzeri	63	47,46	10,26		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	50,35	11,14	2,387	0,018
	Hayır	124	46,89	9,67		
Göreviniz	Müdür ve Müdür Yardımcısı	65	41,58	9,44	37,646	0,000
	Sınıf Öğretmeni	71	54,92	8,24		
	Branş Öğretmeni	74	47,66	9,23		

Cinsiyete göre yapılan incelemede, Erkek katılımcılar ($\bar{X}=42,86$, s.s.=8,30) ile kadın katılımcıların ($\bar{X}=51,11$, s. s. =10,33) ortalama skorları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların iş-yaşam dengesi ölçeği skoru erkeklere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. ($t(171,216)=-6,330$, $p=.000$).

Yaşa göre yapılan incelemede ise iş yaşam dengesi ölçeği skor ortalamalarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı Scheffe ve Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. ($F(2,213)=18,314$, $p=.000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, 20-30 yaş grubu ($\bar{X}=53,78$, s. s. =9,21) ile 31-40 yaş grubu ($\bar{X}=46,48$, s.s. =10,39) ve 41-50 yaş grubu ($\bar{X}=44,04$, s. s. =9,04) arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan incelemede 20-30 yaş grubunun iş yaşam dengesi ölçek skor

ortalamalarının 41-50 yaş ve 31-40 yaş grubuna göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle 20-30 yaş grubu katılımcıların iş yaşam dengesi diğer yaş guruplarına göre daha yüksektir.

Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(2,210)=21,782$, $p=.000$). Eğitim Düzeyine göre tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı yapılan post hoc testleri sonucunda,

Ön lisans mezunlarının ($\bar{X}=56,64$, $s.s.=7,25$), iş yaşam dengesi düzeyinin Lisans ($\bar{X}=45,76$, $s.s.=9,89$), ve Yüksek lisans ($\bar{X}=46,75$, $s.s.=10,37$) mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Lisan ve yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olanların ($\bar{X}=51,05$, $s.s.=10,73$) evli olanlara göre ($\bar{X}=46,09$, $s.s.=9,66$) iş yaşam dengesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede, çocuğu olan katılımcıların ($\bar{X}=45,40$, $s.s.=9,37$) iş- yaşam dengesinin çocuğu olmayan ($\bar{X}=50,97$, $s.s.=10,66$) katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan kademeye göre yapılan incelemede anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(3,212)=35,700$, $p=.000$). Anlamlı farklılığın hangi kademe çalışanlar arasında bulunan anlamlı farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda,

Okul öncesinde çalışan katılımcıların ($\bar{X}=55,07$, $s.s.=8,44$) ilkokul ($\bar{X}=49,61$, $s.s.=11,62$), ortaokul ($\bar{X}=41,88$, $s.s.=7,72$) ve lise ($\bar{X}=42,16$, $s.s.=6,79$) kademesinde çalışan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde iş-yaşam dengesine sahiptirler.

İlkokul ($\bar{X}=49,61$, $s.s.=11,62$) kademesinde çalışan katılımcılar, ortaokul ($\bar{X}=41,88$, $s.s.=7,72$) ve lise ($\bar{X}=42,16$, $s.s.=6,79$) kademesinde çalışan katılımcılara göre daha yüksek iş-yaşam dengesine sahiptirler.

Ortaokul ($\bar{X}=41,88$, s.s.=7,72) ve lise ($\bar{X}=42,16$, s.s. =6,79) kademesinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık yoktur. Bu kademedekilerin iş-yaşam denge düzeyleri bir birine benzerdir.

Mesleki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda, kıdem yılına göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(4,211)=4,866$, $p=.001$). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda, 1-5 yıl ($\bar{X}=53,23$, s.s.=9,93) mesleki kıdeme sahip olanların 16-20 yıl ($\bar{X}=44,10$, s.s.=9,09) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=45,77$, s.s.=10,90) mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek düzeyde iş- yaşam dengesine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda çalışılan yıla göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(2,213)=3,199$, $p=0,043$) Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testleri sonucunda, 1 yıl ve daha az kurumda olanların ($\bar{X}=51,69$, s.s.=10,20), 2-5 yıl kurumda olanlara ($\bar{X}=47,38$, s.s.=10,43) ve 6 yıl ve üzeri ($\bar{X}=47,46$, s.s.=10,26) kurumda çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş-yaşam dengesine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın ($\bar{X}=50,35$, s.s.=11,14) oturan bireylerin iş- yaşam dengesinin iş yerine uzak oturan ($\bar{X}=46,89$, s.s.=9,67) bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. ($t(1779,643)=2,387$, $p=0,018$).

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede sonucunda farklı göreve sahip katılımcıların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde birbirlerinden farklı düzeylerde iş-yaşam dengesine sahip oldukları tespit edilmiştir. ($F(2,207)=37,646$, $p=0,000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, tüm gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde en yüksek iş yaşam dengesine sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=54,92$, s.s.=9,44) sahip olduğu tespit edilirken ikinci en yüksek iş yaşam dengesine branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=47,66$, s.s.=9,23) sahip olduğu tespit edilmiştir. Müdür ve müdür

yardımcıları ($\bar{X}=41,58$, s.s.=9,44) ise en düşük iş- yaşam dengesine sahip katılımcılar olarak tespit edilmiştir.

4.3.1. Kişisel yaşamın işe etkisi alt boyutunun çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. İş- yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından olan Kişisel yaşamın işe etkisi boyutunun demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffe olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Bulgular tablo 4 'te görülmektedir.

Tablo 4

Kişisel Yaşamın İşe Etkisi Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	144	19,94	4,68	3,343	.001
	Erkek	72	17,74	4,31		
Yaşınız	20-30 yaş	73	20,70	3,94	5,938	0,003
	31-40 yaş	91	18,37	4,68		
	41-50 yaş	52	18,56	5,15		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	21,64	3,87	9,373	0,000
	Lisans	121	18,21	4,58		
	Yüksek Lisans	48	19,33	4,87		
Medeni Haliniz	Evli	117	19,00	4,72	-0,696	0,487
	Bekâr	99	19,44	4,62		
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	18,72	4,90	-1,422	0,156
	Hayır, çocuğum yok.	115	19,63	4,44		
Hangi Kademede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	21,10	3,79	10,990	0,000
	İlkokul	33	19,24	6,35		
	Ortaokul	60	17,00	4,21		
	Lise	37	18,32	3,73		

Tablo 4 (devam)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>P</i>
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	19,91	4,62	1,138	0,340
	6-10 yıl	68	18,97	4,62		
	11-15 yıl	40	19,63	4,48		
	16-20 yıl	30	17,77	4,49		
	21 yıl ve üzeri	31	19,48	5,20		
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	19,71	4,05	0,366	0,694
	2-5 yıl	105	19,10	4,95		
	6 yıl ve üzeri	63	19,00	4,67		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	19,32	5,10	0,302	0,763
	Hayır	124	19,12	4,34		
Göreviniz	Müdürve Müdür Yardımcısı	65	18,08	4,86	10,525	0,000
	Sınıf Öğretmeni	71	21,18	4,16		
	Branş Öğretmeni	74	18,32	4,35		

Cinsiyete göre yapılan incelemede, erkek katılımcılar ($\bar{X}=17,74$, s.s.=4,31) ile kadın katılımcıların ($\bar{X}=19,94$, s.s.=4,68) ortalama skorları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların kişisel yaşamlarının işe olan etkisi erkek katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. ($t(214)=3,343$, $p=.001$).

Yaşa göre yapılan incelemede kişisel yaşamın işe olan etkisi alt boyutu skor ortalamalarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ($F(2,213)=5,938$, $p=.001$). Bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı Post Hoc testleri yapılmıştır.

Yapılan post hoc Testleri sonucunda, 20-30 yaş grubu ($\bar{X}=20,70$, s.s.=3,94) ile 31-40 yaş grubu ($\bar{X}=18,37$, s.s.=4,68) ve 41-50 yaş grubu ($\bar{X}=18,56$, s.s.=5,15) arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan incelemede 20-30 yaş grubu katılımcılarının kişisel yaşamının işe etki düzeyi 41-50 yaş ve 31-40 yaş grubuna göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle 20-30 yaş grubu

katılımcıların kişisel yaşamının işe etkisi diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(2,210)=9,373$, $p=.000$). Eğitim düzeyine göre tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı yapılan post hoc testleri sonucunda,

Ön lisans mezunlarının ($\bar{X}=21,64$, $s.s.=3,87$), kişisel yaşamının işe etki düzeyinin Lisans ($\bar{X}=18,21$, $s.s.=4,58$), mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olan katılımcılar ile ($\bar{X}=19,44$, $s.s.=4,62$) evli olan ($\bar{X}=19$, $s.s.=4,72$) katılımcılar arasında kişisel yaşamın işe etkisi boyutunda anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($t(214)=-0,696$, $p=0,487$)

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede, çocuğu olan katılımcılar ($\bar{X}=1,72$, $s.s.=4,90$) ile çocuğu olmayan ($\bar{X}=19,44$, $s.s.=4,62$) katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($t(214)=-1,422$, $p=0,156$). Katılımcı bireylerde katılımcının çocuğunun olup olmaması kişisel yaşamın işe olan etkisinde anlamlı farklılık yaratmamaktadır.

Çalışılan kademeye göre yapılan incelemede anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(3,212)=10,990$, $p=.000$). Anlamlı farklılığın hangi kademedeki çalışanlar arasında bulunan anlamlı farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda,

Okulöncesi ($\bar{X}=21,10$, $s.s.=3,79$) kademesinde çalışan katılımcıların, ortaokul ($\bar{X}=17$, $s.s.=4,21$) ve lise ($\bar{X}=18,32$, $s.s.=3,73$) kademesinde çalışan katılımcılara göre kişisel yaşamlarının işe olan etkisi daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki çalışma yılının göre yapılan inceleme sonucunda, kıdem yılına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F(4,211)=1,138$, $p=0,340$).

Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda çalışılan yıla göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F(2,213)=0,366, p=0,694$).

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın ($\bar{X}=19,32, s.s.=5,10$) oturan bireylerin kişisel yaşamının işe etki düzeyi ile iş yerine uzak oturan ($\bar{X}=19,12, s.s.=4,34$) bireylerin kişisel yaşamının işe etki düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=0,302, p=0,763$).

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede sonucunda farklı göreve sahip katılımcıların kişisel yaşamlarının işe olan etkisi düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde bir birlerinden farklı olduğu tespit edilmiştir. ($F(2,207)=10,525, p=0,000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=21,18, s.s.=4,16$) branş öğretmenlerine ($\bar{X}=18,32 s.s.=4,35$) ve Müdür ve müdür yardımcılara ($\bar{X}=18,08, s.s.=4,86$) göre daha yüksek düzeyde kişisel yaşamının işe etkisi olduğu tespit edilmiştir.

4.3.2.İşin kişisel yaşama etkisi alt boyutunun çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. İş -yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından olan işin kişisel yaşama olan etkisi boyutunun demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffe olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Bulgular tablo 5 'te görülmektedir.

Tablo 5

İşin Kişisel Yaşama Etkisi Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>P</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	144	12,13	5,25	6,929	.000
	Erkek	72	7,63	4,09		
Yaşınız	20-30 yaş	73	13,55	4,68	22,813	0,000
	31-40 yaş	91	9,88	5,23		
	41-50 yaş	52	7,85	4,40		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	15,45	3,74	30,217	0,000
	Lisans	121	9,48	4,90		
	Yüksek Lisans	48	8,85	4,96		
Medeni Haliniz	Evli	117	9,18	5,05	-4,545	0,000
	Bekâr	99	12,34	5,16		
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	8,90	4,92	-4,683	0,000
	Hayır, çocuğum yok.	115	12,15	5,23		
Hangi Kademede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	14,43	4,32	50,004	0,000
	İlkokul	33	11,27	4,97		
	Ortaokul	60	7,42	3,79		
	Lise	37	6,43	3,10		
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	13,28	4,84	7,152	0,000
	6-10 yıl	68	11,35	5,09		
	11-15 yıl	40	9,80	5,65		
	16-20 yıl	30	7,87	4,11		
	21 yıl ve üzeri	31	8,77	5,23		
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	11,75	5,02	1,411	0,246
	2-5 yıl	105	10,40	5,36		
	6 yıl ve üzeri	63	10,16	5,46		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	12,00	5,26	3,333	0,001
	Hayır	124	9,61	5,16		
Göreviniz	Müdür ve Müdür Yardımcısı	65	6,69	4,15	60,873	0,000
	Sınıf Öğretmeni	71	14,69	4,16		
	Branş Öğretmeni	74	10,01	4,44		

Cinsiyete göre yapılan incelemede, Erkek katılımcılar ($\bar{X}=12,13$, s.s.=5,25) ile kadın katılımcıların ($\bar{X}=7,63$, s.s.=4,09) ortalama skorları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kadın katılımcılarda işin kişisel yaşama olan etki düzeyi erkeklere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(216)=-6,929$, $p=.000$).

Yaşa göre yapılan incelemede ise işin kişisel yaşama olan etkisi düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı Schefffe ve Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır ($F(2,213)=22,813$, $p=.000$).

Yapılan post hoc Testleri sonucunda, tüm yaş gurupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. İşin kişisel yaşama olan etki düzeyi ortalamaları incelendiğinde 20-30 yaş grubu ($\bar{X}=13,55$, s.s.=4,68) en yüksek ortalamaya 31-40 yaş gurubu ($\bar{X}=9,88$, s.s.=5,23) ikinci en yüksek ortalamaya ve 41-50 yaş gurubu ($\bar{X}=7,85$, s.s.=4,40) en düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle yaş ilerledikçe işin kişisel yaşama olan etkisi anlamlı bir şekilde azalmaktadır.

Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(2,210)=3,217$, $p=.000$). Eğitim düzeyine göre tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı yapılan post hoc testleri sonucunda,

Ön lisans mezunu olan katılımcıların ($\bar{X}=15,45$, s.s.=3,74), işlerinin kişisel yaşamına olan etki düzeyinin Lisans ($\bar{X}=9,48$, s.s.=5,23) ve Yüksek lisans ($\bar{X}=8,85$, s.s.=4,96) mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Lisan ve yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olan katılımcılarda ($\bar{X}=12,34$, s.s.=5,16) evli olanlara göre ($\bar{X}=9,18$, s.s.=5,05) işlerinin kişisel yaşama olan etki düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(214)=-4,545$, $p=0,000$).

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede, çocuğu olan katılımcılarda ($\bar{X}=8,90$, s.s.=4,92) işlerinin kişisel yaşamına olan etkisinin çocuğu olmayan ($\bar{X}=12,15$, s.s.=5,23) katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($t(214)=-4,683$, $p=0,000$).

Çalışılan kademeye göre yapılan incelemede anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(3,212)=50,004$, $p=.000$). Anlamlı farklılığın hangi kademede çalışanlar arasında bulunan anlamlı farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda,

Okul öncesinde çalışan katılımcıların ($\bar{X}=55,07$, s.s.=8,44) ilkokul ($\bar{X}=49,61$, s.s.=11,62), ortaokul ($\bar{X}=41,88$, s.s.=7,72) ve lise ($\bar{X}=42,16$, s.s.=6,79) kademesinde çalışan katılımcılara göre işlerinin kişisel yaşamlarına olan etki düzeyi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İlkokul ($\bar{X}=49,61$, s.s.=11,62) kademesinde çalışan katılımcıların, ortaokul ($\bar{X}=41,88$, s.s.=7,72) ve lise ($\bar{X}=42,16$, s.s.=6,79) kademesinde çalışan katılımcılara göre işlerinin kişisel yaşamlarına olan etki düzeyi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ortaokul ($\bar{X}=41,88$, s.s.=7,72) ve lise ($\bar{X}=42,16$, s.s.=6,79) kademesinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık yoktur. Bu kademedekilerin işlerinin kişisel yaşamlarına olan etki düzeyleri bir birine benzerdir.

Mesleki çalışma yılın göre yapılan inceleme sonucunda, kıdem yılına göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(4,211)=7,152$, $p=.000$). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda, 1-5 yıl ($\bar{X}=13,28$, s.s.=4,84) mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların 11-15 yıl kıdeme ($\bar{X}=9,80$, s.s.=5,65) ve 16-20 yıl ($\bar{X}=7,87$, s.s.=4,11) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=8,77$, s.s.=5,23) mesleki kıdeme sahip olan katılımcılara göre işlerinin kişisel yaşamlarına olan etki düzeyinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

6-10 yıl kıdeme ($\bar{X}=11,35$, s.s.=5,09) kıdeme sahip olanların 16-20 yıl ($\bar{X}=7,87$, s.s.=4,11) kıdeme sahip olanlara göre işlerinin kişisel yaşamlarına olan etki düzeyinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda çalışılan yıla göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F(2,213)=1,411$, $p=0,246$).

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın ($\bar{X}=12$, $s.s.=5,26$) oturan bireylerin işlerinin kişisel yaşamlarına olan etki düzeyinin iş yerine uzak oturan ($\bar{X}=9,61$, $s.s.=5,16$) bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(214)=3,33$, $p=0,000$).

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede sonucunda farklı göreve sahip katılımcıların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde bir birlerinden farklı düzeylerde iş-yaşam dengesine sahip oldukları tespit edilmiştir ($F(2,207)=60,873$, $p=0,000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, tüm gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. İşlerinin kişisel yaşamına olan etki düzeyleri incelendiğinde en yüksek etki düzeyine sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=14,69$, $s.s.=4,16$) sahip olduğu tespit edilirken ikinci en yüksek etki düzeyine branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=10,01$, $s.s.=4,44$) sahip olduğu tespit edilmiştir. Müdür ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=6,69$, $s.s.=4,15$) ise en düşük etki düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işlerinin kişisel yaşamına olan etkileri bakımından en yüksek sınıf öğretmenleri olurken en düşükleri ise yöneticiler olmuştur. İşlerinin kişisel hayatına olan olumlu etkisi en yüksek sınıf öğretmenleridir.

4.3.3. İş yaşam gelişimi alt boyutunun çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. İş-yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından olan iş yaşam gelişimi boyutunun demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Bulgular tablo 6'da görülmektedir.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffe olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır.

Tablo 6

İş Yaşam Gelişimi Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>s.s.</i>	<i>t/F</i>	<i>p</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	144	13,08	3,68	-1,21	.22
	Erkek	72	13,69	3,08		
Yaşınız	20-30 yaş	73	13,25	3,95	.215	.807
	31-40 yaş	91	13,16	3,34		
	41-50 yaş	52	13,56	3,10		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	12,57	4,45	1,187	0,307
	Lisans	121	13,52	2,84		
	Yüksek Lisans	48	13,27	4,05		
Medeni Haliniz	Evli	117	13,36	3,15	0,323	0,747
	Bekâr	99	13,20	3,88		
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	13,32	3,17	0,117	0,907
	Hayır, çocuğum yok.	115	13,26	3,77		
Hangi Kademedede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	12,90	4,20	0,822	0,483
	İlkokul	33	13,39	3,81		
	Ortaokul	60	13,38	2,32		
	Lise	37	13,95	2,95		
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	13,49	4,11	1,159	,330
	6-10 yıl	68	13,47	3,49		
	11-15 yıl	40	12,28	3,17		
	16-20 yıl	30	13,90	2,55		
	21 yıl ve üzeri	31	13,29	3,63		
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	14,00	2,88	1,487	0,228
	2-5 yıl	105	12,95	3,80		
	6 yıl ve üzeri	63	13,30	3,36		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	13,47	3,51	0,652	0,515
	Hayır	124	13,15	3,49		
Göreviniz	Müdür ve Müdür Yardımcısı	65	13,23	3,25	4,400	0,013
	Sınıf Öğretmeni	71	12,39	4,24		
	Branş Öğretmeni	74	14,09	2,69		

İş yaşam gelişimi alt boyutunda cinsiyete, yaşa, eğitim düzeyine, medeni duruma, çocuk olup olmama durumuna, çalışılan kademeye, mesleki ve kurum kıdemine, kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda gruplar arasında anlamlı fark tespit edilememiştir. Bu boyutta tüm p yani anlamlılık değeri 0,05 ten büyük olduğu tespit edilmiştir.

İş yaşam gelişimi boyutunda göreve göre yapılan incelemede ise anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan posthoc testi sonucunda anlamlı farkın sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=12,39$, s.s. =4,24)ve branş öğretmenleri ($\bar{X}=14,09$, s.s. =2,69) arasında olan ve branş öğretmenleri lehine olan anlamlı farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir ($F(2,207)=4,400$, $p=.013$).

4.4. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin demografik değişkenlere göre farklılaşım farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffe olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Bulgular tablo 7 'de görülmektedir.

Tablo 7

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)

		n	\bar{X}	S.S.	t / F	P
Cinsiyetiniz	Kadın	144	39,10	15,72	-5,201	0,000
	Erkek	72	50,49	13,96		
Yaşınız	20-30 yaş	73	39,81	14,56	2,561	0,080
	31-40 yaş	91	45,47	16,88		
	41-50 yaş	52	42,73	16,09		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	32,98	12,43	13,648	0,000
	Lisans	121	46,86	15,63		
	Yüksek Lisans	48	43,13	15,90		
Medeni Haliniz	Evli	117	42,91	15,94	0,008	0,994
	Bekâr	99	42,89	16,26		
Çocuğunuz Var mı?	Evet,çocuğum var.	101	42,47	15,98	-0,371	0,711
	Hayır,çocuğum yok.	115	43,28	16,18		
Hangi Kademede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	36,38	15,05	11,451	0,000
	İlkokul	33	41,85	16,89		
	Ortaokul	60	47,45	14,16		
	Lise	37	51,59	14,41		
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	41,49	14,80	0,459	0,766
	6-10 yıl	68	45,04	16,94		
	11-15 yıl	40	42,45	16,92		
	16-20 yıl	30	42,03	15,71		
	21 yıl ve üzeri	31	41,74	15,62		

Tablo 7 (devam)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	41,40	14,24	4,735	0,010
	2-5 yıl	105	46,14	16,19		
	6 yıl ve üzeri	63	38,63	16,19		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	40,84	16,90	-1,632	0,104
	Hayır	124	44,43	15,29		
Göreviniz	Müdür ve Müdür Yardımcısı	65	46,42	15,64	10,540	0,000
	Sınıf Öğretmeni	71	35,94	14,18		
	Branş Öğretmeni	74	45,96	15,97		

Cinsiyete göre yapılan incelemede, Erkek katılımcılar ($\bar{X}=50,49$, s.s.=13,96) ile kadın katılımcıların ($\bar{X}=39,10$, s.s.=15,72) ortalama skorları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeyleri kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(214)=-5,201$, $p=.000$).

Yaşa göre yapılan incelemede çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. ($F(2,213)=2,561$, $p=0,080$).

Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(2,210)=13,648$, $p=.000$). Eğitim Düzeyine göre tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı yapılan post hoc testleri sonucunda,

Lisans mezunu olan katılımcıların ($\bar{X}=46,86$, s.s.=15,63) çalışmaya tutkunluk düzeyleri ön lisans ($\bar{X}=32,98$, s.s.=12,43) ve yüksek lisans ($\bar{X}=43,13$, s.s.=15,90) mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olan katılımcılar ($\bar{X}=42,89$, s.s.=16,26) ile evli olanlar ($\bar{X}=42,91$, s.s.=15,94) arasında çalışmaya tutkunluk düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=0,008$, $p=0,994$).

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede, çocuğu olan katılımcılar ($\bar{X}=42,47$, s.s.=15,98) ile çocuğu olmayan ($\bar{X}=43,28$, s.s.=16,18)

katılımcılar arasında çalışmaya tutkunluk düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=-0,371, p=0,711$).

Çalışılan kademeye göre yapılan incelemede anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(3,212)=11,451, p=.000$). Anlamlı farklılığın hangi kademede çalışanlar arasında bulunan anlamlı farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda,

Okul öncesinde çalışan katılımcıların ($\bar{X}=36,38, s.s.=15,05$) çalışmaya tutkunluk düzeyleri ortaokul ($\bar{X}=47,45, s.s.=14,16$) ve lise ($\bar{X}=51,59, s.s.=14,41$) kademesinde çalışan katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki çalışma yılın göre yapılan inceleme sonucunda, kıdem yılına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F(4,212)=0,459, p=0,766$). Farklı mesleki kıdem yılına sahip katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeyleri bir birine benzerdir.

Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda çalışılan yıla göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(2,213)=4,735, p=0,010$). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testleri sonucunda, kurumda çalışma yılı 2-5 yıl ($\bar{X}=46,14, s.s.=16,19$) olanların 6 yıl ve üzeri ($\bar{X}=38,63, s.s.=16,19$) çalışma yılına sahip olanlara göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın ($\bar{X}=40,84, s.s.=16,90$) oturan bireyler ile iş yerine uzak oturan ($\bar{X}=44,43, s.s.=15,29$) bireyler arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=-1,632, p=0,104$).

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede sonucunda farklı göreve sahip katılımcıların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde bir birlerinden farklı düzeylerde çalışmaya tutkunluk düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. ($F(2,207)=10,540, p=0,000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=35,94$, s.s.=14,18) çalışmaya tutkunluk düzeylerinin branş öğretmenlerine ($\bar{X}=45,96$, s.s.=15,97) ve Müdür ve müdür yardımcılara ($\bar{X}=46,42$, s.s.=15,64) göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

4.4.1. Dinçlik alt boyutunun demografik verilere göre analizi. Çalışmaya tutkunluk ölçeği alt boyutlarından olan Dinçlik boyutu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffe olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Bulgular tablo 8 'de görülmektedir.

Tablo 8

Dinçlik Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>P</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	144	14,06	5,74	-5,580	0,000
	Erkek	72	18,57	5,29		
Yaşınız	20-30 yaş	73	14,25	5,27	3,280	0,040
	31-40 yaş	91	16,63	6,32		
	41-50 yaş	52	15,56	6,04		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	11,57	4,54	15,715	0,000
	Lisans	121	17,06	5,83		
	Yüksek Lisans	48	15,88	5,76		
Medeni Haliniz	Evli	117	15,70	6,07	0,363	0,717
	Bekâr	99	15,40	5,89		
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	15,54	6,05	-0,047	0,963
	Hayır, çocuğum yok.	115	15,58	5,93		
Hangi Kademede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	12,98	5,56	13,615	0,000
	İlkokul	33	15,00	5,84		
	Ortaokul	60	17,47	5,39		
	Lise	37	19,00	5,30		
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	15,00	5,56	0,381	0,822
	6-10 yıl	68	16,26	6,16		
	11-15 yıl	40	15,53	6,39		
	16-20 yıl	30	15,33	5,87		
	21 yıl ve üzeri	31	15,16	5,96		

Tablo 8 (devam)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t/F</i>	<i>p</i>
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	15,04	5,24	4,953	0,008
	2-5 yıl	105	16,79	6,04		
	6 yıl ve üzeri	63	13,92	6,03		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	14,66	6,16	-1,922	0,056
	Hayır	124	16,23	5,77		
Göreviniz	Müdür ve Müdür Yardımcısı	65	17,26	5,99	13,561	0,000
	Sınıf Öğretmeni	71	12,69	5,28		
	Branş Öğretmeni	74	16,66	5,66		

Cinsiyete göre yapılan incelemede, Erkek katılımcılar ($\bar{X}=18,57$, s.s.=5,29) ile kadın katılımcıların ($\bar{X}=14,06$, s.s.=5,74) ortalama skorları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların dinçlik düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(214)=-5,580$, $p=.000$).

Yaşa göre yapılan incelemede çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yaş guruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F(2,213)=3,280$, $p=0,040$).

Yapılan post hoc Testleri sonucunda, 20-30 yaş grubu ($\bar{X}=14,25$, s.s.=5,27) ile 31-40 yaş gurubu ($\bar{X}=16,63$, s.s.=6,32) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 31-40yaş gurubunun dinçlik düzeyi 20-30 yaş gurubuna göre daha yüksektir.

Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(2,210)=15,715$, $p=.000$). Eğitim düzeyine göre tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı yapılan post hoc testleri sonucunda,

Lisans mezunu olan katılımcıların ($\bar{X}=17,06$, s.s.=5,83) dinçlik düzeyleri ön lisans ($\bar{X}=11,57$, s.s.=4,54) ve yüksek lisans ($\bar{X}=15,88$, s.s.=5,76) mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olan katılımcılar ($\bar{X}=15,70$, s.s.=6,07) ile evli olanlar ($\bar{X}=15,40$, s.s.=5,89) arasında dinçlik düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=0,363$, $p=0,717$).

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede, çocuğu olan katılımcılar ($\bar{X}=15,54$, s.s.=6,05) ile çocuğu olmayan ($\bar{X}=15,58$, s.s.=5,93) katılımcılar arasında dinçlik düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($t(214)=-0,047$, $p=0,963$)

Çalışılan kademeye göre yapılan incelemede anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(3,212)=13,615$, $p=.000$). Anlamlı farklılığın hangi kademedeki çalışanlar arasında bulunan anlamlı farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda,

Okul öncesinde çalışan katılımcıların ($\bar{X}=12,98$, s.s.=5,56) dinçlik düzeylerinin ortaokul ($\bar{X}=17,47$, s.s.=5,39) ve lise ($\bar{X}=19$, s.s.=5,30) kademesinde çalışan katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki çalışma yılının göre yapılan inceleme sonucunda, kıdem yılına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F(4,212)=0,381$, $p=0,822$). Farklı mesleki kıdem yılına sahip katılımcıların dinçlik düzeyleri bir birine benzerdir.

Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda çalışılan yıla göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(2,213)=4,953$, $p=0,008$). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testleri sonucunda, 2-5 yıl kurumda çalışma yılı ($\bar{X}=16,79$, s.s.=6,04) olan katılımcıların 6 yıl ve üzeri kurumda çalışma yılı ($\bar{X}=13,92$, s.s.=6,03) olanlara göre dinçlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın ($\bar{X}=14,66$, s.s.=6,16) oturan bireyler ile iş yerine uzak oturan ($\bar{X}=16,23$, s.s.=5,77) bireyler arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=-1,922$, $p=0,056$).

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede sonucunda farklı göreve sahip katılımcıların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde birbirlerinden farklı dinçlik düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir. ($F(2,207)=13,561$, $p=0,000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=12,69$, s.s.=5,28) dinçlik düzeylerinin branş öğretmenlerine ($\bar{X}=16,66$, s.s.=5,66) ve Müdür ve müdür yardımcılarına ($\bar{X}=17,26$, s.s.=5,99) göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

4.4.2. Yoğunlaşma alt boyutunun demografik verilere göre analizi.

Çalışmaya tutkunluk ölçeği alt boyutlarından olan yoğunlaşma boyutu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffe olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır.

Tablo 9

Yoğunlaşma Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	144	14,90	6,06	-4,002	0,000
	Erkek	72	18,00	4,98		
Yaşınız	20-30 yaş	73	15,26	5,56	1,214	0,299
	31-40 yaş	91	16,65	6,14		
	41-50 yaş	52	15,63	5,88		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	13,32	5,55	7,322	0,001
	Lisans	121	17,13	5,66		
	Yüksek Lisans	48	15,77	5,87		
Medeni Haliniz	Evli	117	15,80	5,66	-0,356	0,722
	Bekâr	99	16,09	6,18		
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	15,51	5,67		
	Hayır, çocuğum yok.	115	16,30	6,09	-0,982	0,327
Hangi Kademede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	14,57	6,19	4,481	0,005
	İlkokul	33	15,12	6,29		
	Ortaokul	60	16,87	5,08		
	Lise	37	18,32	5,21		

Tablo 9 (devam)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>s.s.</i>	<i>t/F</i>	<i>P</i>
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	15,85	5,61	0,446	0,775
	6-10 yıl	68	16,69	6,17		
	11-15 yıl	40	15,53	6,10		
	16-20 yıl	30	15,30	5,89		
	21 yıl ve üzeri	31	15,55	5,62		
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	15,60	5,24	4,838	0,009
	2-5 yıl	105	17,10	5,93		
	6 yıl ve üzeri	63	14,25	5,95		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	15,43	6,45	-1,075	0,284
	Hayır	124	16,31	5,45		
Göreviniz	Müdür ve Müdür Yardımcısı	65	16,74	5,51	4,518	0,012
	Sınıf Öğretmeni	71	14,20	5,83		
	Branş Öğretmeni	74	16,68	5,80		

Cinsiyete göre yapılan incelemede, erkek katılımcılar ($\bar{X}=18$, s.s.=4,98) ile kadın katılımcıların ($\bar{X}=14,90$, s.s.=6,06) ortalama skorları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların yoğunlaşma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(169,176)=-4,002$, $p=.000$).

Yaşa göre yapılan incelemede yoğunlaşma düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F(2,213)=1,214$, $p=0,299$).

Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(2,210)=7,322$, $p=.001$). Eğitim düzeyine göre tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı yapılan post hoc testleri sonucunda,

Lisans mezunu olan katılımcıların ($\bar{X}=17,13$, s.s.=5,66) yoğunlaşma düzeyleri ön lisans ($\bar{X}=13,32$, s.s.=5,55) mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olan katılımcılar ($\bar{X}=16,09$, s.s.=6,18) ile evli olanlar ($\bar{X}=15,80$, s.s.=5,66)

arasında yoğunlaşma düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=0,356, p=0,722$).

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede, çocuğu olan katılımcılar ($\bar{X}=15,51, s.s.=5,67$) ile çocuğu olmayan ($\bar{X}=16,30, s.s.=6,09$) katılımcılar arasında yoğunlaşma düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=-0,982, p=0,327$).

Çalışılan kademeye göre yapılan incelemede anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(3,212)=4,481, p=.005$). Anlamlı farklılığın hangi kademede çalışanlar arasında bulunan anlamlı farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda,

Okul öncesinde çalışan katılımcıların ($\bar{X}=14,57, s.s.=6,19$) yoğunlaşma düzeylerinin lise ($\bar{X}=18,32, s.s.=5,21$) kademesinde çalışan katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki çalışma yılın göre yapılan inceleme sonucunda, kıdem yılına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($F(4,212)=0,446, p=0,775$). Farklı mesleki kıdem yılına sahip katılımcıların yoğunlaşma düzeyleri bir birine benzerdir.

Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda çalışılan yıla göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(2,213)=4,838, p=0,009$). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testleri sonucunda, kurumda çalışma yılı 2-5 yıl ($\bar{X}=17,10, s.s.=5,93$) olanların 6 yıl ve üzeri ($\bar{X}=14,25, s.s.=5,95$) kıdeme sahip olanlara göre yoğunlaşma düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın ($\bar{X}=15,43, s.s.=6,45$) oturan bireyler ile iş yerine uzak oturan ($\bar{X}=16,31, s.s.=5,45$) bireyler arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=-1,075, p=0,284$).

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede sonucunda farklı göreve sahip katılımcıların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde birbirlerinden farklı

düzeylede yoğunlaşma düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir (F(2,207)=4,518, p=0,012).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, sınıf öğretmenlerinin (\bar{X} =14,20, s.s.=5,83) yoğunlaşma düzeylerinin branş öğretmenlerine (\bar{X} =16,68, s.s.=5,80) ve Müdür ve müdür yardımcılara (\bar{X} =16,74, s.s.=5,51) göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

4.4.3. Adanmışlık alt boyutunun demografik verilere göre analizi.

Çalışmaya tutkunluk ölçeği alt boyutlarından olan adanmışlık boyutu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffe olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Bulgular tablo 10 'da görülmektedir.

Tablo 10

Adanmışlık Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>P</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	144	10,14	4,71	-6,061	0,000
	Erkek	72	13,92	4,11		
Yaşınız	20-30 yaş	73	12,20	5,00	3,187	0,043
	31-40 yaş	91	11,54	4,64		
	41-50 yaş	52	10,30	4,66		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	8,09	3,33	16,516	0,000
	Lisans	121	12,67	4,68		
	Yüksek Lisans	48	11,48	5,04		
Medeni Haliniz	Evli	117	11,40	4,76	0,012	0,991
	Bekâr	99	11,39	4,98		
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	11,41	4,74	0,022	0,982
	Hayır, çocuğum yok.	115	11,39	4,97		

Tablo 10 (devam)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>P</i>
Hangi Kademedede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	8,84	4,08	0,000	
	İlkokul	33	11,73	5,40		
	Ortaokul	60	13,12	4,15		
	Lise	37	14,27	4,21		
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	10,64	4,66	0,672	0,612
	6-10 yıl	68	12,09	5,12		
	11-15 yıl	40	11,40	5,13		
	16-20 yıl	30	11,40	4,43		
	21 yıl ve üzeri	31	11,03	4,62		
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	10,75	4,79	3,322	0,038
	2-5 yıl	105	12,26	4,84		
	6 yıl ve üzeri	63	10,46	4,74		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	10,74	4,95	-1,728	0,085
	Hayır	124	11,89	4,74		
Göreviniz	Müdür ve Müdür Yardımcısı	65	12,42	4,68	13,537	0,000
	Sınıf Öğretmeni	71	9,06	4,02		
	Branş Öğretmeni	74	12,62	4,97		

Cinsiyete göre yapılan incelemede, Erkek katılımcılar ($\bar{X}=13,92$ s.s. =4,11) ile kadın katılımcıların ($\bar{X}=10,14$, s.s. =4,71) ortalama skorları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların adanmışlık düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(160,715)=-6,061$, $p=.000$).

Yaşa göre yapılan incelemede adanmışlık düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ($F(2,213)=3,187$, $p=0,043$).

Yapılan posthoc testi sonucunda, 20-30 yaş ($\bar{X}=12,20$, s.s. =5) gurubunun adanmışlık düzeylerinin 31-40 yaş ($\bar{X}=11,54$, s.s. =4,64) gurubuna göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(2,210)=16,516$, $p=.000$). Eğitim düzeyine göre tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı yapılan post hoc testleri sonucunda,

Lisans mezunu olan katılımcıların ($\bar{X}=12,67$, s.s.=4,68) adanmışlık düzeylerinin ön lisans ($\bar{X}=8,09$, s.s.=3,33) ve yüksek lisans ($\bar{X}=11,48$, s.s.=5,04) mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olan katılımcılar ($\bar{X}=11,39$, s.s.=4,97) ile evli olanlar ($\bar{X}=11,40$, s.s.=4,76) arasında adanmışlık düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=0,012$, $p=0,991$).

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede, çocuğu olan katılımcılar ($\bar{X}=11,41$, s.s.=4,74) ile çocuğu olmayan ($\bar{X}=11,39$, s.s.=4,97) katılımcılar arasında adanmışlık düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=-0,022$, $p=0,982$).

Çalışılan kademeye göre yapılan incelemede anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(3,212)=18,505$, $p=.000$). Anlamlı farklılığın hangi kademedeki çalışanlar arasında bulunan anlamlı farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda,

Okul öncesinde çalışan katılımcıların ($\bar{X}=8,84$, s.s.=4,08) adanmışlık düzeylerinin ilkokul ($\bar{X}=11,73$, s.s.=5,40), ortaokul ($\bar{X}=13,12$, s.s.=4,15) ve lise ($\bar{X}=14,27$, s.s.=4,21) kademesinde çalışan katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki çalışma yılının göre yapılan inceleme sonucunda, kıdem yılına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F(4,212)=0,672$, $p=0,612$). Farklı mesleki kıdem yılına sahip katılımcıların adanmışlık düzeyleri bir birine benzerdir.

Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda çalışılan yıla göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(2,212)=3,322$, $p=0,038$). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testleri sonucunda, kurumda çalışma yılı 2-5 yıl ($\bar{X}=12,26$, s.s.=4,84) olanların 6 yıl ve üzeri ($\bar{X}=10,46$, s.s.=4,74) olanlara göre adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın ($\bar{X}=10,74$, s.s.=4,95) oturan bireyler ile iş yerine uzak oturan ($\bar{X}=11,89$,s.s.=4,74) bireyler arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(214)=-1,728$, $p=0,085$).

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede sonucunda farklı göreve sahip katılımcıların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde bir birlerinden farklı düzeylerde adanmışlık düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir ($F(2,207)=13,537$, $p=0,000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=9,06$, s.s.=4,02) adanmışlık düzeylerinin branş öğretmenlerine ($\bar{X}=12,62$, s.s.=4,97) ve Müdür ve müdür yardımcılara ($\bar{X}=12.42$, s.s.=4,68) göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi

Katılımcı bireylerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için ikili grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi yapılmış Varyans analizi sonucunda bulunan anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek için varyansların homojen olması durumunda Scheffe olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Bulgular tablo 11 'de görülmektedir.

Tablo 11

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi(t-test ve ANOVA)

		n	\bar{X}	S.S.	t / F	P
Cinsiyetiniz	Kadın	144	7,50	3,14	-4,244	0,000
	Erkek	72	9,48	3,42		
Yaşınız	20-30 yaş	73	6,72	2,75	14,359	0,000
	31-40 yaş	91	8,39	3,31		
	41-50 yaş	52	9,76	3,47		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans	44	5,86	2,29	15,039	0,000
	Lisans	121	8,78	3,10		
	Yüksek Lisans	48	8,85	3,91		
Medeni Haliniz	Evli	117	8,81	3,47	3,146	0,002
	Bekâr	99	7,39	3,08		

Tablo 11 (devam)

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.S.</i>	<i>t / F</i>	<i>P</i>
Çocuğunuz Var mı?	Evet, çocuğum var.	101	8,83	3,49	2,781	0,006
	Hayır, çocuğum yok.	115	7,57	3,14		
Hangi Kademede Çalışıyorsunuz?	Okulöncesi	86	6,58	2,96	18,317	0,000
	İlkokul	33	8,30	3,30		
	Ortaokul	60	8,68	2,94		
	Lise	37	10,86	3,01		
Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.	1-5 yıl	47	7,08	3,28	3,080	0,017
	6-10 yıl	68	7,92	3,26		
	11-15 yıl	40	8,12	3,13		
	16-20 yıl	30	9,33	3,24		
	21 yıl ve üzeri	31	9,22	3,68		
Bu kurumda çalışma yılınızı belirtiniz.	1 yıl veya daha az	48	7,10	2,75	3,149	0,045
	2-5 yıl	105	8,52	3,48		
	6 yıl ve üzeri	63	8,36	3,47		
Çalıştığınız kurum evinize yakın mı?	Evet	92	7,83	3,27	-1,231	0,220
	Hayır	124	8,40	3,42		
Göreviniz	Müdürve Müdür Yardımcısı	65	9,60	2,85	11,902	0,000
	Sınıf Öğretmeni	71	6,91	3,25		
	Branş Öğretmeni	74	8,12	3,44		

Cinsiyete göre yapılan incelemede, Erkek katılımcılar ($\bar{X}=9,48$, s.s.=3,42) ile kadın katılımcıların ($\bar{X}=7,50$, s.s.=3,14) ortalama skorları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların işten ayrılma niyeti kadınlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(214)=-4,244$, $p=.000$).

Yaşa göre yapılan incelemede ise işten ayrılma niyet düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı Scheffe ve Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır ($F(2,213)=14,359$, $p=.000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, 20-30 yaş grubu ($\bar{X}=6,72$, s.s.=2,75) ile 31-40 yaş grubu ($\bar{X}=8,39$, s.s.=3,31) ve 41-50 yaş grubu ($\bar{X}=9,76$, s.s.=3,47) arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan incelemede 20-30 yaş grubunun işten ayrılma niyet düzeylerinin 41-50 yaş ve 31-40 yaş grubuna göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu tespit

edilmiştir. Diğer bir ifadeyle 20-30 yaş gurubu katılımcıların işten ayrılma niyeti diğer yaş gruplarına göre daha düşüktür.

Eğitim düzeyine göre yapılan incelemede ise farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(2,210)=15,039$, $p=.000$). Eğitim düzeyine göre tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amaçlı yapılan post hoc testleri sonucunda,

Ön lisans mezunlarının ($\bar{X}=5,86$, $s.s.=2,29$), işten ayrılma niyet düzeyinin Lisans ($\bar{X}=8,78$, $s.s.=3,10$), ve Yüksek lisans ($\bar{X}=8,85$, $s.s.=3,91$) mezunlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Lisan ve yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olanların ($\bar{X}=7,39$, $s.s.=3,08$) evli olanlara göre ($\bar{X}=8,81$, $s.s.=3,47$) işten ayrılma niyet düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($t(214)=3,146$, $p=0,002$).

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede, çocuğu olan katılımcıların ($\bar{X}=8,83$, $s.s.=3,49$) işten ayrılma niyet düzeyinin çocuğu olmayan ($\bar{X}=7,57$, $s.s.=3,14$) katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(214)=2,781$, $p=0,006$).

Çalışılan kademeye göre yapılan incelemede anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($F(3,212)=18,317$, $p=.000$). Anlamlı farklılığın hangi kademedeki çalışanlar arasında bulunan anlamlı farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda,

Lise ($\bar{X}=10,86$, $s.s.=3,01$) kademesinde çalışan katılımcıların işten ayrılma niyet düzeyleri Okul öncesinde ($\bar{X}=6,58$, $s.s.=2,96$), ilkokul ($\bar{X}=8,30$, $s.s.=3,30$), ortaokul ($\bar{X}=8,68$, $s.s.=2,94$) kademesinde çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ortaokul ($\bar{X}=8,68$, $s.s.=2,94$) kademesinde çalışanların Okul öncesinde ($\bar{X}=6,58$, $s.s.=2,96$), kademesinde çalışanlara göre işten ayrılma niyet düzeyleri daha yüksektir.

Mesleki çalışma yılının göre yapılan inceleme sonucunda, kıdem yılına göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(4,211)=3,080$, $p=.017$). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testi sonucunda, 1-5 yıl ($\bar{X}=7,08$, $s.s.=3,28$) mesleki kıdeme sahip olanların 16-20 yıl ($\bar{X}=9,33$, $s.s.=3,24$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=9,22$, $s.s.=3,68$) mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre yapılan inceleme sonucunda çalışılan yıla göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(2,213)=3,149$, $p=0,045$). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc testleri sonucunda, 2-5 yıl kıdeme ($\bar{X}=8,52$, $s.s.=3,48$) sahip olanların 1 yıl ve daha az kıdeme ($\bar{X}=7,10$, $s.s.=2,75$) sahip olanlara göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın ($\bar{X}=7,83$, $s.s.=3,27$) oturan bireyler ile iş yerine uzak oturan ($\bar{X}=8,40$, $s.s.=3,42$) bireyler arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t(200,697)=-1,231$, $p=0,220$).

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede sonucunda farklı göreve sahip katılımcıların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde birbirlerinden farklı düzeylerde işten ayrılma niyet düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir ($F(2,207)=11,902$ $p=0,000$).

Yapılan post hoc testleri sonucunda, Müdür ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=9,60$, $s.s.=2,85$) işten ayrılma niyet düzeylerinin sınıf öğretmenlerine ($\bar{X}=6,91$, $s.s.=3,25$) ve branş öğretmenlerine ($\bar{X}=8,12$, $s.s.=3,44$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.6. İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyet Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

İş -yaşam dengesi ölçeği, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma ölçeği arasındaki ilişkileri incelemek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilere dair bulgulara Tablo 12’de yer verilmektedir.

Tablo 12

İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyet Arasındaki İlişkiler

	İş Yaşam Dengesi	Çalışmaya Tutkunluk	İşten Ayrılma Niyeti
İş Yaşam Dengesi	1	-,532**	-,527**
Çalışmaya Tutkunluk	-,532**	1	,455**
İşten Ayrılma Niyeti	-,527**	,455**	1

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı

İş- Yaşam dengesi ile çalışmaya tutkunluk arasında $r=-,532$ düzeyinde negatif yönlü, işten ayrılma niyeti arasında $-,527$ düzeyinde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti düzeyi arttıkça bireyin iş -yaşam dengesinde düşüş olmaktadır.

Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında $r=,455$ düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışmaya tutkunluk düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti artış göstermektedir.

4.7.İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti ile İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere dair bulgular

İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti ile İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri tespit edebilmek için spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilere dair bulgulara Tablo 13’te yer verilmektedir.

Tablo 13

İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti ile İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

	İş Yaşam Dengesi Toplam Skor	Çalışmaya Tutkunluk Toplam skor	İşten Ayrılma Ölçeği Genel Skor
Kişisel yaşamın İşe Etkisi	,717**	-,450**	-,311**
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	,840**	-,409**	-,545**
İş Yaşam Gelişimi	,301**	-0,042	-0,010

** .Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı

Yapılan analiz sonucunda çalışmaya tutkunluk ile iş yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından kişisel yaşamın işe etkisi ($r=-,450$, $p<0,05$) ve işin kişisel yaşama etkisi ($r=-,409$, $p<0,05$) boyutlarında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilirken iş yaşam gelişimi ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Diğer bir ifadeyle çalışmaya tutkunluk düzeyi artarken kişisel yaşamın işe ve işin kişisel yaşama olan etkisi azalmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile iş yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından kişisel yaşamın işe etkisi ($r=-,311$, $p<0,05$) ve işin kişisel yaşama etkisi ($r=-,545$, $p<0,05$) boyutlarında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilirken iş yaşam gelişimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Diğer bir ifadeyle işten ayrılma niyet düzeyi artarken kişisel yaşamın işe ve işin kişisel yaşama olan etkisi azalmaktadır.

4.8. İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışmaya Tutkun Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere dair bulgular

İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışmaya Tutkun Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri tespit edebilmek amacıyla spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilere dair bulgulara Tablo 14’de yer verilmektedir.

Tablo 14

İş Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışmaya Tutkun Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.

	İş Yaşam Dengesi Toplam Skor	Çalışmaya Tutkunluk Toplam skor	İşten Ayrılma Ölçeği Genel Skor
Dinçlik	-,585**	,973**	,491**
Yoğunlaşma	-,415**	,959**	,371**
Adanmışlık	-,536**	,945**	,452**

** . **. Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı

Yapılan analiz sonucunda İş yaşam dengesi ile Dinçlik ($r=-,585$, $p<0,05$), Yoğunlaşma ($r=-,415$, $p<0,05$), Adanmışlık ($r=-,536$, $p<0,05$) arasında negatif yönlü güçlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle

çalışmaya tutkunluk ölçeği alt boyutlarında artış oldukça iş yaşam dengesinde bir düşüş olacaktır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği ile çalışmaya tutkunluk ölçeği arasındaki ilişkiler incelendiğinde işten ayrılma ile Dinçlik arasında ($r=,491$, $p<0,05$), yoğunlaşma arasında ($r=,371$, $p<0,05$), Adanmışlık arasında ($r=,452$, $p<0,05$) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışmaya tutkunluk ölçeği alt boyutlarında artış oldukça işten ayrılma niyeti artış göstermektedir.

4.9. İş Yaşam dengesi Ölçeği Alt Boyutları İle Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere dair bulgular

Çalışmaya tutkunluk ölçeği alt boyutları ile iş yaşam dengesi alt boyutları arasındaki ilişkileri tespit edebilmek için spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilere dair bulgulara Tablo 15’te yer verilmektedir.

Tablo 15

İş Yaşam dengesi Ölçeği Alt Boyutları İle Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.

	Dinçlik	Yoğunlaşma	Adanmışlık
Kişisel yaşamın İşe Etkisi	-,472**	-,387**	-,440**
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	-,481**	-,279**	-,423**
İş Yaşam Gelişimi	-0,051	-0,024	-0,049

**Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı

Çalışmaya tutkunluk ölçeği alt boyutları ile iş yaşam dengesi alt boyutları arasındaki ilişkileri tespit edebilmek için spearman korelasyon analizi yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda çalışmaya tutkunluk ölçeği alt boyutlarından Dinçlik alt boyuttu ile kişisel yaşamın işe etkisi ($r= -,472$, $p<0,05$) ve işin kişisel yaşama etkisi ($r= -,481$, $p<0,05$) alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Yoğunlaşma alt boyuttu ile kişisel yaşamın işe etkisi ($r=-,387$, $p<0,05$) ve işin kişisel yaşama etkisi ($r=-,279$, $p<0,05$) alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Adanmışlık alt boyuttu ile kişisel yaşamın işe etkisi ($r=-,440$, $p<0,05$) ve işin kişisel yaşama etkisi ($r=-,423$, $p<0,05$) alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Diğer bir ifade ile çalışmaya tutkunluk alt boyutlarından adanmışlık, yoğunlaşma, dinçlik arttıkça kişisel yaşamın işe etkisi ve işin kişisel yaşama etkisi azalmaktadır.

4.10. İş -Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk Puanlarının İşten Ayrılma Niyet Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

İş -yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk puanlarının işten ayrılma niyet puanlarını yordamasına ilişkin bulgulara tablo 16 'da yer verilmiştir.

Tablo 16

İş -Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk Puanlarının İşten Ayrılma Niyet Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

Model		R	R ²	F	β	Kısmi r	Tolerans	VIF
Model 1	İş-Yaşam Dengesi	0,527	0,278	82,300*	-0,170	-0,527	0,717	1,395
Model 2	İş-Yaşam Dengesi Çalışmaya Tutkunluk	0,566	0,320	50,228*	-0,128 0,051	-0,378 0,243	0,717	1,395

* $p=.000$

Korelasyon analizinde görüldüğü üzere değişkenler arası anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır. Bu sonuçlara istinaden kurulan basit doğrusal regresyon sonucu ($R_1=.527$, $F(1, 214)=82.300$, $p=.000$) ve çoklu regresyon analizi sonucu ($R_2=.566$, $F(2, 213)=50.228$, $p=.000$) kurulan modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Çalışmaya tutkunluk düzeylerinin modele ilave edilmesi modelin açıklayıcılığında 0,042 düzeyinde bir artış sağlamıştır. Ayrıca regresyon analizine alınan bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı probleminin olup olmadığını belirlemek için varyans büyütme faktörü (VIF) ve tolerans değerleri kontrol edilmiş ve analizin genel kabul edilen ölçütlere

göre çoklu bağıntı problemine sahip olmadığı anlaşılmıştır ($VIF < 5.3$, $Tolerans > .19$). Ayrıca modellerde otokorelasyon olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Durbin Watson (DW) testi sonuçlarına göre de her iki modelde de DW sonuçları 2 civarında olduğundan modellerde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir ($DW_1 = 1.812$, $DW_2 = 1.776$).



Bölüm 5

TARTIŞMA

Günümüzde çalışanların mutluluğu açısından önemi kabul edilen iş-yaşam dengesi, çalışanların kurumda devamlılığını sağlamak ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak açısından üzerinde önemle durulan bir konudur. Bu çalışmada, öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik algılamaların ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin ilişkileri araştırılmış, iş-yaşam dengeleri ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkisi olup olmadığı incelenmiş, iki değişkenin de işten ayrılma niyetini etkilediği ortaya çıkmıştır. Araştırmada ayrıca iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

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, 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin, bekar 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.

Burada en dikkat çekici sonuç kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş-yaşam dengesine sahip olmalarıdır. Bu sonuç literatürde yapılan çalışmalarla örtüşmemektedir. Ulukapı (2013) çalışmasında erkeklerin iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olmasının sebebi iş tatminlerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olması

olabilir. Gökaya (2014) yaptığı çalışmasında iş tatmini ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Gökaya (2014) çalışmasında iş tatmini arttıkça iş-yaşam dengesinin de arttığını tespit etmiştir.

Medeni Hal durumuna göre yapılan incelemede ise bekâr olanların evli olanlara göre iş yaşam dengesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Küçükusta (2007)'de çalışmasında bekâr bireylerin evli bireylerden daha yüksek iş-yaşam dengesine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bekâr bireylerin evli bireylerden daha yüksek iş-yaşam dengesine sahip olmaları, özel yaşamlarında yani aile ortamlarında çok fazla sorumluluklarının olmamasıyla açıklanabilir.

Çocuk olma durumuna göre yapılan incelemede ise çocuğu olmayan katılımcıların çocuğu olanlara göre iş- yaşam dengesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olmanın belirli ve önemli bir sorumluluk olmasından dolayı çocuk sahibi olanlar iş yaşam dengeleri içerisinde çocuklarına zaman ayırmak zorundadırlar. Bu durum kimi zaman iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olabilir. Çocuk sahibi olmayanların iş yaşam dengelerinin çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek çıkması bu şekilde izah edilebilir.

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. Ön lisans mezunu öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olması bu öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili beklentilerinin daha düşük olması ile açıklanabilir. Kırel (1999) yaptığı çalışmasında iş-yaşam dengesinin, beklenti düzeyi ile ilgili olduğunu söylemiştir.

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. Gerçek, Atay Elmas ve Dünder (2015) yaptıkları çalışmada iş-yaşam dengesinin belirleyicilerinden biri olan yaşam ve kariyer evresi üzerinde durmuşlardır. Bireyin mesleki çalışma yılı arttıkça mesleki tecrübesi de artar, işini daha ciddiye alır. Mesleğine ve bireysel gelişimine

daha fazla önem verir. Meslekte deneyim kazandıkça hırslı, enerjisi ve gayreti daha fazladır. Bununla birlikte çalışanın yaşının ilerlemesiyle beraber iş yaşamı dışında kalan yaşamında da sorumlulukları artar. Dolayısıyla öğretmenlerin meslekte kıdemi arttıkça hem işte hem de iş dışında kalan yaşam alanında artan sorumlulukları nedeniyle iş-yaşam dengesizliği yaşadıklarını ifade edebiliriz.

Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın oturan bireylerin iş- yaşam dengesinin iş yerine uzak oturan bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların işlerine ve evlerine gidiş gelişlerinde daha az zaman harcadıklarına bağlanabilir, Ulukapı (2013) yaptığı araştırmada bu konuya değinmiştir. Uzak mesafede oturan çalışanlar zamanlarının önemli bir kısmını trafikte geçirdiklerinden işlerinden olmasa da özel yaşamlarından önemli bir zaman dilimini gidiş gelişlere ayırmaktadırlar. Böylece ailelerine daha az vakit ayırmaktadırlar. Ayrıca iş yerine uzak oturan çalışan iş yerindeki sorumluluklarını tamamlayamadığında işyerinde kalarak işini tamamlamak yerine işi eve götürebilmektedir. Özel yaşamına ayırdığı zaman dilimi içinde evinde işini yapmaktadır. Tüm bu nedenler iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olabilir.

Katılımcıların görevine göre yapılan incelemede en yüksek iş-yaşam dengesine sınıf öğretmenlerinin sahip olduğu tespit edilirken en düşük iş-yaşam dengesine müdür-müdür yardımcılarının sahip olduğu tespit edilmiştir. Üst kademe çalışanlar iş yaşamlarındaki yoğunluk nedeniyle iş dışındaki yaşamlarını ihmal etmektedirler. İş yaşamındaki sorumluluklarının çok olması nedeniyle iş hayatı birinci sırada öncelik taşırken özel yaşamı ikinci planda kalmaktadır. İş yaşamına ve özel yaşamına eşit zaman ayıramadığında yorgunluk, bıkkınlık yaşayabilmektedir. Sonuç olarak, müdür-müdür yardımcılarının öğretmenlere göre işte sorumluluklarının daha fazla olması nedeniyle iş-yaşam dengeleri daha düşük düzeydedir, diyebiliriz.

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 yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre yapılan incelemede erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Erkekler iş rollerine kadınlara göre daha bağlıdır (Parasuraman, S.& Claire S. ,2001) . Dolayısıyla erkekler kadınlara göre iş yaşamlarına daha fazla önem vermektedirler. İş-yaşamları hayatlarında daha ön plandadır. Bu nedenle erkek öğretmenlerin işine kendisini tüm benlikleri ile verdiğini ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışılan kademeye göre okulöncesi kademesinde çalışan öğretmenlerin diğer kademelerde çalışan öğretmenlere göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca sınıf öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin de branş ve müdür-müdür yardımcılara göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Çalışmaya tutkunluğu etkileyen faktörlerden biri 'iş-benlik bilinci uyumu' dur. İş- benlik bilinci uyumu bireyin yaptığı işte bulduğu anlamdır. Turgut (2011) yaptığı çalışmasında bir grup araştırmacının bireyin benlik bilinci ile işi arasında algıladığı uyumun çalışanların çalışmaya tutkunluğunu etkilediğini bulduğunu, belirtmiştir. Okulöncesi kademesinde çalışan öğretmenlerin ve sınıf öğretmenlerinin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin düşük olmasının nedenini yaptıkları işi bir amaca yönelik ve anlamlı bulmamalarına bağlayabiliriz. Dünyada birçok ülkede nitelikli öğretmen yetiştirmek amacıyla farklı uygulamalar yapılmaktadır. Örneğin; Finlandiya'da öğretmen olmak için üniversiteye giriş sınav sonucunda alınan puan öğretmen olmak için tek başına yeterli değildir. Sınav sonucuna göre başarılı olan öğrenciler ayrıca yazılı giriş sınavı, yetenek testi, bireysel mülakat ve grup tartışması aşamalarından da geçmek zorundadırlar. Ülkemizde ise öğretmen yetiştirmede tek kıstas Yüksek Öğretim Kuruluna bağlı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme merkezince gerçekleştirilen sınavda belli bir puanı almaktır. Sadece sınav sonucuna göre öğrenciler lisans eğitimini tamamladıktan sonra öğretmen olabilmektedir (Abazaoğlu, 2014). Orhan ve Ok (2014) yaptıkları araştırmalarında öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini seçmelerinde en önemli iki nedenin “ iş

bulma garantisi ve çalışma koşullarının rahatlığı” olduğunu ortaya koymuşlardır. Öğretmenliği seçme nedeni olarak en az belirtilen neden ise çocuklarla birlikte olma isteği ve mesleğin saygınlığıdır. Öğretmenlik mesleğini bu nedenlerle tercih eden öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin düşük olması anlamlı bir sonuçtur.

Çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yaş gruplarına göre, medeni duruma göre, mesleki çalışma yılına göre, çalışılan kurumun eve yakınlığına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Turgut (2013) yaş, medeni durum, çocuk olma durumu, çalışma süresi ve çalışmaya tutkunluk arasında dikkate değer ilişkiler bulunmadığını araştırmış ve elde etmiştir.

İşten ayrılma niyeti ile demografik özellikler arasındaki ilişki incelendiğinde de ise kadın öğretmenlerin, 20-30 yaş grubu arasındaki öğretmenlerin, bekâr öğretmenlerin, ön lisans mezunu öğretmenlerin okulöncesi kademesindeki öğretmenlerin, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, sınıf öğretmeni görevi olanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Lise kademesinde çalışan öğretmenlerde, erkek öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Cinsiyet değişkeninde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Kırel ‘e (1999) göre kadın ve erkeklerin sosyal rollerinin birbirine benzememesi işiyle ilgili beklentilerinin de farklı olmasının sebebidir. Bu nedenle erkek öğretmenlerin işle ilgili beklentileri nedeniyle (ücret, kariyer beklentisi, iş tatmini) işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu açıklayabiliriz.

Lise kademesinde çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin daha yüksek olmasının nedenini bu kademedeki çalışan öğretmenlerin iş yüklerinin diğer kademedeki görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olması ile açıklayabiliriz. Özdayı (1990) yaptığı çalışmada lise kademesinde çalışan öğretmenlerin stres düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Vicdan (2009) yaptığı çalışmada öğretmenlerin stres kaynaklarının başında iş yükünün geldiğini belirtmiştir. Sonuç olarak lise kademesinde çalışan öğretmenlerin iş yükü nedeniyle yaşadıkları stres sonucunda işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

İş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelendiğinde öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinde artış tespit edilmiştir. Erdoğan (2013) araştırma bulgularına paralel olarak, iş-yaşam dengesi bozulan işgörenlerin işten ayrılma niyetinde bir artış tespit etmiştir. Özkaynak (1989)'da çalışmasında çalışan bireylerin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki sorumluluklarını tam anlamı ile yerine getirememesi veya bunların kendi içinde çatışması ve bunun neticesinde iş-yaşam dengesizliği yaşamasının, bireyin işten ayrılma niyetinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetlerinde de artış olduğu görülmüştür. Literatürde bunun tam tersi bir durum olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmiştir. Schaufeli ve Bakker (2004) ve Demerouti vd. (2001) çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek bireylerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmada ortaya çıkan ayrılma niyetindeki artış, çalışmaya tutkun bireylerin kariyer tatmini ile açıklanabilir. Kariyer tatmininde kişinin işle ilgili hedeflerine (terfi, gelir, yeni yetenekler geliştirme) ulaşamaması, kariyeri ile ilgili negatif bir tutuma sahip olması işten ayrılma niyetinde görülen artışı açıklayabilir. Gerçek, Elmas Atay ve Dündar (2015) yaptıkları çalışmada kariyer tatmini arttıkça, işten ayrılma niyeti azalmaktadır bulgularını elde etmişlerdir.

Ayrıca öğretmenlerde çalışmaya tutkunluk düzeyi arttıkça iş-yaşam dengesinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek öğretmenler işi işte, kişisel yaşamlarını kişisel yaşamlarında bırakmamaktadır, sonucuna ulaşabiliriz.

İş -yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk puanlarının işten ayrılma niyet puanlarını yordamasına ilişkin elde edilen bulgular sonucunda da modelde iş-yaşam dengesi tek başına işten ayrılma niyetini açıklayıcı gücü % 27.8 iken, modele çalışmaya tutkunluk eklendiğinde işten ayrılma niyetini açıklayıcı

gücü % 32dir. Sonuç olarak çalışmaya tutkunluk düzeylerinin modele ilave edilmesi modelin açıklayıcılığını da % 4. 2 artış sağlamıştır. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak; araştırmanın bulguları ışığında, iş-yaşam dengesine yönelik olumlu algılamaları olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olacağı söylenebilir. Bu bağlamda bireylerin, iş yaşamları ile özel yaşamlarında denge kurduklarında ve her iki alana da eşit zaman ayırabildikleri durumda işten ayrılmayı da düşünmemiş ve hayata geçirmemiş olacakları düşünülebilir. Bunun yanı sıra çalışmaya tutkun öğretmenlere kariyer tatminleri ile ilgili gerekli fırsatlar (terfi, gelir, yeni yetenekler geliştirme) sunulduğunda bu öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olacağını belirtmek mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Bununla birlikte çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş ve öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinde de artış olmuştur. Ayrıca öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri artarken iş-yaşam dengelerinin de azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar, öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ve çalışmaya tutkunluklarının işten ayrılma niyetlerini etkilediğini gösterdiği için öğretmenlerin eğitim kurumlarında devamlılıklarını sağlama açısından okul yönetimlerinin ve insan kaynakları biriminin iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk konuları üzerinde önemle durmaları gerekliliğini göstermektedir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş-yaşam dengelerini ve çalışmaya tutkunluk düzeylerini geliştirmek amacıyla çeşitli uygulamalar yapmak mümkündür. Yani eğitim kurumlarında iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk konusunda çeşitli uygulamalar yapılarak öğretmenlerin kurumda sürekliliği sağlanabilir.

Araştırmanın bulguları eğitim kurumları için önemli sonuçlara sahiptir. Öncelikle, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluğu etkileyen unsurların belirlenip öğretmenlerin daha yüksek düzeyde iş-yaşam dengesine ve çalışmaya tutkunluğa sahip olabilmesi için gereken insan kaynakları stratejileri geliştirerek iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkili olduğu düşünülen olumsuz durumların azaltılmasında önemli bir rol üstlenecektir. Ayrıca, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetini yordamadaki etkisi göz önüne alındığında, eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ve çalışmaya tutkunluk düzeylerini arttıracak çalışmalara yer verilmesini önermek araştırma bulguları ile tutarlıdır. Sonuç olarak; eğitim kurumlarının bu konuda sağladığı imkânlar ve yapacakları çalışmalar öğretmenlerin başarılı, mutlu, üretken olabilmeleri ve kendisine, öğrencilerine, çalıştığı eğitim kurumuna faydalı olabilmeleri açısından oldukça önemlidir.

Bu çalışma bulguları İstanbul'un Beşiktaş ilçesinde öğretmenlik yapan katılımcılarla sınırlıdır. Çalışmanın benzeri daha geniş örneklerle yapılabileceği gibi sonraki çalışmalarda iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluğun yanı sıra işten ayrılma niyetini yordayan farklı değişkenler (iş-benlik bilinci, kariyer tatmini) de incelenebilir. Bu araştırma nicel bir araştırmadır. Bu nedenle iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyeti ile olan ilişkilerine dair gelecekte yapılacak nitel çalışmalar ile daha güçlü çıkarımlar yapılabilir ve nitel veriler toplanarak çıkan bulgular daha gerçekçi bir şekilde yorumlanabilir.



KAYNAKÇA

- Abazođlu, İ. (2014). Dñnyada Öğretmen Yetiştirme Programları ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları, Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History Of Turkishor Turkic Volume 9/5, p.p. 1-46, Ankara –Turkey
- Agin, Ö. (2010). *İşe Bağlanma Dñzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Alanyalı, L. K. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Altınok, V. (2009). İş Stresinin Orta Öğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (2), 513-532
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Dñzeyi ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, M. (2012). İş – Aile ve Aile – İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doymaları Üzerindeki Etkisi, Birey ve Toplum Dergisi, 2 (3), 99-113.
- Avcı, N. ve Küçükusta, (2009).“Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1), 33-44
- Aycan, Z., Eskin, M. & Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi, İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı*. İstanbul : Sistem Yayıncılık, 1.Baskı
- Aycan, Z. & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work – Family Conflictfor Men and Women: The Case of Turkey. Sex Roles.
- Balcıoğlu, İ. (2005). Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi, Medikal Açıdan Stres ve Çareleri İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi, İstanbul, 1. basım, 47 (9-12).

- Balıca, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenin Toplumsal/Mesleki Rollerini ve Statüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Bilican Gökkaya, V. (2015). Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kısılcındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 10/10, Summer 2015, p. 233-248.
- Burke, J. R. (2000). "Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values", *Personel Review*, 30(6), 637-645.
- Bridges, S.&Searle, A. (2011). Changing Workloads of Primary School Teachers: 'I seem to live on the edge of chaos'. *School Leader Ship and Management*, 31(5), 413-433.
- Cerit, Y., & Özdemir, T. (2015). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 626-637. doi:10,14687/ijhs.v12i2.3121
- Crossley, C. D. Bennett,R. J. Jex, S. M. & Burnfield, J. L. (2007). "Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration Into a Traditional Model of Voluntary Turnover". *Journal of Applied Psychology*, No: 92.
- Çarıkçı, İ. (2001). İş - Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler- Türkiye'deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Çarıkçı, İ. H. & Çelikkol, Ö. (2009). İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(9)153-170.
- Çelik, M. & Turunç, Ö. (2009). Aile – İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara

- Dalay, G. (2007). *The Relationship Between The Variables Of Organizational Trust, Job Engagement, Organizational Commitment And Job Involvement* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Demirci, H. (2015). *The Examination of the Relations of Personal Resources, Task Significance, Trust in Supervisor and Person - Job Fit With Perceived Work Engagement: 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* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Dosaliyeva, D., & Bayraktaroğlu, S. (2010). *İşkoliklik, Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (Editör: N. Derya Ergun Özler), Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001) "Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go?", CPRN Discussion Paper, W/12, 1-80.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eker, I. (2011). *İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi* Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri, Ankara.
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyi İlişkisinde İş – Yaşam Dengesinin Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22,103-121.

- Erdoğu, A. G. (2013). *İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması, Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi, 30(1), 377-390.
- Forsyth, S., & Polzer-Debruyne, A. (2007). Heorganisational Pay-ofsfor Perceivedwork—Lifebalancesupport. Asia Pacific Journal of Human Resources, 45(1), 113-123.
- Garip, F. (2014). *The Moderating Effect of Supervisor Support on The Relationship Between Perceived Sufficiency of Performance Appraisal And Work Engagement* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Genç, N. (2004). Yönetim ve Organizasyon, Seçkin Basım, Ankara.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S. & Dündar, G. (2015). Çalışanların İş – Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(11)67-86.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkinin İncelenmesi “Kocaeli Belediyeleri Örneği”, Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi, 2(3).
- Gümüşsoy, Y. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Aksaray İli Örneği* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Gündüz, B., Çapri, B. , & Gökçakan, Z. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş doyumunu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 3(1) 29-49.
- Güneşer, A. B. (2007). *The Effect Of Person-Organization Fit On Organizational Commitment And Work Engagement: The Role Of Person-supervisor Fit* Yayınlanmamış Doktora Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Güvenç, S. (2012). *The Relationship Between Work Related Support and Work Engagement* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hesapçioğlu, M., & Nohutçu, A. (1999). Velilerin Özel Okul Tercihlerini Etkileyen Faktörler Ve Özel Okulların Reklam Stratejileri; Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, 11, 183-202
- Hobfoll, S. E. (2001). "The Influence of Culture, Community, and The Nested Self in The Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory", *Applied Psychology: An International Review*, No: 50.
- Jyothi, S.V., & Jyothi, P. (2012). "Assessing work-life balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Careerwomen", *Advances in Management*. (5-6): 35
- 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.
- Karaeminoğulları, A. , Bozkurt, S. , Doğan, A., & Bozkurt, A. Y. (2013). İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 15-16 Kasım, Sakarya, 281-286.
- Karasar, N. (1984). *Bilimsel Araştırma Metodu*. Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık
- Kaynak, T. (1989). 'İnsan Kaynakları Planlaması', Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik, Mesleki Doyum, İşten Ayrılma Niyeti* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Koçak, Ö. E. (2014). *The Moderating Effect of Self-Efficacy on The Relationship Between Job Resources and Work Engagement* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Liu, S. (2012). The Influences of School Climate and Teacher Compensation on Teachers' Turnover Intention in China. *Educational Psychology, 32*(5), 553-569.
- Loeb, S., & Darling-Hammond, L. (2005). How Teaching Conditions Predict Teacher Turnover in California Schools. *Peabody Journal of Education, 80*(3), 44-70.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2001). "Understanding Workaholicism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies", *International Journal of Stress Management, 8*(2), 69-91.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). "Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study", *Journal of Vocational Behavior, 70*, 149-171.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması, *İşletme Bilimi Dergisi, 2* (1), 127-145.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). "An Evaluation Of Precursors of Hospital Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408-414.
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., ve Den Ouden, M. (2003). "Work-Home Interference Among Newspaper Managers: Its Relationship with Burnout and Engagement", *Anxiety, Stress, and Coping, 16*, 195-211.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., & Hildreth, K. (1992). "Time Devoted to Job and off- Job Activities: Interrole Conflict, and Affective Experiences", *Journal of Applied Psychology, Vol.77, No.3*, 272-279.
- Oktay, A. (1991). "Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. No.3, İstanbul*.
- Orhan, E. E., & Ok, A. (2014). Öğretmenlik Programlarını Kimler Tercih Ediyor? Adayların Giriş Özellikleri ve Öğretmenliğe Yönelik Tutumları, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 29* (4), 75-92.

- Örücü, E. &Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- Özdayı, N. (1990) Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmininin ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi
- Özdevecioğlu, M., & Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş – Aile ve Aile – İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, Temmuz-Aralık, 69-99.
- 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 İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2), 59-68.
- Porter, G. (2006). “Profiles of Workaholism Among High-Tech Managers”, *Career Development International*, 11(5), 440-462.
- Robinson, B. E. (2000). Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin, (Çeviren: Yanıl Betül), Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- Rusbelt, F.,Rogers, M. Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31 (3) (1988), 599–627.
- Parasuraman, S., Claire S. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Saks, A. M. (2006). “Antecedents and Consequences of Employee Engagement”, *Journal of Managerial Psychology*, No: 27.
- Sarıdere, U. (2004). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 54(4), 145-166.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, 58, 40-45.
- Seyhan, G.H. (2015). Kimya Öğretmenlerinin İş Doyumları, Öz-Yeterlik Algıları, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Streslerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi, OFMAE Bölümü, Sivas,
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. New Zealand Journal of Psychology, 36(1), 3
- Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). "Workaholism in Organizations: New Research Directions", Career Development International, 11(5), 369-373.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi, Ege Akademik Bakış, 11(2), 277-288.
- Taslak, S. (2007). İş - Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Bozok Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim, Yıl:18, (58).
- Tayfur, Ö., & Arslan, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30 (1), 147-172.
- Temel, A. (2006). "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 104-126.
- Torun, A., & Ercan, S. N. (2006). "Küçük İşletmelerde İş-Aile Çatışmaları, Çalışma Hayatından Duyulan Memnuniyet ve Firma Başarısıyla İlgili Algılar", G. Gençyılmaz (der.), 3. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul: Kültür Üniversitesi Yayınları, 58, 17-18.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma saatleri, Yönetici Desteği ve İş - Aile Çatışması ile İlişkileri, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı Hedef Yönelimleri ve İş Özelliklerinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Katkıları, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42 (1), 1-25.

- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13 (1), 145-168.
- Türk Dil Kurumu (TDK), www.tdk.gov.tr, (Erişim Tarihi: 01.01.2016).
- Türk, K. , Eroğlu, C., & Türk, D. (2008). T.C. Devlet Hastanelerindeki Çalışma Koşullarının Stres Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Geyve Devlet Hastanesi Örneği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5 (1).
- Tedmem ,(2014). Öğretmenlik Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, Rapor Dizisi: 3, Ankara
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Uysal, B. (2007). *Work-Family Conflict and its Relation to Organizational Outcomes and an Application in Banking Sector* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Uzun, Y. (2013). *Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Vatansever, Ç. (2010). İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi, (Editör: Güler İslamoğlu). Kurumlarda İyilik de Var. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yapıcı, N. (2008), "*İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing)*, Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Yener, S. (2014). *Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken İlişkisinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, S. M. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 3(3), 317-324.
- Yılmaz, T.& Şahin H.N. (2008). İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri, *Effects of Work-Family Conflict on Woman Life*. İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergi, 16 (63), 188-194.

EK-1 Anket

Değerli Eğitimci Arkadaşlarım,

Bu anket Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması alanında yaptığım bilimsel araştırmamda kullanılacaktır.

Aşağıdaki linki takip ederek anketi doldurmanızı rica ediyorum. Anket doldurma süresi 5 dakika ile sınırlıdır. Anketi kimin doldurduğu ya da hangi kurumda çalıştığınız bilinmeyecektir.

Desteğiniz için çok teşekkür ederim.

İlknur GÜLERYÜZ

Anket Soruları

A-Kişisel Bilgiler

1.Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2.Yaşınız

20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

3.Eğitim Düzeyiniz

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

4.Medeni Haliniz

Evli Bekar

5.Çocuğunuz Var mı?

Evet Hayır

6. Hangi Kademedeki Çalışıyorsunuz?

Okul Öncesi İlkokul Ortaokul Lise

7. Meslekteki Çalışma Yılıınız

1-5 6-10 11-15 16-20 21 yıl ve üzeri

8.Bu Kurumda Çalışma Yılıınızı Belirtin

1 yıl veya daha az 2-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl
 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

9. Göreviniz

Müdür Müdür Yardımcısı Bölüm Başkanı Zümre Başkanı

Sınıf Öğretmeni Rehber Öğretmen Branş Öğretmeni

10. Çalıştığınız Kurum Evinize Yakın mı?

Evet Hayır

11. Çalıştığınız Kurumun Size Sağladığı Olanakları Belirtiniz.

Özel Sağlık Sigortası Çocuğuma Burs Servis
 Yüksek Lisans- Doktora Bursu

B. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Sorular

Aşağıdaki ifadeleri okuyup sizin için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1.Çoğu zaman mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

13. Aktif şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

3.İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

C.İş-Yaşam Dengesi İle İlgili Sorular

Aşağıdaki ifadeleri okuyup sizin için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1.Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

2.Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

3.Özel yaşamdaki sorumluluklarım işimi tamamlamamı engelliyor.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

4.İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

5.Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

6.Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

7.Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

8.İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

9.Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

10.Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

11. İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

12. İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

13. Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

14. Eşimle aynı işyerinde çalışmam işimi olumsuz etkiler.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

15. Eşimle aynı işyerinde çalışmam özel hayatımı olumsuz etkiler.

- Asla
 Nadiren
 Ara Sıra
 Çoğu Zaman
 Her zaman

D. Çalışmaya Tutkunluk İle İlgili Sorular

Aşağıdaki ifadeleri okuyup sizin için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. İşimdeyken kendimi enerji dolu hissederim

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

2.Yaptığım işi bir amaca yönelik ve anlamlı bulurum.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

3.Çalıştığım zamanlar vaktin nasıl geçtiğini anlamam.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

4.İşimdayken kendimi güçlü ve dinç hissederim

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

5.İşime karşı hevesli ve gayret doluyum.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

6.Çalışırken etrafımda olup biteni unuturum.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

7.İşim bana ilham verir.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

8.Sabah uyandıgımda şevkle işe giderim

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

9.Yoğun çalıştığım zamanlar kendimi mutlu hissederim.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

10.Yaptığım işten gurur duyarım.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

11.İşimi yaparken işin içine gömülür, kendimi tamamen ona veririm.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

12.Çok uzun süre, hiç durmadan çalışmaya devam edebilirim.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

13.İşimi heyecan verici mücadelelerle dolu buluyorum.

- Hiçbir Zaman
 Nadiren
 Bazen
 Genellikle
 Çoğu Zaman
 Her zaman

14.Çalışırken işim beni alıp götürür adeta büyüler.

- Hiçbir Zaman
- Nadiren
- Bazen
- Genellikle
- Çoğu Zaman
- Her zaman

15.İşimi yaparken zekâm çok işlektir.

- Hiçbir Zaman
- Nadiren
- Bazen
- Genellikle
- Çoğu Zaman
- Her zaman

16.İşimden kendimi ayırmam zordur.

- Hiçbir Zaman
- Nadiren
- Bazen
- Genellikle
- Çoğu Zaman
- Her zaman

17.İşyerimde işler iyi gitmese de her zaman sebat edip işime azimle devam ederim.

- Hiçbir Zaman
- Nadiren
- Bazen
- Genellikle
- Çoğu Zaman
- Her zaman

B. İŞTEN AYRILMA NİYET ÖLÇEĞİ

	1	2	3	4	5
İFADELER	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2. Aktif şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.					
3. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					

C. İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

	1	2	3	4	5
İFADELER	Asla	Nadiren	Ara sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
1.BOYUT KİŞİSEL YAŞAMIN İŞE ETKİSİ					
1.Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.					
2.Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.					
3.Özel yaşamdaki sorumluluklarım işimi tamamlamamı engelliyor.					
4.İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.					
5.Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir					
2.BOYUT İŞİN KİŞİSEL YAŞAMA ETKİSİ					
6.Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.					
7.Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.					
8.İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.					
9.Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.					
3.BOYUT İŞ YAŞAM GELİŞİMİ					
10.Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.					
11.İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.					
12.İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.					
13.Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.					
4.BOYUT EŞLE BERABER ÇALIŞMA ETKİSİ					
14.Eşimle aynı işyerinde çalışmam işimi olumsuz etkiler.					
15.Eşimle aynı işyerinde çalışmam özel hayatımı olumsuz etkiler.					

D.ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ

	1	2	3	4	5	6
İFADELER	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Çoğu Zaman	Her Zaman
1.İşimdeyken kendimi enerji dolu hissedirim						
2.Yaptığım işi bir amaca yönelik ve anlamlı bulurum.						
3.Çalıştığım zamanlar vaktin nasıl geçtiğini anlamam.						
4.İşimdeyken kendimi güçlü ve dinç hissedirim						
5.İşime karşı hevesli ve gayret doluyum.						
6.Çalışırken etrafımda olup biteni unuturum.						
7.İşim bana ilham verir.						
8.Sabah uyandığımda şevkle işe giderim						
9.Yoğun çalıştığım zamanlar kendimi mutlu hissedirim.						
10.Yaptığım işten gurur duyarım.						
11.İşimi yaparken işin içine gömülür, kendimi tamamen ona veririm.						
12.Çok uzun süre, hiç durmadan çalışmaya devam edebilirim.						
13.İşimi heyecan verici mücadelelerle dolu buluyorum.						
14.Çalışırken işim beni alıp götürür adeta büyüler.						
15.İşimi yaparken zekâm çok işlektir.						
16.İşimden kendimi ayırmam zordur.						
17.İşyerimde işler iyi gitmese de her zaman sebat edip işime azimle devam ederim.						

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad : Güleryüz, İlknur

Uyruk : Türk (T.C.)

Doğum Tarihi : 23 Eylül 1974, İstanbul

Medeni Durum : Evli

Telefon : +90 212 284 64 15

Fax : +90 212 270 42 36

email : ilknur.guleryuz@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Gazi Üniversitesi	1995
Lise	Zübeyde Hanım K.M.L.	1991

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
1998-2007	BJK Koleji	Sınıf Öğretmeni
2007-2016	Bahçeşehir Okulları	Okul Müdürü

YABANCI DİL

İngilizce (Orta Düzey)