

**DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**FARKLI ÇALIŞAN TİPİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN
İŞKOLİKLİK EĞİLİMLERİ VE İŞ DOYUMLARI**

**Yüksek Lisans Tezi
Hayrullah YEŞİLYURT**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Turgut KARAKÖSE**

Kütahya, 2017

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların “Kaynaklar” bölümünde gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05.04.2017

Hayrullah YEŞİLYURT

Kabul ve Onay

Hayrullah YEŞİLYURT'un hazırladığı "Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları" başlıklı yüksek lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği ile kabul edilmiştir.


05.04.2017

Tez Jürisi İmza

Doç. Dr. Turgut KARAKÖSE (Danışman)



Doç. Dr. Kürşad YILMAZ



Doç. Dr. Yahya ALTINKURT



Doç. Dr. Baykal BİÇER

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Önsöz

Öğretmenlik, bir toplumun geleceğini şekillendiren önemli bir görev olması sebebiyle, önemli ölçüde özveri ve adanmışlık gerektiren bir meslektir. Bu açıdan, her öğretmen meslek yaşamı boyunca yalnızca kendi vicdanına hesap verebileceği bir yolculuğa çıkmaktadır.

Bununla beraber, öğretmenlik mesleğinin insan omzuna yüklemiş olduğu bu görev bilinci, eğitimcileri “işkolik” olmaya sürükleyebilmektedir. Birey, işi uğruna sağlığını, ailesini ve/veya çevresini ihmal etme eğilimine girebilmektedir. Bu noktada, öğretmenler dengeyi iyi kurmalı, işkolik olma ile verimli çalışma arasındaki ince çizginin farkında olarak hareket edebilmelidirler.

Bu çalışmada, öğretmenlerin “işkoliklik eğilimleri” ile “iş doyumları”nın incelenmesi amaçlanmıştır. Ulaşılan bulguların ve değerlendirmelerin, bu alanda ilerleyen dönemlerde gerçekleştirilecek olan araştırmalara katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın her aşamasında yanımda olan değerli hocam ve danışmanım Sayın Doç. Dr. Turgut KARAKÖSE’ye; kapılarını her çaldığımda öğrencisine en iyi şekilde yardımcı olma gayretini esirgemeyen çok değerli hocalarım Sayın Doç. Dr. Kürşad YILMAZ ve Sayın Doç. Dr. Yahya ALTINKURT’un çalışmam boyunca yaptıkları yardımları ömür boyu unutmayacağımı ifade eder, kendilerine en içten şükranlarımı sunarım.

İçindekiler

Önsöz	iv
İçindekiler	v
Tablolar Dizini	vii
Kısaltmalar	viii
Özet	ix
Abstract	x
Birinci Bölüm.....	1
Giriş.....	1
İşkoliklik.....	2
İşkolikliğin sebepleri	4
İşkolikliğin türleri.....	5
İşkolikliğin sonuçları.....	9
İşkoliklik ölçekleri.....	12
İş Doyumu	14
Motivasyon kuramları	15
Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	15
Alderfer'in ERG kuramı	17
Herzberg'in güdülenme kuramı	18
Locke'in amaç saptama kuramı	19
Adams'ın eşitlik kuramı.....	19
Vroom'un beklenti kuramı.....	20
İş doyumuna etki eden faktörler	21
İş doyumunun önemi ve iş doyumsuzluğunun sonuçları	24
Problem Durumu	26
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	29
Sınırlılıklar.....	31
Konuyla İlgili Yapılmış Olan Araştırmalar	31
Çalışanların işkolikliklerine yönelik yapılmış olan yurtiçindeki araştırmalar	31
Çalışanların işkolikliklerine yönelik yapılmış olan yurtdışındaki araştırmalar...	32

Çalışanların iş doyumlarına yönelik yapılmış olan yurtiçindeki araştırmalar.....	33
Çalışanların iş doyumlarına yönelik yapılmış olan yurtdışındaki araştırmalar ...	35
İkinci Bölüm	37
Yöntem.....	37
Araştırma Modeli.....	37
Evren ve Örneklem.....	37
Verilerin Toplanması.....	38
Veri toplama araçları	38
Verilerin Analizi.....	40
Üçüncü Bölüm	42
Bulgular.....	42
Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri	42
Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	43
Farklı Çalışan Tipine Göre Öğretmenlerin İş Doyumları.....	49
Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	50
Dördüncü Bölüm.....	66
Sonuç, Tartışma ve Öneriler	66
Sonuç ve Tartışma	66
Öneriler.....	83
Kaynaklar	85
Ekler	103
Araştırma İzin Belgesi.....	103
Kullanılan Ölçekler	104
Özgeçmiş.....	106

Tablolar Dizini

Tablo 1. Spence ve Robbins'in işkoliklik sınıflandırmaları	6
Tablo 2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile Alderfer'in ERG kuramının karşılaştırılması	17
Tablo 3. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkolik eğilimleri.....	42
Tablo 4. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkolik eğilimlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması	43
Tablo 5. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkolik eğilimlerinin medeni durumlarına göre karşılaştırılması	44
Tablo 6. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkolik eğilimlerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması.....	45
Tablo 7. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkolik eğilimlerinin çalıştıkları branşlarına göre karşılaştırılması	46
Tablo 8. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkolik eğilimlerinin toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması	47
Tablo 9. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkolik eğilimlerinin görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması.....	48
Tablo 10. Farklı çalışan tipine göre öğretmenlerin iş doyumları.....	49
Tablo 11. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılması	50
Tablo 12. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılması	51
Tablo 13. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durumlarına göre karşılaştırılması.....	52
Tablo 14. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durumlarına göre karşılaştırılması	53
Tablo 15. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması.....	54
Tablo 16. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması.....	56
Tablo 17. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının branşlarına göre karşılaştırılması	57
Tablo 18. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması	59
Tablo 19. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması	61
Tablo 20. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması	63

Kısaltmalar

HB: Hevesli bağımlı

İB: İş bağımlısı

İM: İş meraklısı

GÇÇ: Gönülsüz çok çalışan

YU: Yabancılaşmış uzman

İYÇ: İncancını yitirmiş çalışan

RÇ: Rahat (gevşek) çalışan

SÇ: Serbest (umarsız) çalışan

Özet

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ve İş Doyumları

Bu araştırmada farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Tarama modelindeki araştırmanın evrenini, Bursa ili merkez ilçelerindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde 1013 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın verileri İşkoliklik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, t-testi, ANOVA, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, iki değişkenli Ki-Kare ve çoklu karşılaştırma testlerinden Sidak testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin işkolik eğilimli oldukları saptanmıştır. İşkolik eğilimler gösteren bu öğretmenler, “hevesli bağımlı”, “iş bağımlısı” ve “iş meraklısı” çalışan tipindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, işkoliklik eğilimlerinde, cinsiyet, okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi bakımından anlamlı farklılığa rastlanırken; medeni durum değişkeni bakımından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin iş doyumları branş ve toplam hizmet süresi değişkenleri bakımından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ancak, cinsiyet, medeni durum, okul türü ve görev yapılan okuldaki toplam hizmet süresi değişkenleri bakımından öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları arasında, anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Çalışan tipi, iş doyumları, işkoliklik, öğretmen

Abstract

Workaholic Tendencies and Job Satisfactions of Teachers in Different Worker Types

In this study, it is aimed to determine the teachers' workaholic tendencies and their job satisfactions in different worker types. The population of this descriptive research, in which survey model was used, comprises the teachers working in state schools in the center of Bursa. Research sample consists of 1013 teachers. In the process of collecting data for the research, "Workaholism Scale" and "Job Satisfaction Scale" were used. Descriptive statistics, the t-test, the variance analysis (ANOVA), Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, Sidak (multiple comparison test) and Chi-Square tests were used to analyze the data collected. When we examine the survey results, almost one third of the teachers participated in the survey have workaholic tendencies. Teachers who have workaholic tendencies are enthusiastic addicts, work addicts and work enthusiasts. The workaholic tendencies of the teachers differ meaningfully in terms of gender, school type, branch, total service time and service time in the current school; but, no statistical discrepancy was found in the workaholic tendencies of them in terms of marital status. Job satisfactions of the teachers differ meaningfully according to the branches and total service times of them; however, no statistical discrepancy was found in job satisfactions of them in terms of gender, marital status, school type and service time in the current school. Additionally, job satisfactions of the teachers differ meaningfully according to the worker types.

Key words: Job satisfaction, teacher, workaholism, worker types

Birinci Bölüm

Giriş

Örgütlerin belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri için çalışanların gösterdikleri gayretlerin önemi büyüktür. Özellikle günümüz dünyasında örgütsel etkililiği ve verimliliği artırabilme konusu daha fazla önem kazanmıştır. İş edinmekteki birincil amaç yaşamı idame etmek ve ailenin ihtiyaçlarını karşılamak olmasına rağmen bu amaç kimi zaman ikinci planda kalabilmektedir. Çalışanlardan örgüt verimliliğini artırmak amacıyla enerjilerinin neredeyse tamamını iş ortamında harcamaları beklenebilmekte veya çalışanlar tamamen kendi tercihiyle zamanının çoğunu işi için harcayıp başka sosyal etkinliklerini ihmal edebilmektedir. Böylece çalışanların iş yaşam dengesi iş lehine bozulmaktadır. Bu durum alanyazında işkoliklik olarak tanımlanmaktadır. Sebep her ne olursa olsun işkolikliğin hem bireyin kendisine hem de örgüte uzun vadede bir faydası bulunmamaktadır (Fassel, 2000). İşkolik bireylerin zamanla sağlıkları, uyku düzenleri bozulabilmekte, stres düzeyleri ve sigara, alkol gibi maddeleri kullanma eğilimleri artabilmektedir. Bütün bu sonuçlara bağlı olarak da aile yaşamlarında düzensizlikler meydana gelebilmekte, iş yaşamlarında ise verimlilik ve etkililikleri gittikçe azalabilmektedir (Aziz ve Zickar, 2006; Chamberlin ve Zhang, 2009; Killinger, 1997; Molino, 2012; Yaniv, 2011). Buradan hareketle, işkoliklik başarı için bir gereklilik olarak görülmemelidir (Porter, 1996). Önemli olan bireylerin işleri uğruna kendilerinden, ailelerinden ve sosyal yaşamlarından taviz vererek çalışmalarını değildir. Asıl önemli olan çalışanların işlerini yaparken mutlu olabilmeleri ve işlerinden yüksek düzeyde doyum sağlayarak çalışabilmeleridir. Bununla beraber her işkolikliğin mutsuz olduğunu söylemek de doğru değildir. Ancak işkolikliğin iş doyumuna ve iş performansına olumsuz etkisi olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006; Scott, Moore ve Miceli, 1997).

İşkoliklik

İşe karşı aşırı bağımlılık ve çalışmaya olan kontrol edilemez bir ihtiyaç anlamına gelen işkoliklik kavramı ilk kez Oates tarafından kullanılmıştır. Oates (1971) iş bağımlılığını, alkoliklik ve ilaç bağımlılığı gibi bir bağımlılık olarak değerlendirmektedir. Schaufeli, Taris ve Rhenen (2008) işkolikliği, çalışanların birtakım içsel veya dışsal nedenlerden dolayı işlerine karşı aşırı bağımlılık eğilimi olarak tanımlamaktadırlar. Harpaz ve Snir'e göre (2003) işkoliklik, bireyin içsel baskıları nedeniyle zamanının büyük bir kısmını işine ayırmasıdır. Robinson'a göre (1998) gerçek işkolikler dışsal etmenler tarafından değil, daha derin içsel ihtiyaçlar tarafından güdülenirler. Killinger (1997) ise işkolikliği bir tür hastalık olarak ele almıştır. Ona göre işkoliklik, iş yaşamını düzene sokmakta eksiklik ve yaşama dair diğer çoğu etkinlikleri bir kenara bırakıp işe aşırı yoğunlaşmak olarak kendini gösteren bir obsesif-kompulsif bozukluktur.

İşkolikliğe ilişkin tanımların ortak noktaları genel olarak şu şekilde özetlenebilir: Bireyin, yaşamın içinde bulunan diğer bütün etkinlikleri bırakıp tamamen işe yönelmesi (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007; Porter, 1996; Scott ve diğ., 1997), sürekli işini düşünüp kendisini işe kaptırması (Scott ve diğ., 1997; Spence ve Robbins, 1992), kendisini bazı sebeplerden dolayı daha fazla çalışmaya mecbur hissetmesidir (Mudrack, 2004; Schaufeli ve diğ., 2008).

Yukarıdaki tanımlar ışığında işkoliklik, bireyin iş yaşam dengesinin iş lehine bozulması, işine olması gerektiğinden daha fazla yönelerek, kendi sağlığını, ailesini ve sosyal çevresini ihmal etmesi olarak ifade edilebilir. Bazı araştırmacılar (Mosier, 1983) ise işkolikliği hafta boyunca ortalama çalışma süresine göre tanımlamışlardır. Örneğin, insanın fizyolojisi gereği haftanın bir gününü dinlenmeye ayırmasının zorunlu olduğu gerçeğinden hareketle, günlük sekiz saat olmak üzere toplamda en fazla kırk sekiz saatlik çalışma süresi genel olarak sınır kabul edilmektedir. Mosier'e göre (1983) işkolikler, bireysel olarak haftada elli saatten fazla çalışanlardır. Robinson (1998) ise bu konuya biraz farklı yaklaşmaktadır. Ona göre uzun süre çalışmak kişiyi işkolik yapmaz. Ancak birey işinden dolayı arkadaşlarını ve sevdiklerini ihmal ediyorsa veya sosyal ilişki kurmaktan kaçınmak için işini

kullanıyorsa, bu konuda kendisini gözden geçirmeye ihtiyacı vardır. Benzer şekilde Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami (2011) de işkolikliği sadece işe ayrılan zaman bakımından ele almanın yanıltıcı olacağını, içten gelen bağımlılık duygusunun görmezlikten gelinmemesi gerektiğini savunmaktadırlar. Buradan hareketle, işkolikliğin, günlük çalışma saatinin yanı sıra işe olan bakış açısı ile de yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

Bu kavramı alanyazına kazandıran Oates'a göre (1971) işkolikliğin topluma zarar veren alkol veya ilaç bağımlılığından bir farkı yoktur. Killinger (1997) işkolikliğin sağlıklı çalışmakla bağdaşmadığını ifade etmektedir. Garson'a göre (Akt: Aziz, Wuensch ve Brandon, 2010) işkoliklik yaratıcılık ve performans konusunda amaca zıt işlev görebilmektedir. Ancak işkolikliği olumsuz bir davranış biçimi olarak ele alan araştırmacıların yanında, olumlu olarak görenler de vardır. Örneğin Machlowitz (1981) işkoliklerin daha enerjik olduklarını ileri sürmekte; onların işi, boş vakit geçirmeye tercih etmelerini ve her zaman her yerde çalışabilme kabiliyetlerini olumlu bir kişilik biçimi olarak görmektedir.

Bireylerin işkolik olmalarına sebep olan hem içsel hem de dışsal faktörler bulunmaktadır. Sebep her ne olursa olsun, işkolik olmak genel olarak, kişinin kendisini ve ailesini etkileyeceği için, olumsuz bir tutum olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber, işkolikliğin, kişinin çalışmaya olan tutkusundan ve verimliliğe olan katkısından hareketle, olumlu bir tutum olarak değerlendirildiği de görülmektedir.

Eğitim örgütleri açısından, kaliteli bir eğitimin verilebilmesi için her şeyden önce öğretmenlerin sağlıklı bir çalışma temposu içerisinde görevlerini yapmaları önemlidir. Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi, her çok çalışanın işkolik olarak görülmesi uygun bir değerlendirme değildir. Ancak, her çalışanın olduğu gibi öğretmenlerin de çok çalışmak ile kaliteli çalışmak arasındaki çizginin farkında olarak, hem eğitime ve öğrencilerine gerekli vakti ayırmalı hem de ailesi ve çevresi ile ilişkilerinin çalışma yoğunluğundan dolayı zedelenmemesine özen göstermelidir. Bu bağlamda bireylerin öncelikle işkolikliğe sebep olabilecek faktörlerin bilincinde olarak hareket etmeleri gerekmektedir.

İşkolikliğin sebepleri

Shimazu ve diğerleri (2011) işkolikliğin sebeplerini üç ayrı temele dayandırmaktadır. Bunlardan ilki kişilik özellikleridir. Örneğin başarıya olan ihtiyacın yanı sıra bireyin aşırı dışadönük ve hırslı olması, işkolikliğe sebep olabilecek kişilik özelliklerindedir. İkinci bir sebep olarak, toplumsal ve kültürel deneyimlerin işkolikliği tetiklediğini belirtmektedir. Stresli bir çocukluk veya aile yaşamı ve model alınan kişiler de işkolikliğe sebep olan faktörler olarak ele alınmıştır. Bir diğer sebep ise sürekli olarak işkolik davranışların pekiştirilmesidir.

İşkolikliğin sebepleri arasında sosyokültürel faktörler de bulunmaktadır. Örneğin, Japon kültüründe iş, bireyin topluma ve toplumun bir parçası olan kendisine karşı borcunu ödeme sürecidir (Snir ve Harpaz, 2004). Bu kültürde masa başında veya iş yerinde geçirilen zaman, örgüte olan bağlılığın adeta bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Herbig ve Palumbo, 1994). Çünkü bu kültürde sıkı çalışma ve çok çaba harcama yetenekten daha fazla değer görmektedir (Scholz, Gutierrez-Dona, Sud ve Schwarzer, 2002).

Oates'a göre (1971) işkolikliğin altında yatan dört temel faktör bulunmaktadır. Bunlar; dini inançlar (1), vatanseverlik duygusu (2), arkadaşlık kurma ve insanları etkileme (3), sağlıklı, zengin ve akıllı olma (4) yoludur. Oates (1971) daha sonra bu sebepleri maddi ve psikolojik sebepler olarak iki ana grupta toplamıştır. Maddi sebeplerin altında, geleceği garanti altına almak ve refah içerisinde bir yaşam sürdürmek güdüsü bulunmaktadır. Psikolojik sebepler ise sosyal itibar, rekabet hissi ve çalışanların yaptıkları işin karşılığını görememeleridir. Sosyal itibar ile bireyin aile ve çocuklarına daha güzel bir yaşam sunabilme isteği; rekabet hissi ile çalışanın iş ortamında diğerlerinden daha fazla takdir edilme arzusu kastedilmektedir. Yaptığı işin karşılığını göremediğini düşünen çalışan da kendisini ispatlayabilmek ve beklentilerini elde edebilmek için daha fazla çalışıp işine bağımlı hale gelecektir.

Killinger (1997) işkolikliğe sebep olan farkörleri aile ve toplum olmak üzere iki ana başlıkta toplamaktadır. Ona göre işkoliklik bireyin içinde büyüdüğü ailede başlar. Bağımlı aileler, kendileri de farkında olmadan birtakım takıntılı kuralları takip ederler. Killinger bu aileleri *işlevsel olmayan aile* şeklinde adlandırır. Bu ailelerde

iletişim dolaylıdır, çocuklara problemlerden bahsetmenin doğru bir şey olmadığı öğretilmektedir. Çocuklar sürekli güçlü, iyi, haklı ve mükemmel olmaları, ailelerinin kendileriyle gurur duymalarını sağlayacak başarılarla ulaşmaları gerektiği mesajı alırlar. Oysa sağlıklı ailelerde çocuğa, eğer yeteri kadar çaba gösterirse bundan gurur duyması gerektiği öğretilir. Killinger'e göre işkolikliğin bir diğer sebebi ise kişinin içinde yaşadığı toplumdur. Killinger çalışmanın bir erdem, oyun oynamanın ise bir günah olduğu inancının hala toplumda yaygın olduğunu savunmaktadır. Çalışmaya günah/sevap ilişkisi bakımından yaklaşan bir toplum bireylerde işkolikliği tetikleyen bir faktördür (Killinger, 1997).

Robinson (1998) günümüz dünyasının hızına yetişmek için insanların çok az zamanda çok fazla iş yapmaya çalıştıklarını ifade etmektedir. Dolayısıyla modern yaşam insanları işkolik olmaya zorlamaktadır. Ona göre gündelik yaşam insanları işkolikliğe sevk eden başlı başına bir etmendir. İnsanlar her şeyi bir arada sorunsuz götürmeyi isterler, işlerine ve evlerine aynı zamanı ayırmak isterler. Bunu başaramadıkları takdirde işlerini ev ortamında tamamlamayı amaçlarlar. İş ile evi birbirine entegre etme anlamına gelen "esnek zaman" ve "esnek mekan" kavramları da bu şekilde türemiştir. Ayrıca çevre ve toplumun da insanların işkolik olmalarında önemli ölçüde etkisi vardır. Toplumda özellikle işkoliklerin daha saygıdeğer olmaları ve ödüllendirilmeleri bireyleri bu yönde tetiklemektedir.

Bireylerin işkolik eğilimlerinin sebeplerine ilişkin yukarıda verilen faktörlerin herbiri işkolik eğilimli çalışanların yaşamında ayrı bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu bağlamda araştırmacılar işkolik çalışanları daha detaylı analiz edebilmek için birtakım sınıflandırmalara başvurmuşlardır. Bu sınıflandırmalar farklı çalışan tipindeki bireylerin işe olan bakış açılarının daha detaylı bir şekilde irdelenebilmesine olanak sağlamaktadır.

İşkolikliğin türleri

İşkolikliği sınıflandırmaya yönelik en detaylı araştırma Spence ve Robbins (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmacılar, çalışanları aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts), iş bağımlıları (work addicts), iş meraklıları (work enthusiasts), rahat (gevşek) çalışanlar (relaxed workers),

inancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers) ve serbest (umarsız) çalışanlar (unengaged workers) olmak üzere altı gruba ayırmışlardır. Bu çalışan tipleri arasındaki ilk üç grup işkolik eğilimli olarak değerlendirilmektedir. Aşağıdaki tabloda işkoliklik açısından çalışan sınıflandırılması görülmektedir.

Tablo 1

Spence ve Robbins'in İşkoliklik Sınıflandırmaları

Çalışan tipi	İşe bağımlılık	Güdülenme	İşten zevk alma
Hevesli bağımlılar	Yüksek	Yüksek	Yüksek
İş bağımlıları	Yüksek	Yüksek	Düşük
İş meraklıları	Yüksek	Düşük	Yüksek
Rahat (gevşek) çalışanlar	Düşük	Düşük	Yüksek
İnancını yitirmiş çalışan	Düşük	Yüksek	Düşük
Serbest (umarsız) çalışanlar	Düşük	Düşük	Düşük

Spence ve Robbins'in (1992) sınıflandırmasına göre *hevesli bağımlılar* çok çalışırlar, işlerini düşünmeye çok zaman ayırırlar ve çalışmayı severler. Fakat işe olan bu adanmışlık, beraberinde sağlık ve ailevi problemleri getirebilir. Aslında bu tür bireyler oldukça enerjiktirler, pozitif etki yayarlar ve ideal kişilerdir. *İş bağımlıları* sürekli işi düşünerek işe oldukça fazla zaman harcarlar. Fakat çalışmaktan tam anlamıyla hoşlanmazlar. Böylece aile, arkadaşlar ve toplumun geri kalanıyla anlaşmazlıklar yaşarlar. Bu iş-yaşam dengesizliğinden dolayı, ciddi anlamda stres ve sağlık problemi yaşarlar. Mükemmeliyetçidirler ve görev dağılımında sıkıntı yaşarlar. Sosyal etkinliklere pek katılmazlar ancak oldukça üretkendirler. *İş meraklıları* çok iş yaparlar, işlerini severler ancak iş kalitesine çok önem vermezler. Bunun bir sonucu olarak, bu kişiler kaygılı değillerdir, oldukça dengelidirler. Böylece uzun çalışma saatleri fiziksel ve zihinsel olarak çok yorucu olmaz. Bu bireyler her zaman

hazırdırlar fakat hata yapmaya eğilimlidirler. *Rahat (gevşek) çalışanların* duygusal ve psikolojik şikâyetleri yoktur, iş-aile kargaşası çok azdır. Genellikle çalışmaya karşı baskı hissetmemelerine ve maddi faktörlerle güdülenmemelerine rağmen, işkolik olmayan diğer çalışanlara göre haftada birkaç saat daha fazla çalışırlar. *İnancını yitirmiş çalışanlar* işkolik olmayan çalışanlar arasında en fazla sıkıntı yaşayanlardır. Yaşamdan çok az memnuniyet duyarlar ve yaşamın amacıkavramına yabancıdırlar. Yukarıdaki tablodakiler arasında en az çalışan grup olmalarına rağmen, psikolojik olarak rahat değillerdir, oldukça streslidirler ve çalışmaya karşı motivasyonları yoktur. *Serbest (umarsız) çalışanlar*, yaşamdan orta seviyede memnuniyet duyarlar ve yaşamın amacı kavramına da orta seviyede duyarlıdırlar. İşte çok fazla baskı hissetmezler. Bu sayede en az seviyede stres ve sağlık şikâyetleri vardır. Sadece gerektiği kadar çalışan serbest çalışanların, işe karşı motivasyonları yoktur ve kariyerleri konusunda da hallerinden memnundurlar.

Spence ve Robbins'in (1992) altı çalışan tipinden oluşan bu tipolojisine Buelens ve Poelmans (2004) "*gönülsüz çok çalışanlar (reluctant hard workers)*" ve "*yabancılaşmış uzmanlar (alienated professionals)*" olmak üzere iki çalışan tipi daha eklemiştir. Buelens ve Poelmans'ın (2004) tipolojisinde de ilk üç çalışan tipindeki hevesli bağımlı, iş meraklısı ve iş bağımlısı çalışanlar işkolik eğilimli olarak değerlendirilmekte olup geriye kalan beş gruptaki çalışanlar işkolik eğilimli olmayanlar olarak değerlendirilmektedir. *Gönülsüz çok çalışanlar* dışsal baskılardan dolayı çalışırlar, ücretle motive olmazlar ve çalışmayı bir görev olarak görmezler. *Yabancılaşmış uzmanlar* ise kendilerini mesleki gelişimlerine adanmışlar, mutludurlar ancak örgütsel bağlılıkları düşüktür. Bu araştırmada da Buelens ve Poelmans'ın (2004) sekiz çalışan tipinden oluşan sınıflandırması kullanılmıştır.

Killinger (1997) işkolikleri denetçi (controller), narsist denetçi (narcissistic controller) ve iyiliksever (pleaser) işkolikler olmak üzere üçe ayırmaktadır. *Denetçi işkolikler* son derece bağımsız, hırslı ve heyecanlıdırlar. Enerjiktirler, çok az dinlenirler, uykuya pek ihtiyaç duymazlar, sürekli meşgul olmaktan hoşlanırlar. Esprili ve sosyal olabilirler fakat çok az, yakın arkadaşları vardır. Sabırsızdırlar ve sürekli bir şeyler düşünürler. Bağımsızlığa oldukça önem verdikleri için de genellikle yönetimde en üst pozisyonlarda bulunurlar. *Narsist denetçi işkolikler* de birinci

gruptakilere benzerler. Ancak stresin yüksek olduğu zamanlarda ayrılmaya başvurma eğilimindedirler. İstenmeyen şeyleri görmezden gelirler. Bu tarz işkoliklerin karşılıksız sevme alışanlıkları pek yoktur. İnatçı ve gururludurlar. Görüneni, her şey olarak kabul ederler. *İyiliksever işkolikler* ise daha az hırslı, daha sosyal bireylerdir. Diğer insanlar ve onların ihtiyaçları konusunda daha duyarlıdırlar. Başkalarıyla olmaktan hoşlanırlar, fakat bazen onlara aşırı bağımlı olabilirler. Yönetimde orta derece pozisyon almak isterler. Çünkü başkalarının dönütü ve yöneticinin onayı onlar için önemlidir.

Fassel (2000) ise çalışanları zorunlu çalışanlar (compulsive worker), zevk için çalışanlar (binge worker), gizli çalışanlar (closet worker) ve iştahsız çalışanlar (work anorexic) olmak üzere dört gruba ayırmaktadır. *Zorunlu çalışanlar* her an işiyle meşgul olmak isteyen çalışanlardır. Genel olarak işkolikler bu gruptadır. İşe ilk gelen ve işten son ayrılan onlardır. Tatil yapacak olsalar -son ana kadar tatil yapıp yapmama konusunda kararsızdırlar- işlerini de beraberlerinde götürürler. Zorunlu işkolikler yöneticileri tarafından böyle bir talep gelmemesine rağmen sürekli çalışırlar. *Zevk için çalışanların* işlerinde bir yoğunluk hâkimdir. Yeme içme düşkünü insanlarda olduğu gibi, bu kategorideki çalışanlar da işe düşkün kişilerdir. Aslında her şey normal gibi görünür ama bir anda kendilerini işe kaptırırverirler. Sonrasında günlerce uyumadan çalışabilirler. *Gizli çalışanlar* kategorisindeki bireyler gözden uzak bir şekilde, kendi hallerinde çalışmaktan hoşlanırlar. Bu gruptaki çalışanlar aslında çalışma düzenleriyle ilgili bir şeylerin yolunda gitmediğinin farkındadırlar. Ailelerine genellikle işlerini belli bir düzene sokacaklarına dair geçiştirmelik sözler verirler. *İştahsız çalışanların* felsefesi “bir işi çok az ama çok iyi yaparım” dır. Mükemmel olduklarını düşündüklerinden dolayı işleri ertelerler, son ana bırakırlar. Bundan dolayı bir çalışma düzenleri yoktur. Yeterli çalışıp çalışmadıkları konusunda fikir sahibi değildirlar.

Robinson da (1998) beş farklı işkolik türünden bahsetmektedir. Bunlardan ilki *acımasız işkoliklerdir (relentless workaholics)*. Bu gruptaki işkolikler gece gündüz sürekli çalışırlar. Yaşamlarında dinlenme ve mola gibi kavramlar yoktur. İşlerini genellikle vaktinden önce bitirirler. Örneğin, altı aylık süresi olan bir işi sanki yarın tamamlamak zorundaymış gibi çalışırlar. *Bulimik* (tıptaki anlamı “yeme

bozukluğu”dur) *işkolikler (bulimic workaholics)*, yaptıkları işi tam anlamıyla mükemmel yapmaya çalışırlar. Fakat genellikle mümkün olan son ana kadar beklerler, ardından panikle çalışmaya başlayıp işlerini bitirmeye uğraşırlar. Aslında son ana kadar beklemleri, zihinlerinde işlerini en iyi şekilde yapabilmeyi planlarını düşünmelerinden kaynaklanır. Bu yüzden çalışmıyor gibi görünseler de zihinsel olarak sürekli çalışmaktadırlar. *Dikkat eksikliği olan işkolikler (attention-deficit workaholics)* birçok projeye aynı anda başlarlar ancak çabucak yavaşlarlar ve kararsızlaşırlar. *Zevk alan işkolikler (savoring workaholics)* yavaş, kararlı ve sistemlidirler. Her türlü detayla ilgilenirler, akılları sürekli çoğu zaman gereksiz olabilen ayrıntılarla meşguldür. Ancak bitirdikleri işin yeterince iyi olmadığından korkarlar. Son gruptaki *ilgi tutkunu işkolikler (careaholic workaholics)* ise sürekli başkalarını düşünme ihtiyacı hissederler. Çevresindeki insanlardan kendilerini sorumlu tutarlar, sadece ihtiyacı olanlara yardım ettikleri zaman mutlu olurlar.

Douglas ve Morris (2006) bütün çok çalışanların işkolik olup olmadığı sorusuna yanıt aramış ve işkoliklikle ilgili dört ayrı güdüleyici olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun sonucunda çalışanları *iş (work) odaklı, ekonomi (income) odaklı, eğlence (leisure) odaklı* ve *ikramiye (perquisite) odaklı çalışanlar* şeklinde sıralamışlardır. Bunlardan birinci kategoride bulunanları genel kabul görmüş anlamda işkolik olarak kabul etmektedirler. Diğer üç gruptaki çalışanlar da işlerinde çok vakit geçirmektedirler. Fakat yaptıkları işten aldıkları hazdan dolayı Douglas ve Morris (2006) tarafından işkolik olarak değil, iş meraklıları olarak nitelendirilmektedirler.

Yukarıda görüldüğü gibi araştırmacılar çalışanları daha iyi analiz edebilmek için birtakım sınıflandırmalar yapmışlardır. Bu sınıflandırmalar genel olarak çalışanların işlerine karşı yaklaşımlarına ve bu yaklaşımlar doğrultusunda edindikleri tavırlara dayanılarak oluşturulmuştur. İşkolik çalışanların bu tavır ve yaklaşımları şüphesiz beraberinde bazı sorunları da getirecektir.

İşkolikliğin sonuçları

İşkolikliğin bireye, yakınlarına ve iş ortamına psikolojik, fiziksel veya sosyal bakımdan birtakım etkileri vardır. İşkoliklik terimi ortaya atıldığı ilk günden itibaren tavır, davranış, kişilik ve bağımlılık olarak ele alınmıştır. İşkolikler, işe kontrol

edilemez bir motivasyonla haddinden fazla ilgi gösterdiklerinden, özel ilişkilerini, boş zaman etkinliklerini, eğlencelerini ve sağlıklarını tahrip etmektedirler (Andreassen ve diğ., 2014).

İşkolikliğin sağlığı olumsuz etkilediği, yapılan araştırmalarca bilinmektedir (Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2010; Bonebright, Clay ve Ankenmann, 2000; Chamberlin ve Zhang, 2009; Kubota ve diğ., 2010; Schaufeli ve diğ., 2008). Kavram olarak işkoliklik, işyerinde haddinden fazla vakit geçirmek anlamına geldiğinden, işkoliklerin işte harcadıkları enerjilerini telafi edebilmek için zamanları oldukça sınırlıdır. Bu da zamanla biriken bir zihinsel ve duygusal yorgunluğa sebep olmaktadır. Buna ek olarak, işlerinin başında olmadıkları zamanlarda bile, ısrarla ve sürekli işlerini düşünürler, bunun sonucunda da stres artabilmektedir. Kısacası, işkoliklik, sağlıksız bir yaşama, düzensiz uyku alışkanlıklarına ve psikolojik sağlığın zarar görmesine neden olmaktadır (Shimazu ve diğ., 2011).

İşkolikliğin sonuçları, aslında diğer bağımlılıklarla benzerlik göstermektedir (Shonin, Gordon ve Griffiths, 2014; Sussman, 2013). Araştırmalar işine aşırı bağımlı olup kendini strese sokan bireylerde fiziksel ve psikolojik sorunların daha fazla meydana geldiğini göstermektedir (Andreassen ve diğ., 2010; Bonebright ve diğ., 2000; Schaufeli ve diğ., 2008). Alanyazında işkolikliğin uyku düzenine olan etkisinin incelendiği araştırmalar da vardır. Yüksek derece işkoliklik eğilimi gösteren çalışanlar uyku problemi, iş esnasında yorgunluk, uyanmakta zorluk çekme ve sabah uyaadıklarında halsiz hissetme gibi sorunlar yaşamaktadırlar (Kubota ve diğ. 2010). Andreassen, Hetland, Molde ve Pallesen'e göre (2011) ise yüksek derecede bir saplantıyla kendini işine vermiş bireyler daha fazla uyku hastalığına (insomnia) tutulmaktadır. Molino (2012) İtalyan çalışanlar arasında yapmış olduğu araştırmada işkoliklerin diğer çalışanlara göre çok daha fazla yorgunluk hissettikleri sonucuna ulaşmıştır.

İşkolikliğin insan sağlığına etkilerinin incelendiği birtakım araştırmalarda işkoliklik ile iş ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki olduğu (Andreassen ve diğ., 2011; Aziz ve Zickar, 2006; Bonebright ve diğ., 2000); işkolikliğin ani öfke patlaması ve psikosomatik rahatsızlıklara (Kubota ve diğ., 2010; Schaufeli, Bakker,

Van der Heijden ve Prins, 2009) neden olduğu ve agresiflik ile işkoliklik arasında pozitif ilişki olduğu (Spector ve Fox, 2005) tespit edilmiştir. Chamberlin ve Zhang'ın (2009) yapmış oldukları bir araştırmada ise işkoliklerin psikolojilerinin ve sağlıklarının daha kötü, mutluluk seviyelerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

İşkolikliğin, evliliğe ait problemler, iş aile çatışması gibi, aile içi ilişkilerin zedelenmesine sebep olan yönleri bulunmaktadır (Andreassen ve diğ., 2010; Shimazu ve diğ., 2011). Ayrıca işkolikler iş dışında daha az sosyaldirler (Russo ve Waters, 2006). Bunun en büyük sebebi, işkolik insanların sınırlı sayıda zamanı ve enerjisi bulunmasıdır (Edwards ve Rothbard, 2000). Hem çalışan olarak hem de eş olarak üzerlerine düşen görevleri sahip olduğu bu sınırlı kaynaklar (zaman, enerji) ile yerine getirmektedirler. İşkolik insanlar, iş dışı faaliyetlerini işleri uğruna feda ettikleri için, iş ve aile yaşamları arasında sık sık gelgitler yaşayabilmektedirler. Çünkü sahip oldukları kaynaklar sınırlıdır (Ng ve diğ., 2007).

İşkoliklik ile aile içi problemler zamanla birbirini tetikleyen bir kısır döngü halini alabilmektedir. İşkolikliğin sebep olduğu ailevi problemlerden dolayı birey ailesine yaklaşmaya çalışmaktan ziyade iyice uzaklaşacak ve çareyi kendini tamamen işine vermekte bulmaktadırlar. Killinger (1997) alkoliklik ile işkolikliği birbirinden ayırırken, birincisinin *sorumluluktan kaçış*, ikincisinin ise *sorumluluğa kaçış* olduğunu ifade etmektedir. Ailesinden kopan birey, yaşamakta olduğu psikolojik ve ailevi problemlere, işinde daha fazla sorumluluk almak suretiyle telafi yöntemi bulmaya çalışacaktır.

Yaniv (2011) sigara, alkol, kafein, kokain gibi zararlı maddelerin bilim dünyasında önemli bir yer tutmasına rağmen, yıkıcı zararlara sebebiyet veren işkoliklik kavramının yeteri kadar ilgi görmediğini savunmakta ve işkolikliğin özellikle aile yaşamına önemli ölçüde zararlı olduğunu belirtmektedir. İşkolik davranış eğilimleri zamanla diğer önemli kişisel ilişkilerle rekabete giren alışkanlıklar haline gelmektedir. Özellikle, kişinin ailesi ile birlikte geçirebileceği fiziksel ve duygusal bakımdan kaliteli zaman dilimi kalmamaktadır. Bundan dolayıdır ki işkoliklik psikolojik ve sağlık problemlerinin yanında eşlerin birbirlerinden soğumasına yol açan sıkıntılara da sebep olmaktadır (Yaniv, 2011).

Özetle, işkolikliğin çok sayıda istenmeyen sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar, psikolojik, fiziksel, ailevi ve toplumsal olabilmektedir. Öncelikle, işkolik bireyler zamanlarının çoğunu işlerine ayırdıkları için fiziksel ve zihinsel olarak yorgunluk hissederler, uykuları düzensizleşir, uyuyamazlar veya sabah kalkınca yorgun hissederler. Buna bağlı olarak öfkelerini kontrol etmede güçlük çekebilmekteve psikolojileri bozulabilmektedir. Aileleriyle ve içinde yaşadıkları toplumla çatışma yaşayabilirler ve günden güne asosyalleşebilirler. Bunun sonucunda da ailelerinden ve toplumdan uzaklaşmaya başlarlar ve yalnızlaşırlar.

Bütün bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda örgüt içerisindeki işkolik eğilimli çalışanların tespiti önem kazanmaktadır. Bu tespitin gerçekleştirilebilmesi amacıyla araştırmacılar birtakım ölçekler geliştirmişlerdir. Bu ölçekleri kullanarak işkolik eğilimli olan ve olmayan çalışanların sınıflandırılması mümkündür.

İşkoliklik ölçekleri

Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen *WorkBat* (The Workaholism Battery) ölçeği bu güne kadar kullanılan en yaygın işkoliklik ölçeği olmuştur. Bu araştırmada da bundan dolayı *WorkBat* ölçeği kullanılmıştır. 25 maddeden oluşan *WorkBat* ölçeği üç alt ölçekten oluşmaktadır: İşe bağlılık (8 madde), içsel güdülenme (7 madde) ve işten haz duyma (10 madde). Bütün maddeler kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum arasında tercihler bulunan beşli Likert ölçeği kullanılarak puanlanmaktadır. *WorkBat* ölçeği, alanyazındaki mevcut bilgilerden destek alınarak ve yazarların kendi hipotezleri ışığında geliştirilmiştir.

Bütün üç alt ölçekte de ortalamanın üzerinde puan alan çalışanlar hevesli bağımlılar olarak nitelendirilmişlerdir. Bu üç boyuttan işten haz duyması ve içsel güdülenmesi yüksek fakat işe bağlılığı düşük olanlar iş bağımlıları; işten haz duyması ve işe bağlılığı yüksek fakat içsel güdülenmesi düşük olanlar ise iş meraklıları olarak adlandırılmışlardır. İşkolikler, mükemmeliyetçilikte, kendisinden beklenmemesine rağmen sorumluluk almakta, iş stresinde ve sağlık şikâyetlerinde diğer çalışanlara göre daha fazla puan almaktadırlar (Spence ve Robbins, 1992).

Alanyazında sık kullanılan bir diğer işkoliklik ölçeği Robinson (1999) tarafından geliştirilen *WART* (Work Addiction Risk Test) ölçeğidir. Kesinlikle yanlış-

kesinlikle doğru değerleri arasında tercihleri bulunan dörtlü Likert tipi ölçekte 25 adet madde bulunmaktadır. WART leği genellikle tek faktörlü olarak değerlendirilmektedir. Bu ölçeğe göre genel puanı 67-100 arasında olan çalışanlar yüksek derecede işkoliklerdir; 57-66 arası puana sahip olanlar orta seviye işkoliklik eğilimleri vardır. WART leği, ağdaş işkoliklik tanımlarıyla uygun olmadığı gerekçesiyle ve işkoliklikten ziyade A tipi kişilik özelliklerini ve kaygıyı yansıttığı için bazı araştırmacılar tarafından eleştirilmektedir (Mudrack, 2006).

Alanyazında kullanılan bir diğer ölçek olan *DUWAS* (The Dutch Work Addiction Scale) leği, Schaufeli ve diğerleri tarafından (2009) geliştirilmiştir. Bu araştırmacılar, işkoliklerin işe çok fazla zaman ayırdıklarını ve işlerini bir saplantı haline getirdiklerini savunmaktadırlar. Bu doğrultuda aşırı çalışma ve zorunlu çalışma olmak üzere iki alt ölçek oluşturmuşlardır. 10 maddeden oluşan *DUWAS* leğinin beş maddelik aşırı alışma (Working Excessively) kategorisi Robinson'un WART leğinden alınarak; beş maddelik zorunlu alışma (Working Compulsively) kısmının ise dört maddesi Spence ve Robbins'in *WorkBAT* leğinden ve bir maddesi ise Robinson'un WART leğinden alınarak oluşturulmuştur. Bütün maddeler hiçbir zaman-her zaman arasında yanıtlanan dörtlü Likert tipi ölçek ile değerlendirilmiştir. Her iki alt ölçekten de yüzde 75 ve üzeri puan alan bireyler işkolik olarak değerlendirilmektedir (Schaufeli ve diğ., 2009).

Alanyazında kullanılan bir başka ölçek ise *BWAS* (Bergen Work Addiction Scale) leğidir. Bu lek Andreassen, Griffiths, Hetland ve Pallesen (2012) tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırmacılar, mevcutta kullanılan işkoliklik leklerinin birbirleriyle çapraz doğrulamalarının yapılmadığını ve çok azının iyi tanımlanmış kuramsal altyapıya sahip olduğunu savunmaktadırlar. Bundan dolayı işkolikliği *BWAS* leği ile yedi temel bağımlılık kategorisinde ele almışlardır: Göze arpma (işle fazlaca meşguliyet), ruh hali değişikliği (suçluluk, kaygı vs. duygulardan kaçmak için çalışmak), kargaşa (kişinin kendisi için mi başkası için mi çalışması gerektiğini kestirememesi), geri çekilme (bireyin çalışması engellendiği zaman duyduğu rahatsızlık), tolerans (beklenilenden fazla çalışma içgüdüsü), depresme (bireyin yaşadığı geçici düzelmeden sonra tekrar kendini sıkı çalışıyor vaziyette bulması), problem (kişinin çok çalışmaktan ötürü sağlık problemleri yaşaması).

Bütün sorular hiçbir zaman-her zaman arasında değer bulan beşli Likert tipi ölçek kullanılarak değerlendirilmektedir. Yedi kategorinin dördüne sık sık veya her zaman cevabı verenler işkolik olarak değerlendirilmektedirler.

Bu noktaya kadar olan bölümde kuramsal kısmın birinci ana başlığı olan işkolikliğe ilişkin kavramlara, işkolikliğin sebepleri ve sonuçlarına, işkolikliğin türlerine ve işkolikliği ölçmeye yönelik geliştirilmiş ölçeklere yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde iş doyumunu, motivasyon kuramları, iş doyumuna etki eden faktörler, iş doyumunun önemi ve iş doyumunsuzluğunun sonuçlarına ilişkin kavramlara değinilecektir.

İş Doyumu

Çalışanların sahip olduğu tutumların yöneticiler tarafından bilinmesi onların örgüte olan tutumlarının anlaşılması ve bunun sonucunda ortaya çıkabilecek olumlu veya olumsuz faktörlerin kestirilebilmesi açısından önem taşır. Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlardır. Buna genellikle iş doyumunu denilmektedir. Eğer bu tutumlar olumlu ise çalışanlarındoyum düzeylerinin yüksek, olumsuz ise düşük olduğu görülür (Özkalp ve Kırel, 2011). Örgütlerde sıklıkla araştırılan iş doyumunu kavramının belirli bir tanımı olmamasına rağmen, en fazla kabul gören tanımların bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Oldcorn (1982) iş doyumunu, işe karşı duyulan pozitif eğilimler olarak tanımlar. Cranny, Smith ve Stone'a göre (1992) iş doyumunu, çalışanın arzu edilen kazanımları ile gerçekte elde edilen kazanımlarını kıyasladığı zaman işine karşı takındığı tutumdur. Davis'e göre de (1988) çalışanların yaptıkları işten duydukları tatmin ya da tatminsizlik olan iş doyumunu, kişinin yaptığı işten beklentileri karşılandığında gerçekleşir.

Spector'a göre (1997) iş doyumunu, bireylerin işleri hakkında ne hissettikleridir. Çalışanlar işlerini ne kadar seviyorlarsa o kadar doyum sağlarlar. Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen'e göre (2006) iş doyumunu, çalışanın işine ve iş yerindeki çalışma ortamına karşı yarattığı duygusal bir tepkidir. Özgüven (2003) de iş doyumunu çalışanların iş ortamına karşı besledikleri olumlu ya da olumsuz duyguların ve tepkilerin bütünü olarak tanımlar. Diener, Sandvik ve Pavot'a göre (1991) iş doyumunu,

çalışanın işinden memnuniyet duymasının yanında, iş yaşamında tecrübe ettiği mutluluğun sıklığı, üzüntü ve gerginliğin seyrekliğidir. Barutçugil'e göre (2004) ise iş doyumunu bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur.

Çalışanların işlerinden doyum sağlayabilmeleri için yaptıkları işe karşı motivasyonlarının yüksek olması önemlidir. Bireyleri güdüleyen ve davranışlarını yönlendiren birtakım faktörler vardır. Bu faktörlerin örgüt içerisinde iyi analiz edilmesi çalışanların motivasyonları açısından gereklidir. Bu bağlamda, çalışanların motivasyonlarını açıklamaya yönelik geliştirilmiş farklı kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlara genel olarak *motivasyon kuramları* denilmektedir.

Motivasyon kuramları

Motivasyon kuramları genel olarak içerik kuramları ve süreç kuramları olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. İçerik kuramları, insanları neyin motive ettiği ve insan davranışına enerjisini, yönünü ve devamlılığını verenin ne olduğuyla ilgilenir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Alderfer'in ERG kuramı ve Herzberg'in güdülenme kuramı bu gruptadır. Süreç kuramları ise davranışın oluşmasının, yönünün ve devamlılığının nasıl oluştuğu ile ilgilenmektedir. Bu kuramlara göre, insanın davranışını yönlendiren faktörler geleceğe ilişkin inançları, beklentileri ve tahminleridir. Organizmanın çevreden aldığı ipuçlarını kullanarak gelecekte nasıl bir davranış yapması gerektiğini karara bağladığı görüşü savunulmaktadır (Yücel ve Gülveren, 2014). Locke'ın hedef koyma kuramı, Adams'ın eşitlik kuramı ve Vroom'un beklenti kuramı bu gruptadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

İnsan ihtiyaçlarını ilk defa bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen ve güdüleme konusundaki gelişmelere ışık tutan düşünür Maslow'dur. Maslow'a göre (1943) bireylerin beş temel ihtiyacı bulunmaktadır. Bunlar fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bu temel ihtiyaçlar belli bir hiyerarşi içerisinde birbirleriyle ilişkilidir.

Birey en baskın ihtiyaca göre hareket etmektedir, daha az baskın olan ihtiyaçlar görmezlikten gelinmekte, unutulmakta veya ihmal edilmektedir. Bir ihtiyaç tamamen doyurulduğunda baskın olan bir üst ihtiyaç kendini göstermekte ve birey yeni ihtiyaca göre davranışlarını şekillendirmektedir. Tatmin edilmiş ihtiyaçlar artık motive edici değildir.

Bu ihtiyaçların en başında öncelikle doyurulması gereken ve yaşamsal bir öneme sahip olan temel *fizyolojik ihtiyaçlar* bulunmaktadır. Bireyler öncelikle hava, su, gıda, uyku gibi fizyolojik ihtiyaçlarını gidermeye çalışırlar. Örneğin, bireyde açlık hissi var ise bütün olanaklarıyla öncelikle bu ihtiyacını karşılamaya çalışacaktır. Diğer bütün ihtiyaçlar ikinci derecede öneme sahiptir. Fizyolojik ihtiyaçlar tatmin edildikten sonra ise artık eskisi kadar önemli değildir ve genel olarak *güvenlik ihtiyaçları* adı verilen ihtiyaçlar daha baskın hale gelir. Fizyolojik ihtiyaçlarını tamamlamış bir organizma artık güvenlik odaklıdır ve davranışlarını buna göre şekillendirir (Maslow, 1943). Güvenlik ihtiyaçları içerisinde bireyin kendisini ve ailesini dış tehlikelerden koruma, iş güvenliği, mülkiyet güvenliği gibi ihtiyaçlar bulunmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010). Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlarını doyuran birey sırasıyla ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını doyurma çabası içerisinde girmekte ve davranışlarını bu yönde şekillendirmektedir. *Ait olma ihtiyaçları* arasında arkadaşlık ilişkileri kurma, sosyal faaliyetlere katılma ve cinsel yakınlık; *saygı ihtiyaçları* arasında itibar kazanma, takdir edilme, övülme; *kendini gerçekleştirme ihtiyaçları* arasında ise yaratıcılık ve kişisel gelişim gibi ihtiyaçlar yer almaktadır.

Eğitim örgütlerinde yönetici, öğretmenlerin hangi ihtiyacını tatmin etmek istediğini tespit ederek o ihtiyacın tatminine yönelik ortamlar yaratabilmeli ve onların belli yönde davranmalarını sağlayabilmelidir. Örneğin yapılan araştırmalara göre (Knoll, 1987 Akt: Erdem, 1997) güvenlik ihtiyacı karşılanmamış bir öğretmen savunmacı ve yeniliğe kapalı olur; ait olma ihtiyacı karşılanmamış bir öğretmen kendini diğer çalışanlardan soyutlar, çalışma grubunun oturumlarına katılmaz ve öğretmenler odasına girmek istemez; saygı ihtiyacı karşılanmamış bir öğretmen ise okula ve yönetime güvensizlik duyar, sorumluluk almak istemez. Bu bakımdan eğitim yöneticilerinin, gösterilen davranışın hangi ihtiyacın eksikliğinden

kaynaklandığını bilip öğretmenler için gerekli ortamları yaratabilmeleri gerekmektedir.

Alderfer'in ERG kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin sadeleştirilmiş hali olarak da nitelendirilen ERG kuramında üç ihtiyaç bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla var olma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve gelişme ihtiyacıdır.

Tablo 2

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile Alderfer'in ERG Kuramının Karşılaştırılması (Eren, 2012)

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	Alderfer'in ERG Kuramı
Kendini gerçekleştirme	Gelişme (Growth) ihtiyaçları
Saygı ihtiyacı	
Sevgi ve ait olma ihtiyacı	İlişki kurma (Relatedness) ihtiyaçları
Güvenlik ihtiyacı	Var olma (Existence) ihtiyaçları
Fizyolojik ihtiyaçlar	

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, Alderfer'in var olma ihtiyacı Maslow'un kuramında yer alan fizyolojik ihtiyaçlara ve güvenlik ihtiyaçlarına; ilişki kurma ihtiyacı sevgi ve ait olma ihtiyaçlarına; gelişme ihtiyacı ise saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Eren, 2012).

Maslow'un kuramından farklı olarak bu kuram kişinin aynı anda değişik basamaklardaki ihtiyaçlarını doyumayı arzulayabileceğini savunmaktadır. Kişi, alt düzeydeki ihtiyaçlarını giderdiğinde bir üst düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelir. Ancak üst düzeydeki bir ihtiyaç yeter düzeyde tatmin edilemezse kişi bir alt düzeydeki ihtiyaca geri döner ve abartılı bir şekilde bu ihtiyacını tatmin etmeye yönelir. Böylece doyuramadığı ihtiyacının yerine bir alt düzeydeki ihtiyacını tatmin ederek avunur (Yücel ve Gülveren, 2014). Diğer bir deyimle, üst düzey ihtiyaçlarının tatminsizliği, bireyin alt düzey ihtiyaçlarının artmasına neden olur. İsteddiği amaca ulaşamaması nedeniyle engellenen birey bu amacını değiştirir ve daha önce başardığı

bir amaca bütün enerjisini verir (Özkalp ve Kirel, 2011). Abartılı çalışmayı seven işkolik bireylerin psikolojilerinin altında yatan bir sebep de bu olabilir. Örneğin kendini gerçekleştirememiş ya da sosyal ihtiyaçları karşılanmamış bir bireyin kendisini işe verip aşırı enerji ve zaman harcayarak işkolik eğilimler göstermesi olasıdır.

Herzberg'in güdülenme kuramı

Motivasyon-hijyen kuramı ya da çift faktör kuramı olarak da bilinen bu kurama göre iş doyumunun tam tersi iş doyumsuzluğu değildir. Bir işte doyumsuzluk yaratan özellikleri önlediğimizde iş her zaman doyum sağlayıcı duruma gelmez (Özkalp ve Kirel, 2011).

Bu kurama göre, iş doyumuna ve doyumsuzluğuna etki eden faktörler hijyen ve motivasyon faktörleri olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Hijyen faktörlerinin iyileştirilmesi iş doyumunu arttıracığı anlamına gelmez, ancak bu faktörlerin olmaması iş doyumsuzluğuna sebep olacaktır. Bu bakımdan hijyen faktörleri olmazsa olmazdır, öncelikle hijyen koşullarının iyileştirilmesi gerekir (Eren, 2012). Hijyen faktörleri arasında ast ve üstler ile ilişkiler, denetleme, yönetim, çalışma koşulları, iş güvenliği ve ücret yer almaktadır. Motivasyon faktörleri ise gerçek doyum oluşturan faktörlerdir. Bu grupta ise başarı, sorumluluk, ilerleme gibi bireyleri güdüleyen unsurlar yer almaktadır (Hoy ve Miskel, 2010).

Eğitim örgütleri açısından bakılacak olursa, hijyen faktörlerine öğretmen-öğrenci ilişkisi, güvenlik, maddi imkânlar, eğitim ortamının fiziki şartları; motivasyon faktörlerine ise sorumluluk alma, gelişme olanakları, takdir edilme ve tanınma hissi örnek olarak verilebilir (Yücel ve Gülveren, 2014). Yöneticilerin hijyen faktörleri olmaksızın öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamalarının mümkün olmayacağını farkında olmaları gerekmektedir. Hijyen faktörleri iyileştirildikten sonra bireyleri asıl güdüleyen motivasyon faktörlerinin karşılanması gerekmektedir. Örneğin ısınma, temizlik, eğitim araç ve gereçlerinin en iyi şekilde temininden sonra, öğretmenlerin yaptıkları işlerden dolayı takdir edilmeleri, işlerinde kendilerini geliştirmeye olanak sağlanması vb. gerekmektedir (Erdem, 1997).

Locke'in amaç saptama kuramı

Bu kurama göre çalışanların önünde gerçekleştirilebilir hedefler bulunması onları motive edecektir. Bu hedefler yönetim veya çalışanların kendileri tarafından belirlenebilir. Önemli olan bu hedeflerin kim tarafından belirlendiği değil, çalışanların ortaya konan hedefleri benimsemeleri ve davranışlarını bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik şekillendirmeleridir. Hedef koymanın dikkati, aktivitelere harcanan çabayı ve sürekliliği arttıracığından dolayı oldukça etkili olduğu savunulmaktadır (Lunenburg, 2011). Kişilerin benimsediği amaçlar onların motivasyon derecelerini de belirlemektedir (Erdem, 1998). Bu amaçlar doğrultusunda çalışanlar işlerine karşı daha fazla motive olacaklar ve hedeflerini gerçekleştirdikleri ölçüde iş doyumları artacaktır. Bununla beraber hedeflerin davranışı motive etmesi için, konulan bu hedeflerin *belirgin*, *zorlayıcı* ve *ulaşılabilir* olması gerekmektedir ve *çalışanlar da bu hedeflere bağlı* olmalıdırlar (Hoy ve Miskel, 2010). Ulaşılması zor hedefler, ulaşılması kolay hedeflere göre çalışanları daha fazla motive edecektir. Hedeflerin belirgin olması sayesinde ise kişi ne yapması gerektiğini açıkça bilir. Ancak hedefin aşırı zor olması motivasyonu düşürebilmektedir (Yücel ve Gülveren, 2014).

Bu kuramın eğitim örgütleri açısından da önemli olduğu değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalar amaç saptama kuramının okul örgütlerinde çalışanların davranışlarını iyileştirdiğini göstermektedir (Latham ve Yukl, 1975; Pinder, 1998 Akt: Hoy ve Miskel, 2010). Yöneticilerin veya öğretmenlerin çok basit ya da belirgin olmayan amaçlar saptamaları eğitimin kalitesine fazla katkı sağlamayacaktır. Öğretmenlerin önünde ulaşılabilir, somut ancak zorlayıcı hedeflerin bulunması onları yaptıkları işe karşı daha fazla motive edecek ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik gösterdikleri adanmışlık eğitimde kaliteyi artıracaktır.

Adams'in eşitlik kuramı

Eşitlik kuramının özü bireyin referans olarak belirlediği ve kendine eşdeğer gördüğü, kendi örgütündeki başka bir çalışanla veya başka bir örgütte kendisi durumunda olan çalışanın durumu ile kendisini karşılaştırması ve bu karşılaştırma

sonucunda algıladığı eşitlik veya eşitsizlikle ilgilidir (Altınkurt, 2010). Birey kendisi ve referans aldığı diğer çalışanlar arasında yaptığı kıyaslamalar sonucu eşitlik algılsa olumlu yönde güdülenecektir. Ancak yapmış olduğu karşılaştırma sonucunda eşitsizlik hissettiği takdirde işine karşı birtakım tavırlar geliştirecektir. Bu tavırlar çaba düzeyini artırmak ya da azaltmak, iş yerini değiştirmek şeklinde olabilmektedir. Üçüncü yöntem eşitsizlik olduğunu düşünen bireylerce oldukça yaygın kullanılan bir yöntemdir (Hoy ve Miskel, 2010). Yücel ve Gülveren'e göre ise (2014) eşitsizlik hisseden bir çalışan kendine referans olarak başka birini seçebilir, kazanımın eşitlenmesini talep edebilir, kendi bulunduğu ortamı değiştirebilir veya örgüte olan güveni azalabilir. Buradan hareketle, yöneticilerin çalışanlar arasında eşitliği ve adaleti sağlayabilmeleri önemlidir; eşit gayretin eşit şekilde ödüllendirilmesi gerekmektedir.

Görüldüğü gibi bir çalışan, iş ortamında herhangi bir eşitsizlik hissettiği anda başvuracağı birçok yoldan birisi olarak, abartılı çalışıp hak ettiğini düşündüğü kazanımları edinme yoluna gidebilir. Bu bakımdan, bazı çalışanların işkolik eğilimler sergilemelerinin altında yatan bir sebep de hissettikleri eşitsizliği bu şekilde telafi etmeye çalışma içgüdüleri olabilir.

Topluma yön veren eğitim örgütlerinde de adil bir kültürün oluşması önemlidir. Eğitimin önemli amaçlarından birisi de şüphesiz eşitlik ve adalet duygusu gelişmiş bir toplum yetiştirebilmektir. Öğrencilere adaletin kuramda ne olduğu kolaylıkla öğretilebilir fakat pratikte adil bireylerin yetiştirilebilmesi ancak adaletin tam kurulduğu bir okul örgütünde mümkündür.

Vroom'un beklenti kuramı

Bu kurama göre çalışanlar işlerinde sarfettikleri çaba ve sergiledikleri performans ile elde ettikleri kazanım arasında ilişki kurmaktadır. Çalışanlar gösterdikleri performansın sonucunda arzu ettikleri kazanımları elde edeceklerine inandıkları zaman daha fazla güdülenirler.

Beklenti kuramının temelleri şu şekilde özetlenebilir: Birey, kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine ve göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracağına inanmalıdır. Başarı sonunda kendisine verilecek ödüller onun için bir

kıymet ifade etmelidir (Eren, 2012). Bu kuramda *beklenti*, *araçsallık* ve *değerlik* olmak üzere üç temel kavram bulunmaktadır. Beklenti faktörü, çalışanın göstereceği çabanın yapılması planlanan işin tamamlanması için yeterli olup olmadığına, yani harcanan çabanın onu istenilen sonuca götürüp götürmeyeceğine yönelik inancıyla ilgilidir. Araçsallık, çalışanların performansları sonucunda elde edeceklerine inandıkları ödül veya kazanımlarla ilgilidir. Çalışanlar, yaptıkları iş sonucunda tatmin edici ödül veya kazanımlar elde edeceklerini düşündükleri zaman araçsallık yüksek olmaktadır. Değerlik ise yapılan iş sonucunda elde edilecek bir ödül veya kazanımın çalışanlar açısından ne kadar kıymet ifade ettiği ile ilgilidir (Lunenburg, 2011).

Beklenti, araçsallık ve değerlik arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak güdülenme yüksek veya düşüktür. Bu üç öğeden herhangi birisinin düşük olması güdülenmenin de düşük olacağı anlamına gelir (Hoy ve Miskel, 2010). Eğitim örgütleri açısından bakıldığında, örneğin bir İngilizce öğretmeni yıl boyunca harcayacağı gayreti sonucunda öğrencilerinin okuduğunu anlama becerilerini bir önceki yıla göre çok daha yüksek düzeye çıkaracağına olan inancı tam ise beklenti seviyesi yüksektir. Öğretmen, bu öğrencilerin yılsonunda girecekleri ortak bir sınavda yüksek başarılar elde edeceğine inanıyorsa ve bu başarının öğretmenin kendi kariyeri için önemli bir yeri varsa araçsallık ve değerlik seviyesi de yüksektir.

İş doyumuna etki eden faktörler

Alanyazındaki araştırmalarda çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörler arasında genel olarak en fazla ön plana çıkanı *işin kendisidir*. Bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumları, yaptıkları işten edindikleri doyum şüphesiz önemli ölçüde etkilemektedir. İş doyumunun veya doyumsuzluğunun başlıca sebebi çalışanın işine karşı olan bakışıdır. Çalışan, yapmış olduğu işin yeteneklerine uygun olduğunu düşünüyorsa o işten doyum sağlayacaktır (Jurgensen, 1978 Akt: Saari ve Judge, 2004). İş yerindeki olumlu psikolojik şartlar, çalışanın iş doyumunu olumlu şekilde etkilemektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008). Japonya'da yapılan bir araştırmanın bulgularına göre (Kawakami, Haratani ve Araki, 1992) iş üzerindeki kontrol zafiyeti, uygun olmayan iş seçimi ve iş yerindeki insani ilişkilerin yeterli düzeyde olmaması çalışanların iş doyumlarını ve stres düzeylerini etkileyen faktörlerdendir. Glass ve

McKnight'a (1996) göre de iş ortamı üzerindeki otorite zayıflığı, amaçlanan hedef ile elde edilen başarı arasındaki tutarsızlığı artırdığı durumlarda, çalışanlarda iş doyumsuzluğu gibi olumsuz sonuçlar uyandırmaktadır. Bu konu eğitim örgütleri açısından da büyük önem taşımaktadır. Bireyin çalışırken yöneticisinden veya çalışma arkadaşlarından elde ettiği geri bildirim önemli bir güdülenme kaynağıdır (Özkalp ve Kırel, 2011). Örneğin bir eğitim örgütünde öğretmenin, işini iyi yaptığına dair yöneticisinden işiteceği bir söz, onun için güdüleyici bir durum yaratacaktır. Öğretmenlerin, okul örgütü içerisinde kendilerinin ve yaptıkları işin değerli olduğunu hissetmeleri iş doyumlarını artıracaktır.

Bir yöneticinin başlıca görevlerinden birisi de iş ortamında güdüleyici faktörlerin oluşmasına ortam hazırlamak ve çalışanların işten doyum almalarını sağlamaktır. Bundan dolayı, eğitimde kaliteyi ve verimliliği temin etmek için, okul yöneticileri okulun çalışma ortamının düzeltilmesinin yanı sıra, bireylerin de kişisel ve mesleki ihtiyaçlarının karşılanmasına önem vermelidir. Başka bir deyişle, sistemin başarısı adına, okul yöneticileri bir taraftan örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çalışırken, diğer taraftan da çalışanların güdülenmelerini artırıcı ortamlar yaratmalıdır (Karaköse ve Kocabaş, 2009). Buradan hareketle, *çalışma ortamının* da, çalışanların işe olan tutumlarını etkileyen temel bir faktör olduğu söylenebilir. Holtz (1982) yapmış olduğu araştırmasında çalışanların birbirleri ve yöneticileri arasındaki ilişkinin iş doyumunu etkileyen en önemli iki faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Moreno da (2002) yöneticilerin ilgisinin, çalışanların iş doyumunu etkileyen en önemli ikinci faktör olduğunu saptamıştır. Schaefer ve Moos'un (1996) yapmış oldukları bir araştırmaya göre ise yöneticileriyle sorun yaşayan çalışanlar işlerinden daha az doyum elde etmektedirler ve işlerinden ayrılmaya diğer çalışanlara kıyasla daha fazla eğilimlidirler. Bireylerin, iş arkadaşlarından almış oldukları destek ve onlarla olan ilişkilerinin de iş doyumları üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır (Chou ve Robert, 2008). Çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri ve iş ortamındaki uyum iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Quinn (2001) takım olarak uyumlu bir çalışma ortamının bulunduğu durumlarda, bireylerin iş doyumlarında artış olduğunu belirtmektedir. Remsburg, Armacost ve Bennett de (1999) çalışanların birbirlerine karşı kaba tutumlarının ve iş güdümü eksikliğinin, iş doyumlarına

olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca alanyazında aşırı iş yükünün de çalışanların iş doyumları üzerinde olumsuz etkisi olduğu bulgusuna ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır (Rensburg ve diğ., 1999; Schaefer ve Moos, 1996).

Alanyazında çalışanların iş doyumlarına etkisine yönelik ön plana çıkan faktörlerden bir diğeri *yaş* faktörüdür. Yapılan araştırmalarda genel olarak öğretmenlerin işe başladıkları ilk yıllarda iş doyumları yüksek olmakla beraber, geçen zamanla birlikte doyumları azalma eğiliminde, yaşın ilerlemesiyle birlikte ise yeniden yükselmeye başlamaktadır (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Canbay, 2007; Değirmenci, 2006; Ekinci, 2006; Yiğit, 2007). Herzberg'e göre de (Akt: Türk, 2008) genç yaştaki çalışanların iş doyumları yüksektir fakat otuz yaşına doğru bu doyum azalmakta, yaşın ilerlemesiyle doğru orantılı olarak ise tekrar yükselmektedir. Çalışma yaşamına başlanılan ilk yıllarda iş doyumunun yüksek olmasının bir sebebi, göreve yeni başlamış olmalarının verdiği haz olabilir. Yaş ile doğru orantılı olarak iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır (Bilir, 2007; Sinan, 2008). Sonuç olarak, ileri yaşlardaki öğretmenlerin iş doyumlarının genellikle daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların iş doyumlarını etkileyen bir diğeri faktör ise alınan *ücrettir*. Herzberg'in güdülenme kuramında hijyen faktörleri arasında sayılan ücretin çalışanların beklentilerini karşılamaması iş doyumsuzluğuna sebep olacaktır (Hoy ve Miskel, 2010). Bu bakımdan, çalışanlar elde ettikleri maddi kazancın sarf ettikleri çabayı karşılamadığını düşündükleri zaman, işlerinden aldıkları haz ve işe olan bağlılıkları da azalacaktır. Düşük ücretli işlerde işten ayrılma oranının yüksek olması bu sebepten dolayı olabilir (Eren, 2012). Yılmaz, Çelebi ve Çakmak'ın (2014) akademisyenler üzerinde yapmış oldukları bir araştırmada "*İş doyumunuzu yükseltmek için işinizle ilgili nasıl bir değişime giderdiniz?*" sorusuna verilen cevaplarda önemli ölçüde alınan ücrete değinilmiştir. Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda da benzer bir durum söz konusudur. Litt ve Turk (1981; Akt: Tanrıöğren, 1995) öğretmenler arasında iş doyumsuzluğuna sebep olan altmış kaynağın en önemlilerinden birisinin düşük ücret olduğunu belirtmektedir. Tunacan da (2005) öğrenenlerin çalışma yaşamlarında en az doyum sağladıkları konunun ücretleri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışanların iş doyumları üzerinde etkisi olan bir diğer faktör ise *cinsiyettir*. Ancak cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmalarda tutarsızlıklar bulunmaktadır. Yapılan araştırmaların çoğunda kadın çalışanların erkeklere göre işlerinden daha fazla doyum sağladıkları görülmektedir (Ayan ve diğ., 2009; Bilir, 2007; Canbay, 2007; Cooper, Rout ve Faragher, 1989; İrban, 2004; Öztürk, 2012; Tanrıöğen ve İşcan, 2016; Tunacan, 2005; Yelboğa, 2007; Yiğit, 2007). Bununla beraber, az sayıda da olsa erkek çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağladıkları sonucuna ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır (Aydın, Uysal ve Sarier, 2012; Değirmenci, 2006; Ekinci, 2006; Yılmaz ve diğ., 2014). Buradan hareketle hangi cinsiyetteki çalışanın daha fazla iş doyumuna sahip olduğuna yönelik kesin bir yargıya varmanın güç olduğu değerlendirilmektedir.

Mesleki kıdem de çalışanların iş doyumlarını en fazla etkileyen faktörlerden birisidir (Miles, Patrick ve King, 1996; Near, Rice ve Hunt, 1978). Holden ve Black (1996) yapmış oldukları araştırmada iş doyumunun mesleki kıdemle doğrudan ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların iş doyumları meslek yaşamlarının sonlarına doğru genellikle en yüksek düzeydedir (Bilir, 2007; Oshagbemi, 1997; Ronen, 1978; Sinan, 2008; Yelboğa, 2007). Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda ise genel olarak yaşta olduğu gibi mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında parabolik bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Meslek yaşamlarının ilk yıllarında öğretmenlerin iş doyumları yüksek olup, meslek yaşamlarının ortalarına doğru işlerinden aldıkları doyum azalmakta, ancak ilerleyen yıllarda tekrar artış göstermektedir (Ayan ve diğ., 2009; Canbay, 2007; Değirmenci, 2006; Ekinci, 2006). Bu bilgiler ışığında mesleki kıdemin, çalışanların iş doyumlarını etkileyen önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

İş doyumunun önemi ve iş doyumsuzluğunun sonuçları

Çalışanların iş doyumları, örgütün başarıya ulaşabilmesi için yaşami öneme sahiptir (Page ve Vella-Brodrick, 2009). Çalışanların iş doyumlarının yüksek olması her şeyden önce örgütün başarısı bakımından oldukça önemli bir husustur. Çünkü başarıya, ancak işlerinden yüksek oranda doyum sağlayan çalışanlar sayesinde ulaşılabacaktır. Örgütlerde iş doyumunu üç önemli boyutta ele alınmaktadır. Birincisi,

işinden doyum sağlamayan çalışan her fırsatta işten kaytarmaya çalışır. Bu da örgütün verimliliğine zarar verir. İkinci olarak, iş doyumunu yüksek olan bireyler düşük olanlara göre daha sağlıklıdırlar. Yapılan araştırmalarda, işinden doyum sağlamayan çalışanların sık sık hasta oldukları görülmüştür. Üçüncüsü ise, iş doyumunu yüksek olan bireyler mutluluklarını çevresine de taşır ve yansıtır, işten kaytarmanın yollarını aramaz (Özkalp ve Kırel, 2011).

Çalışanın işinden duyduğu hazzın ya da ulaştığı olumlu duygunun derecesi işten doyumun derecesidir. Doyum yeterli düzeyde olmadığında, çalışan, doyumsuzluğu oranında hayal kırıklığına uğrayacaktır. Böyle olduğunda çalışan ya yeniden güdülenerek bu sürece yeniden başlayacak ya beklentilerinden vazgeçerek duygusal bir kaos yaşayacak ya da kaygı geliştirerek ruh sağlığını tehlikeye sokacaktır (Başaran, 2008). Faragher, Cass ve Cooper da (2005) iş doyumunu düzeyinin çalışanların sağlıkları üzerinde önemli etkisi bulunduğunu ve iş doyumsuzluğunun zihinsel ve psikolojik problemleri de beraberinde getirdiğini belirtmektedir.

İş doyumsuzluğu, öncelikle verimlilik olmak üzere, çalışanın zihinsel ve fiziksel sağlığı, işten kaytarma, aile üzerinde olumsuz etkiler gibi birtakım istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. Psikolojik problemlerin yanı sıra, tükenmişlik, zararlı alışkanlıklar, kronik yorgunluk (Hotopf ve Wessely, 1997) gibi birtakım sorunları da beraberinde getirebilmektedir. Beş yıldan fazla iş deneyimi olan dokuz yüz civarı çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada, işteki doyumsuzluğun ve stresin zihinsel yorgunluğu, sağlık problemlerini ve sonuç olarak sigara ve alkol gibi bağımlılıkları tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır (Aro ve Hasan, 1987).

Özetle, çalışanların iş doyumlarının yüksek olması örgütleri için yaşami öneme sahip olduğu için, iş doyumsuzluğundan kaynaklanan sorunlar da o derece büyük olabilmektedir. Ancak iş doyumsuzluğu farklı bireylerde farklı şekilde kendisini gösterebilmektedir (Bigliardi, Dormio, Galati ve Schiuma, 2012). Çalışanlar üzerinde, iş doyumsuzluğundan kaynaklı işten kaytarma, iş ortamında istenmeyen davranışların oluşumu, stres, zihinsel ve fiziksel yorgunluk, sigara ve alkol bağımlılığı gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu bakımdan, bir toplumun geleceğini şekillendiren öğretmenlerin de yüksek düzeyde iş doyumuna sahip

olmaları gerekmektedir. Ancak iş doyumu yüksek olan öğretmenler sayesinde eğitimin kalitesi ve başarısı artacak ve bu doğrultuda kaliteli bir nesil yetiştirilebilecektir. Çünkü öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması hem kendi başarılarını hem de öğrencilerinin başarısını doğru orantılı olarak etkilemektedir. Başarıda oluşan bu artışla beraber, eğitim hizmeti hem daha kaliteli bir şekilde devam etmekte hem de çalışılan örgütün başarısında da önemli rol oynamaktadır (Karakuzu, 2013).

Problem Durumu

Meslek, sosyal, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutları olan; bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu bir iş bölümü sonucu ortaya çıkmış bir uğraş olgusudur (Ünal ve Ada, 2007). Her meslek toplumun bir ihtiyacının karşılanabilmesi amacıyla doğmuştur. Bunun yanında, bireyler kendi ihtiyaçlarını da karşılamak ve yaşamlarını devam ettirebilmek için kendi yeteneklerine uygun bir meslek edinmek durumundadırlar.

Meslekler arasında en önemli olanlardan birisi öğretmenlik mesleğidir. Çünkü öğretmen, bir toplumda insan yetiştirme görevini üstlenen ve yaptığı işin karşılığını yıllar sonra görecek olan kişidir. Bu bakımdan bir öğretmen farklı meslek sahibi başka bir bireyin üstlendiğinden daha fazla role sahiptir. İyi bir öğretmen, iyi bir eğitici olmasının yanı sıra, kendisine emanet edilen öğrenci grubunu yönlendirebilecek iyi bir danışman ve yönetici; kendi alanıyla ilgili gelişmeleri sürekli takip eden ve bunları sınıf içerisinde kullanabilen iyi bir araştırmacı; gelişen teknolojinin sunmakta olduğu imkânlardan eğitim ortamlarında faydalanabilen bir uzman; içinde yaşadığı toplumun ihtiyaçlarına ve sorunlarına çözüm önerileri getirebilen ve öğrencilerini bu doğrultuda geleceğe hazırlayan iyi bir vatandaşdır. Başöğretmen Atatürk de “En önemli ve feyizli görevimiz milli eğitim işleridir. Milli eğitim işlerinde mutlaka muzaffer olmak lazımdır. Bir milletin gerçek kurtuluşu ancak bu suretle olur” diyerek eğitime ve öğretmene verdiği önemi dile getirmiştir.

Görüldüğü gibi öğretmenlerin toplum içerisindeki rol ve sorumlulukları azımsanmayacak kadar çoktur. Ancak, herkesin olduğu gibi öğretmenlerin de vakti sınırlıdır ve ilgilenmeleri gereken bireysel ve ailevi sorumlulukları da bulunmaktadır.

Bu noktada öğretmenlerin aşırı çalışmak ile etkili çalışmak kavramlarını iyi analiz edip işleri uğruna kendi sağlıklarının ve sosyal ilişkilerinin zarar görmemesine dikkat etmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde farkında olmadan bilim dünyasında “işkolik” olarak nitelendirilen bireyler haline gelebilirler.

Robinson (1998) işkolikliği yirminci yüzyılın en güzel süslendirilmiş problemi olarak tanımlar. Çünkü işkolikler görünürde örgütlerine daha bağlı, işlerine daha adanmış kişilerdir. Özellikle bazı yöneticiler örgüt içerisindeki işkolik çalışanları daha çok takdir etmekte ve onları örnek çalışanlar olarak göstermektedir. Kısa vadede işkolik çalışanların varlığının örgüte katkısının diğerlerine göre daha fazla olduğu düşünülebilir. Ancak uzun vadede işkoliklik bireyin kendisine, ailesine ve örgüte zarar veren bir duruma dönüşebilir (Andreassen ve diğ., 2011; Killinger, 1997; Molino, 2012; Shimazu ve diğ., 2011).

İşkolikler mükemmel olmak adına kendilerine acı çektirirler, esnek olmadıkları ve iş bölümü yapmadıkları için de çalışma arkadaşlarına sıkıntı yaratırlar. İşkolikliğin iş performansı ile ilişkisi üzerine yapılmış olan yeterli deneysel araştırma bulunmamasından dolayı bu konuda kesin bir yorum yapılamamasıyla beraber; işkoliklerin iş performanslarının iyi olmadığı sonucuna dolaylı yollardan ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006). İş performansını etkileyen oldukça fazla olumsuz tavır ve davranış sergilemelerinden dolayı işkoliklerin iyi olmak bir yana uzun vadede oldukça verimsiz çalışanlar oldukları değerlendirilmektedir (Scott ve diğ., 1997).

Bir örgütte çalışanlar çok farklı çalışma stilleri sergileyebilirler. Bunların bazıları hem kendileri hem de örgüt için faydalı, bazıları ise zararlı olabilir (Tziner ve Tanami, 2013). İşkolik çalışanlar diğerlerine göre işleriyle daha fazla meşguldürler, ihtiyaçları olmasa da veya kendilerinden beklenmese de kendilerini daha fazla çalışmak zorunda hissederler, fakat işten aldıkları zevk yüksek değildir (Spence ve Robbins, 1992). Buradan, işkoliklerin abartılı çalışmalarının sebebinin işlerinden yüksek doyum sağlamaları olmadığı anlaşılmaktadır. Halbuki bir örgütte başarıdan bahsedilmesi için abartılı çalışan bireylerin varlığından ziyade, işlerinden yüksek

doyum sağlayan dzenli ve etkili çalışanlara ihtiyaç vardır. İş doyumunun bu bakımdan önemli olduğu görülmektedir.

İş doyumunu örgütlerde en fazla araştırılan konulardan birisidir (Spector, 1997). Çünkü bir örgütte her türlü teknolojik imkânın olması o örgütün hedeflediği amaçlara ulaşabilmesi için yeterli değildir. İşinden doyum sağlayan bir çalışan, mutlu bir çalışandır; mutlu bir çalışan da başarılı ve örgüte fayda sağlayan bir çalışandır. İş doyumunun önemi, iş doyumsuzluğunun örgütsel bağlılığın azalması, devamsızlık ve işten kaytarma gibi olumsuz sonuçları göz önünde bulundurulduğu zaman daha iyi anlaşılmaktadır (Aziri, 2011).

Son zamanlarda ortaya konan araştırmalarda, çalışanların işlerinden gerçekten doyum sağlayıp sağlamadıkları sorgulanmaktadır (Ahsan, Zaini, Fie ve Alam, 2009; Akdol ve Arikboga, 2015; Ayan ve diğ., 2009; Brawley ve Pury, 2016; Collie, Shapka, Perry ve Martin, 2015; Karabıyık ve Korumaz, 2014; Saleem, 2015; Yee, Guo ve Yeung, 2015; Yılmaz ve diğ., 2014). İşinden doyum sağlayan bireylerin, hem işlerinde hem özel yaşamlarında daha mutlu ve başarılı oldukları bilinen bir gerçektir (Aziri, 2011). Bu bağlamda örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için öncelikle yöneticilerin çalışanların işlerinden doyum sağlayabilmelerine olanak sunmaları gerekmektedir.

Girdi ve çıktısı insan olan eğitim örgütleri söz konusu olduğunda ise iş doyumunu kavramı daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü bir ülkenin eğitim oranı kalkınmanın en önemli ltlerinden biridir. Dolayısıyla ülkenin gelişiminde gerekli niteliklere sahip bireylerin yetiştirilmesi, öğretmenlere bu fırsatı verecek ortamların hazırlanması ile mümkündür. Bir başka deyişle, ülkenin gereksinimi olan insan gücünün istenen kaliteye ulaşabilmesi için öğretmenlere işlerinde mutlu ve huzurlu çalışabileceği ortamlar yaratılmalıdır (Ayan ve diğ., 2009).

Eğitimde hedeflenen planlara ancak işini seven ve üzerine düşen görevleri layıkıyla yapma bilinciyle çok çalışan öğretmenler sayesinde ulaşılabilecektir. Bununla beraber, hiç kimseden yaptığı işi uğruna sağlığını, ailesini ve çevresini ihmal etmeleri beklenmemelidir. Öğretmenlerin, aşırı ve kontrolsüz çalışarak işkolik bireyler haline gelmelerinin eğitim hedeflerine ulaşma konusunda faydadan çok zarar

getireceğinin farkında olarak hareket etmeleri gerekmektedir. Toplumun işkolik öğretmenlerden ziyade işine ve diğer bütün sosyal etkinliklerine gerektiği kadar vakit ayırabilen, görevini severek yapan ve iş doyumunu yüksek öğretmenlere ihtiyacı vardır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumlarının belirlenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri nasıldır?
2. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri, cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları nasıldır? Öğretmenlerin iş doyumları çalışan tipi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
4. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları, cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

Günümüz dünyasının sorunlarından biri olan işkolikliğin yeteri kadar incelenmediği ilgili alanyazın taraması yapıldığında görülmektedir. Özellikle eğitim bilimleri alanında yapılmış olan işkolikliğe ilişkin araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırma ise öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerini daha yakından tanıma fırsatı sunacaktır.

Araştırmada ortaya konan bir diğer husus da öğretmenlerin iş doyumlarıdır. Okulların başarısını etkileyen en önemli etkenlerden birisi öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumdur. Bu çerçevede araştırmanın, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri hakkında eğitim yöneticilerine bir fikir vereceği düşünülmektedir.

Eğitim bilimleri alanyazınında, öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik olarak çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Örneğin Akkurt (2008) ve Koyutürk (2014) iş doyumunu-tükenmişlik ilişkisini; Demirsoy (2009) ve İrban (2004) iş doyumunu-örgütsel

bağlılık ilişkisini; Öğretmen (2013) iş doyumunu-mobing ilişkisini; Sabancı (1999) iş doyumunu-ödül sistemi ilişkisini; Ağırdaş (2014), Aslan (2013), Bilir (2007), Boğa (2010), Çek (2011), Çelebi (2012), Değirmenci (2006), Güllü (2009), Tan (2012) ve Yıldırım (2001) öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticilerin liderlik stilleri ilişkisini; Demirci (2003) iş doyumunu ile beş faktör kişilik özellikleri ilişkisini; Canbay (2007) iş doyumunu ile denetim odağı ilişkisini; Karakuş (2008) iş doyumunu ile duygusal zekâ ilişkisini; Ersözlü (2008) iş doyumunu ile sosyal sermaye ilişkisini; Çevik (2010), Gündüz (2008) ve Türkoğlu (2008) iş doyumunu ile örgütsel kültür/iklim ilişkisini; Çankaya (2010) iş doyumunu ile okul güvenliği ilişkisini; Dündar (2011) ve Kılıç (2013) ise iş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisini incelemişlerdir. Çalışanların iş doyumlarına ilişkin eğitim örgütleri dışında da yapılmış olan araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Küçük (2014) sağlık çalışanlarının iş doyumları ve iş doyumlarını etkileyen stres faktörlerini; Çatalsakal (2016) bilinçli farkındalığın iş performansı ve iş doyumunu ile ilişkisini; Barışkan (2014) çalışanların aldıkları hizmet içi eğitimlerin iş doyumlarına etkisini; Özkabakçı (2010) çalışanları iş-aile çatışması ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Çalışanların işkolikliklerini çeşitli değişkenler açısından inceleyen araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, eğitim örgütleri açısından, Altun-Dilek (2015) öğretmenlerin işkoliklik eğilimleriyle iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi; Özdemir (2013) sınıf öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerini; Altınkurt ve Yılmaz (2015) okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleriyle iş doyumlarını; Altınkurt ve diğerleri (2014) okul kültürü ile öğretmenlerin işkolik eğilimlerini; Bardakçı (2007) eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkisini; Akyüz (2012) öğretim elemanları arasında işkolik ve tükenmişlik ilişkisini; Kulaklıkaya (2013) akademisyenlerin işkolik eğilimleri, tükenmişlik sendromları ve iş yükü algıları arasındaki ilişkiyi; Brady, Vodanovich ve Rotunda (2008) üniversitede çalışanların işkolik eğilimlerinin iş-aile çatışması ve iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Eğitim örgütleri dışında ise, Gönülal-Erdoğan (2013) işkoliklik ve iş yaşam dengesiyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi; Andreassen ve diğerleri (2013), Mcmillan ve O'driscoll (2004) ve Vodanovich, Piotrowski ve Wallace (2007) işkoliklik ve sağlık arasındaki ilişkiyi; Matuska (2010) işkoliklik-yaşam dengesi

ilişkinini; Erkmen (2013) işkoliklik-esenlik ilişkisini incelemişlerdir. Buna rağmen alanyazında devlet okullarında görev yapan farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş doyumlarını inceleyen herhangi bir araştırma bulunmamaktadır.

Yukarıda belirtilen noktalardan hareketle; araştırmacılara, yöneticilere, öğretmenlere ve eğitimin kalitesine katkıda bulunması bakımından bu araştırmanın önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Bursa ili merkez ilçelerindeki resmi kurumlarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Bu araştırma, araştırma kapsamında kullanılan “İş Doyumu Ölçeği” ve “İşkoliklik Ölçeği” maddeleri ve bu ölçekte yer alan değişkenler ile sınırlıdır.

Konuyla İlgili Yapılmış Olan Araştırmalar

Alanyazında çalışanların işkoliklik eğilimleri ile iş doyumlarına yönelik olarak yapılmış olan araştırmalar bulunmaktadır. Bu bölümde, bu çalışmayla benzer ve farklı sonuçlara ulaşılmış olan diğer araştırmalara yer verilmiştir.

Çalışanların işkolikliklerine yönelik yapılmış olan yurtiçindeki araştırmalar

Eğitim yöneticilerine yönelik yapılmış olan araştırmalar bakımından, Bardakçı (2007) eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumları ile işkoliklik eğilimleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Yapmış olduğu analizler sonucunda Bardakçı, yöneticilerin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyet, medeni durum ve okul türü bakımından anlamlı değişiklikler göstermediğine ulaşmıştır. Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012) yapmış oldukları araştırmanın bulgularına göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyet, çalışılan kurum, öğrenim durumu, branş, medeni durum ve görev değişkenlerine göre değişmezken, yaş, kıdem, iş için ayrılan günlük zaman, aylık olarak eve iş götürme sıklığı ve hafta sonu iş için zaman ayırma durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Altınkurt ve

Yılmaz ise (2015) yapmış oldukları çalışmalarında okul yöneticilerinin yarısından fazlasının işkolik eğilimler gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmen ve öğretim elemanlarına yönelik yapılmış olan araştırmalar arasında ise, Akyüz (2012) işkoliklik düzeyindeki artışın, tükenmişliği de artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Akyüz'ün araştırmasının bulgularına göre, öğretim elemanlarının işkoliklik düzeyleri cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Ancak erkek öğretim elemanları, kadınlara göre; bekâr öğretim elemanları evlilere göre daha fazla işkoliktirler. Özdemir (2013) sınıf öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu bir araştırmada, öğretmenlerin işkolikliklerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır; kadın sınıf öğretmenleri erkek sınıf öğretmenlerine göre daha fazla işkoliklik eğilimi göstermektedirler. Öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Toplam hizmet süreleri bakımından, 1-5 yıl aralığında görev yapmış olan öğretmenlerin 16-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden daha fazla işkoliklik eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, 11-15 yıl arası toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin 16-20 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlere göre daha fazla işkoliklik eğilimi gösterdiği saptanmıştır.

Yılmaz ve diğerleri (2014) okul iklimi ve öğretmenlerin işkolik eğilimlerine yönelik yapmış oldukları araştırmada, öğretmenlerin yaklaşık yarısının işkolik eğilimler gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Altun-Dilek ise (2015) öğretmenlerin yarısından azının işkolik eğilimler gösterdiği sonucuna varmıştır. Altun-Dilek (2015), öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyet, okul türü, branş, toplam hizmet süreleri ve görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaştığına dair bulgulara ulaşmıştır.

Çalışanların işkolikliklerine yönelik yapılmış olan yurtdışındaki araştırmalar

Yurtdışında yapılmış olan araştırmalar arasında işkolikliğin bireylerin sağlığına ve kişisel ilişkilerine etkisine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Burke

(2000) ve Burke, Oberklaid ve Burgess (2004) işkolik bireylerin fiziksel ve duygusal açıdan daha fazla problemler yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Burke, Burgess ve Fallon (2006) işkolikliğin psikolojik sağlığı olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. McMillan ve O'Driscoll'un (2004) işkolik ve işkolik olmayan çalışanların sağlık durumlarının karşılaştırılmasına yönelik yapmış oldukları çalışmada ise işkoliklerin daha fazla sağlık problemleri yaşamalarına rağmen aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Vodanovich ve diğerleri de (2007) çalışanların işkoliklikleri ile sağlık ve stresleri arasındaki ilişkiye yönelik yapmış oldukları araştırmada istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara ulaşamamışlardır.

McMillan, O'Driscoll ve Brady'nin (2004) işkolikliğin kişisel ilişkiler üzerinde etkisini inceledikleri araştırmada, işkoliklerin ve işkolik olmayanların sosyal ilişkilere uyumunda yakın puanlara sahip olduklarını ve işkolikliğin kişisel ilişkilerden edindikleri tatmini en az düzeyde etkilediğini tespit etmişlerdir. Brady ve diğerlerinin (2008) yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre, işkoliklik eğilimleri yüksek olan çalışanların iş-aile çatışması anlamlı şekilde yükselmekte olup, boş zamanlardan duydukları haz ise anlamlı şekilde azalmaktadır. Çalışanların işten zevk alma puanları ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki ters orantılı olup, iş doyumu ve işin kendisiyle olan ilişki ise doğru orantılıdır. Aziz ve diğerleri (2010) işkoliklerin iş-yaşam dengelerinin daha düzensiz olduğu ve daha fazla obsesif-kompulsif davranış sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Shimazu ve diğerleri ise (2011) işkolik bireylerin daha fazla iş aile çatışması ve psikolojik sıkıntı yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Çalışanların iş doyumlarına yönelik yapılmış olan yurtiçindeki araştırmalar

Öğretmenlere yönelik yapılmış olan yurtiçindeki araştırmaların genelinde öğretmenlerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ağırdaş, 2014; Çelebi, 2012; Dündar, 2011; Ekşi, 2013; Eser-Kabakçioğlu, 2010; Karakuzu, 2013; Kılıç, 2013; Öztürk, 2012; Savaş, 2012; Tüzemen-Gençer, 2004; Yiğit, 2007). Türkoğlu'nun bulgularına göre (2008) öğretmenlerin iş doyumları yüksek, Özcan'ın

bulgularına göre ise (2013) düşük düzeydedir. Öğretmenler en az ücret boyutunda doyumuna ulaşmaktadırlar (Çevik, 2010; Dündar, 2011; Güllü, 2009).

Alanyazında öğretmenlerin iş doyumları genel olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü ve toplam hizmet süresi değişkenleri bakımından incelenmiştir. Yiğit (2007) ve Tomrukçu'nun (2010) bulgularına göre cinsiyet değişkeni bakımından öğretmenlerin iş doyumları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna karşın öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmış olan çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Ağırdaş, 2014; Akkuş, 2010; Aslan, 2013; Dündar, 2011; Ekşi, 2013; Gündoğdu, 2013; Gündüz, 2008; Karakuzu, 2013; Kılıç, 2011; Kılıç, 2013; Tan, 2012; Tüzemen-Gençer, 2004). Akkurt (2008), Gündüz (2008), Tomrukçu (2010) ve Dündar (2011) öğretmenlerin iş doyumlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır, ancak Yiğit (2007), Teltik (2009), Akkuş (2010) ve Eser-Kabakçioğlu'nun (2010) bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumları yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Dündar (2011) ve Gündoğdu (2013) öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmış olan araştırmalar da bulunmaktadır (Akkuş, 2010; Ekşi, 2013; Eser-Kabakçioğlu, 2010; Gündüz, 2008; Kılıç, 2011; Kılıç, 2013; Tomrukçu, 2010; Yiğit, 2007). Teltik'in (2009) bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmakta, ancak Yiğit (2007) ve Karakuzu'nun (2013) bulgularına göre farklılaşmamaktadır. Tüzemen-Gençer (2004), Gündüz (2008), Ekşi (2013) ve Gündoğdu (2013) öğretmenlerin iş doyumlarının toplam hizmet sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır, ancak Akkuş (2010), Tomrukçu (2010), Karakuzu (2013), Kılıç (2013), Özcan (2013) ve Ağırdaş'ın (2014) bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumları toplam hizmet sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Güllü (2009) yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik yapmış olduğu çalışmasında, öğretmenlerin iş doyumları ile dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki

olduğunu belirlemiştir. Boğa'nın (2010) yapmış olduğu araştırmanın bulgularına göre ise yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Türkoğlu (2008) okul kültürü ile iş doyumunu arasında yüksek seviyede pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çevik'in (2010) örgüt iklimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik yapmış olduğu araştırmanın bulgularına göre, genel olarak örgüt iklimi ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çankaya ise (2010) okul güvenliğinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisini incelediği araştırmasında, öğrenci kaynaklı güvenlik ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; benzer şekilde, bina güvenliği ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Okul yöneticilerine yönelik yapılmış olan araştırmalar bakımından, Karaköse, Kocabaş ve Yeşilyurt (2014) okul yöneticilerin iş doyum düzeylerinin genellikle yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında, iş doyumlarıyla iş yaşam dengeleri arasında anlamlı fakat düşük seviyede bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Kara (2014) yöneticilerin iş doyum düzeylerinin branşlarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı; cinsiyet ve toplam hizmet süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Altinkurt ve Yılmaz ise (2015) yapmış oldukları araştırmada okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışanların iş doyumlarına yönelik yapılmış olan yurtdışındaki araştırmalar

Yurtdışında yapılmış olan araştırmalar arasında çalışanların iş doyumlarının çalışma ortamı, sağlık, stres ve demografik değişkenler ile ilişkisine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Çalışma ortamı bakımından, Brown ve Peterson (1993) rol belirsizliği ve rol çatışmasının çalışanların iş doyumları üzerinde anlamlı, doğrudan ve olumsuz etkisi bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Schaefer ve Moos (1996) iş yükünün çalışanların iş doyumlarına etkisine yönelik yapmış oldukları araştırmada, aşırı iş yükünün iş doyumlarına negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Chou ve Robert'in de (2008) yapmış oldukları araştırmada çalışanların iş

doyumları ile iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Scandura ve Lankau (1997) örgütün esnek çalışma imkânı sunduğu algısına sahip olan çalışanların daha fazla örgütsel bağlılık ve iş doyumuna sahip olduklarını belirtmektedir. Remsburg ve diğerleri (1999) işgüdüm eksikliğinin bulunduğu iş ortamlarında çalışanların iş doyumlarının da düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte, Quinn (2001) de yapmış olduğu çalışmada uyumlu bir takım ruhunun olduğu iş ortamlarında çalışanların iş doyumlarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kluger, Townend ve Laidlaw (2003) çalışanların pratik yapma ve kendilerini geliştirme olanaklarının iş doyumlarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bigliardi ve diğerlerinin (2012) yapmış oldukları araştırmanın bulgularına göre ise bürokratik örgüt kültürü, çalışanların iş doyumlarını olumsuz yönde etkilerken, yenilikçi ve destekleyici örgüt kültürü olumlu yönde etkilemektedir.

İş doyumunun sağlık ve stres ile ilişkisi bakımından, Cooper ve diğerleri (1989) erkek çalışanların daha fazla iş stresi yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Faragher ve diğerleri (2005) iş doyumunun çalışanların sağlığını etkileyen önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın bulgularına göre iş doyumsuzluğu ile çalışanların psikolojik sorunlar yaşaması arasında yakından ilişki bulunmaktadır. Ahsan ve diğerlerinin (2009) yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre iş stresi ile iş doyumunu arasında anlamlı, negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Demografik değişkenler bakımından ise Cooper ve diğerlerinin (1989) bulgularına göre kadın çalışanlar erkeklere oranla daha fazla iş doyumuna sahiptirler. Cano ve Miller (1992) çalışanların iş doyumlarının cinsiyet, yaş, toplam hizmet süreleri ve görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Castillo ve Cano'nun (2004) bulgularına göre ise kadın çalışanların iş doyumları erkeklere göre daha düşük olmakla birlikte, demografik özelliklerin çalışanların iş doyumlarına kayda değer etkisi bulunmamaktadır.

İkinci Bölüm

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, kullanılan ölçme araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi bölümlerine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Çünkü araştırmada farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları var olduğu haliyle betimlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bursa merkezinde resmi ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görev yapan 17.115 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklemin belirlenmesinde, oransız küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Evrendeki öğretmen sayısı bilindiği için örneklem sayısının belirlenmesinde $n=t^2 \cdot p \cdot q / d^2$ formülü kullanılmıştır. Buna göre örnekleme dâhil edilecek öğretmen sayısının, %95 güven düzeyinde en az 376 olması gerektiği hesaplanmıştır. Ancak İşkoliklik Ölçeği aynı zamanda çalışanların işe yönelik tutumlarını ve bu bağlamda da çalışan tiplerinin belirlenmesine de olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda ölçekten sekiz farklı çalışan tipi belirlenebilmektedir. Yılmaz ve diğerleri (2014) küçük örneklemlerin, çalışan tiplerine göre daha ayrıntılı analizler yapılabilmesi için yetersiz kaldığını, bu nedenle Spence ve Robbins'in (1992) işkoliklik ölçeği kullanılarak çalışan tiplerinin belirlemeye yönelik çalışmaların daha büyük örneklemler üzerinde yapılmasını önermişlerdir. Bu nedenle bu araştırmada, örneklem büyüklüğünün büyük tutulmasına karar verilmiştir. Araştırmanın örneklemini Bursa merkezinde eğitim öğretim faaliyetine devam eden 5 meslek lisesi, 8 Anadolu lisesi, 16 ilkokul ve 11 ortaokuldan toplam 1.104 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem dâhilindeki

öğretmenlerden 91'i anketlerde eksik ya da hatalı bilgi verdiği için, bu veriler geçersiz sayılmıştır. Bu bağlamda toplam 1013 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 547'si kadın, 466'sı erkek; 801'i evli, 212'si bekârdır. Bu öğretmenlerin 289'u ilkokullarda, 349'u ortaokullarda, 198'i Anadolu liselerinde ve 177'si meslek liselerinde görev yapmaktadır. Araştırma dâhilindeki branş öğretmenlerinin sayısı 614, sınıf öğretmenlerinin 297, meslek dersi öğretmenlerinin ise 102 olup bu öğretmenlerin 413'ü 10 yıl ve daha az, 403'ü 11-20 yıl, 197'si ise 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahiptir. Görev yaptıkları okullarda 5 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan 701 öğretmen, 6-15 yıl arası olan 256 öğretmen ve 16 yıl ve üzeri olan 56 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmayı gerçekleştirebilmek için Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden yazılı olarak izin talep edilmiş, Mart 2014'te gerekli izin verilmiştir. Kullanılan iki veri toplama aracı arkalı önlü tek yaprak olacak şekilde çoğaltılmıştır. Araştırma izninin verilmesinin ardından Bursa'nın üç merkez ilçesinden olmak üzere (Yıldırım, Osmangazi ve Nilüfer) toplam 40 okul ziyaret edilmiştir. Okul ziyaretinde, öncelikle okul yöneticileriyle görüşülmüş, Bursa İl Mili Eğitim Müdürlüğü'nce verilen izin yazısı ibraz edilerek anketin uygulanabilmesi için yöneticinin de sözlü izni alınmıştır. Ardından veri toplama aracı dağıtılmış, bütün maddelerin öğretmenler tarafından eksiksiz doldurulması talep edilmiştir. Yaklaşık iki ay süren bu süreçte toplam 1.104 öğretmenden veri toplanmıştır.

Veri toplama araçları

Araştırma verileri, İş Doyumu Ölçeği ve İşkoliklik Ölçeği ile toplanmıştır. *İş Doyumu Ölçeği*, Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Silah (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek Taşdan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanmış, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçek, likert tipi 14 maddeden oluşmaktadır. Her bir ifade "1-Beni hiç tatmin etmez" ve "5-Beni çok tatmin eder" aralığında yanıtlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puan, öğretmenlerin işdoyumlarının

yüksek olduğunu göstermektedir. Taşdan'ın (2008) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu uygulama sonuçlarına göre ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0.69 ile 0.86, madde toplam korelasyonları ise 0.66 ile 0.84 arasında değişmektedir. Ölçek tek faktörlüdür ve tek faktörün açıkladığı varyans %64'tür. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.95'tir. Ölçeğin bu araştırmadaki Cronbach Alpha katsayısı ise 0.89'dur.

İşkoliklik Ölçeği (İÖ), Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiş, Yılmaz, Altınkurt ve Kesim (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen orijinal ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Uyarılama sürecinde ölçeğin yapı geçerliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formu ile uyumlu olarak üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Ancak ölçekte bulunan bir madde (9. madde) birden fazla faktöre yüksek yük verdiği; bir başka madde de (18. madde) orijinal formundaki faktör dışındaki bir faktöre yüksek düzeyde yük verdiği için ölçekten çıkarılmış ve kalan maddelere tekrar faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen üç faktör, orijinal ölçeğe uygun olarak; işten haz duyma (Enjoyment), içsel güdülenme (Driven) ve işe bağlılık (Work Involvement) olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin işten haz duyma boyutunda yer alan maddelerinin (9 madde) faktör yük değerleri 0.43 ile 0.79, madde-toplam korelasyonları 0.38 ile 0.68 arasında değişmektedir. İçsel güdülenme boyutunda yer alan maddelerinin (6 madde) faktör yük değerleri 0.55 ile 0.70, madde-toplam korelasyonları 0.40 ile 0.59 arasında değişmektedir. İşe bağlılık boyutunda yer alan maddelerinin (7 madde) faktör yük değerleri 0.49 ile 0.75, madde-toplam korelasyonları 0.34 ile 0.59 arasında değişmektedir. Üç faktörünün birlikte açıkladığı varyans oranı %46'dır. Faktörlerin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayıları işten haz duyma boyutu için 0.85, içsel güdülenme boyutu için 0.76, işe bağlılık boyutu için 0.77 olarak hesaplanmıştır. Türkçeye uyarlanan İşkoliklik Ölçeği 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler "1-Hiç katılmıyorum ve 5-Tamamen katılıyorum" aralığında puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan dört madde ters puanlanmaktadır. Alt boyutlardan alınan puanın yükselmesi, işten daha fazla haz duyma, içsel güdülenmenin ve işe bağlılığın artması anlamına gelmektedir.

İşkoliklik ölçeği aynı zamanda çalışanların işe yönelik tutumlarını ve bu bağlamda da çalışan tiplerinin belirlenmesine olanak sağlayan bir ölçektir. Spence ve Robbins (1992) bu ölçeğin boyutlarına katılım düzeylerini esas alarak altı farklı çalışan tipi belirlemiştir. Buelens ve Poelmans ise 2004 yılında gerçekleştirdikleri çalışma ile Spence ve Robbins'in (1992) tipolojisine iki farklı çalışan tipi daha eklemiştir. Bu araştırma kapsamında Buelens ve Poelmans'ın (2004) tipolojisi kullanılmış olup, araştırmada öğretmenlerin her bir boyuta ilişkin katılım düzeyi kümeleme analizi tekniği ile düşük ve yüksek olarak ikiye ayrılmıştır. Ardından 3 boyut ve iki düzey için $2^3=8$ çalışan tipi belirlenmiştir. Bu tiplerden ilk 3'ü işkolik eğilimli, geri kalanlarsa işkolik olmayan olarak değerlendirilmektedir. Örneğin; işten haz duyma, içsel güdülenme ve işe bağlılık düzeyi yüksek olan bir çalışan "hevesli bağımlılar" (Enthusiastic addicts); işten haz duyma ve içsel güdülenmesi yüksek, iş bağlılığı düşük bir çalışan "iş bağımlısı" (work addict); işten haz duyması yüksek, içsel güdülenmesi düşük, iş bağlılığı yüksek bir çalışan "iş meraklısı" (work enthusiast) şeklinde değerlendirilmektedir (Yılmaz, Altınkurt ve Kesim, 2014).

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerini ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla temin edilen anketlerde alınan puanların betimsel analizleri yapılmıştır. Öğretmenlerin işkoliklik anketinden aldıkları puanların analizi için iki değişkenli "Ki-kare testi"; iş doyumunu anketinden aldıkları puanların analizi için; dağılımın normal olduğu durumlarda, "bağımsız gruplar t-testi", "tek yönlü varyans analizi (ANOVA)" ve çoklu karşılaştırma testlerinden "Sidak"; dağılımın normal olmadığı durumlarda ise "Kruskal Wallis H testi" ve "Mann Whitney U testi" kullanılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerini ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarının demografik değişkenlerine göre karşılaştırılmasında t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonrasında farkın kaynağını belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Sidak testi kullanılmıştır. Sidak testi özellikle karşılaştırılacak grupların örneklem büyüklüklerinin farklı olduğu ve grup sayısının fazla olduğu durumlarda tercih edilen çoklu karşılaştırma testidir (Kayri,

2009). Dağılım normal olmadığı için t testi ve ANOVA yapılamayan karşılaştırmalarda, bu testlerin parametrik olmayan karşılıkları olan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin demografik değişkenlerine göre karşılaştırılmasında ise X^2 (Ki-kare) testi kullanılmıştır.



Üçüncü Bölüm

Bulgular

Bu bölümde, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla veri toplama araçları ile toplanan veriler çözümlenerek elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri

Araştırmanın birinci amacı, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin belirlenmesidir. Bu amaçla yapılan istatistiklere ilişkin bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir. Tablo 3'te, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri

<i>Çalışan Tipi</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>İşe Bağlılık</i>		<i>İçsel Güdülenme</i>		<i>İşten Haz Duyma</i>	
			<i>AO</i>	<i>S</i>	<i>AO</i>	<i>S</i>	<i>AO</i>	<i>S</i>
Hevesli bağımlılar	117	11.5	2.89	0.34	3.69	0.29	3.97	0.45
İş bağımlıları	40	3.9	2.75	0.39	3.61	0.23	2.88	0.36
İş meraklıları	140	13.8	2.91	0.38	2.97	0.31	3.82	0.35
Gönülsüz çok çalışanlar	214	21.1	2.71	0.49	2.82	0.35	2.77	0.46
Yabancılaşmış uzmanlar	233	23.0	4.03	0.42	3.82	0.37	4.17	0.42
İnancını yitirmiş çalışanlar	47	4.6	3.79	0.29	3.70	0.32	3.08	0.28
Rahat (gevşek) çalışanlar	133	13.1	3.81	0.38	2.99	0.27	3.87	0.32
Serbest (umarsız) çalışanlar	89	8.8	3.80	0.33	2.93	0.32	2.99	0.33

Tablo 3'te yer alan ilk üç çalışan tipi (hevesli bağımlı, iş bağımlısı, iş meraklısı) “işkolik eğilimli” olarak değerlendirilmektedir. Buna göre öğretmenlerin %29.2'si (n=297) işkolik eğilimlidir. İşkolik eğilimli öğretmenlerin sırasıyla %13.8'i iş meraklısı (n=140), %11.5'i hevesli bağımlı (n=117) ve %3.9'u (n=40) iş bağımlısı

şeklinde dağılmaktadır. İşkolik eğilimi göstermeyen öğretmenlerin ise sırasıyla %23.0'ı (n=233) yabancılaşmış uzman, %21.1'i (n=214) gönülsüz çok çalışan, %13.1'i (n=133) rahat (gevşek) çalışan, %8.8'i (n=89) serbest (umarsız) çalışan ve %4.6'sı (n=47) inancını yitirmiş çalışan tipindedir. Dağılım sonuçlarını incelendiğinde, %44.1 ile örneklem grubunun önemli bir kısmının yabancılaşmış uzman (%23) ve gönülsüz çok çalışanlardan (%21.1) oluştuğunu görülmektedir. Genel toplamda ise örneklem grubunun %70.8'inin "işkolik eğilime" sahip olmadığı, ancak %29.2 gibi azımsanmayacak orandaki öğretmenlerin işkolik eğilime sahip olduğu belirlenmiştir.

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Araştırmanın diğer amacı, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyet, medeni durum, okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu çerçevede, gerçekleştirilen ki-kare testi sonuçlarına ilişkin bulgulara aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir. Tablo 4'te, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen iki değişkenli ki-kare analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Çalışan tipi		İşkolik eğilimli				İşkolik eğilimli değil				Toplam
		HB	İB	İM	GÇ	YU	İYÇ	RÇ	SÇ	
Kadın	n	58	15	66	113	133	26	84	52	547
	%	10.6	2.7	12.1	20.7	24.3	4.8	15.4	9.5	100
Erkek	n	59	25	74	101	100	21	49	37	466
	%	12.7	5.4	15.9	21.7	21.5	4.5	10.5	7.9	100

$$X^2_{(7)}=14.19, p=.04$$

HB:Hevesli Bağımlılar; İB: İş Bağımlıları; İM: İş Meraklıları; GÇÇ: Gönülsüz Çok Çalışanlar; YU: Yabancılaşmış Uzmanlar; İYÇ: İncinını Yitirmiş Çalışanlar; RÇ: Rahat (Gevşek) Çalışanlar; SÇ: Serbest (Umarsız) Çalışanlar

Tablo 4'e göre, erkek öğretmenlerin %34'ü, kadın öğretmenlerin ise %25.4'ü işkolik eğilimlidir. İşkolik eğilimli kadın öğretmenlerin %10.6'sı hevesli bağımlı, %2.7'si iş bağımlısı ve %12.1'i iş meraklısıdır. İşkolik eğilimli erkek öğretmenlerin ise %12.7'si hevesli bağımlı, %5.4'ü iş bağımlısı, %15.9'u iş meraklısıdır. İşkolik eğilim göstermeyen kadın öğretmenlerin %20.7'si gönülsüz çok çalışan, %24.3'ü yabancılaşmış uzman, %4.8'i inancını yitirmiş çalışan, %15.4'ü rahat çalışan ve %9.5'i serbest çalışan tipindedir. İşkolik eğilim göstermeyen erkek öğretmenlerin ise %21.7'si gönülsüz çok çalışan, %21.5'i yabancılaşmış uzman, %4.5'i inancını yitirmiş çalışan, %10.5'i rahat çalışan ve %7.9'u serbest çalışan tipindedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, farklı cinsiyete sahip çalışanların işkoliklik eğilimlerine ilişkin ortaya çıkan bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($\chi^2=14.19$; $sd=7$; $p<.05$). Bu durum, erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha fazla işkoliklik eğilimli olduğunu göstermektedir. Tablo 5'te, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin medeni durumlarına göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen iki değişkenli ki-kare analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çalışan tipi	İşkolik eğilimli				İşkolik eğilimli değil				Toplam	
	HB	İB	İM	GÇ	YU	İYÇ	RÇ	SÇ		
Evli	n	91	32	117	160	192	37	100	72	801
	%	11.4	4.0	14.6	20.0	24.0	4.6	12.5	9.0	100
Bekâr	n	26	8	23	54	41	10	33	17	212
	%	12.3	3.8	10.8	25.5	19.3	4.7	15.6	8.0	100

$\chi^2_{(7)}=7.20, p=.40$

Tablo 5'e göre, evli öğretmenlerin %30'u, bekâr öğretmenlerin ise %26.9'u işkolik eğilimler göstermektedir. Evli öğretmenlerin %11.4'ü hevesli bağımlı, %4'ü iş bağımlısı ve %14.6'sı iş meraklısı olup işkolik eğilimlidir. Bekâr öğretmenlerin ise %12.3'ü hevesli bağımlı, %3.8'i iş bağımlısı, %10.8'i iş meraklısı olup işkolik eğilimler göstermektedir. İşkolik eğilim göstermeyen öğretmenler açısından, yabancılaşmış uzman (%24) ve serbest çalışan (%9) tiplerinde evli öğretmenler; gönülsüz çok çalışan (%25.5), inancını yitirmiş çalışan (%4.7) ve rahat çalışan

(%15.6) tiplerinde bekâr öğretmenler görel olarak yüksek orandadır. Elde edilen sonuçlar ve test istatistikleri incelendiğinde ise öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmektedir ($\chi^2=7.20$; $sd=7$; $p>.05$). Analiz sonuçlarına göre, evli öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri bekâr öğretmenlere göre yüksek olmasına rağmen, aralarındaki fark anlamlı değildir. Tablo 6'da, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin okul türü dağılımına göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen iki değişkenli ki-kare analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

Çalışan tipi		İşkolik eğilimli				İşkolik eğilimli değil				Toplam
		HB	İB	İM	GÇ	YU	İYÇ	RÇ	SÇ	
İlkokul	n	31	12	38	41	91	10	43	23	289
	%	10.7	4.2	13.1	14.2	31.5	3.5	14.9	8.0	100
Ortaokul	n	41	7	43	89	68	19	49	33	349
	%	11.7	2.0	12.3	25.5	19.5	5.4	14.0	9.5	100
Genel lise	n	20	8	39	44	43	9	22	13	198
	%	10.1	4.0	19.7	22.2	21.7	4.5	11.1	6.6	100
Meslek lisesi	n	25	13	20	40	31	9	19	20	177
	%	14.1	7.3	11.3	22.6	17.5	5.1	10.7	11.3	100

$$X^2_{(21)}=46.4, p=.00$$

Tablo 6'ya göre, genel lise öğretmenlerinin %33.8'i, meslek lisesi öğretmenlerinin %32.7'si, ilkokul öğretmenlerinin %28'i ve ortaokul öğretmenlerinin %26'sı işkolik eğilimler göstermektedir. İşkolik eğilimli ilkokul öğretmenlerinin %10.7'si hevesli bağımlı, %4.2'si iş bağımlısı ve %13.1'i iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimli ortaokul öğretmenlerinin %11.7'si hevesli bağımlı, %2'si iş bağımlısı ve %12.3'ü iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimli genel lise öğretmenlerinin %10.1'i hevesli bağımlı, %4'ü iş bağımlısı ve %19.7'si iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimli meslek lisesi öğretmenlerinin ise %14.1'i hevesli bağımlı, %7.3'ü iş bağımlısı ve %11.3'ü iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilim

göstermeyen öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan (%25.5) ve inancını yitirmiş çalışan (%5.4) tiplerinde ortaokul, yabancılaşmış uzman (%31.5) ve rahat çalışan (%14.9) tiplerinde ilkokul ve serbest çalışan tipinde (%11.3) meslek lisesi öğretmenleri daha yüksek orandadır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerine ilişkin ortaya çıkan bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($\chi^2=46.45$; $sd=21$; $p<.05$). Analiz sonuçlarına göre liselerde görev yapan öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Tablo 7’de, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin branşlarına göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen iki değişkenli ki-kare analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Çalıştıkları Branşlarına Göre Karşılaştırılması

Çalışan tipi		İşkolik eğilimli				İşkolik eğilimli değil				Toplam
		HB	İB	İM	GÇ	YU	İYÇ	RÇ	SC	
Sınıf öğ.	n	34	12	36	41	92	10	47	25	297
	%	11.4	4.0	12.1	13.8	31.0	3.4	15.8	8.4	100
Branş öğ.	n	68	18	89	151	121	33	77	57	614
	%	11.1	2.9	14.5	24.6	19.7	5.4	12.5	9.3	100
Meslek dersi öğ.	n	15	10	15	22	20	4	9	7	102
	%	14.7	9.8	14.7	21.6	19.6	3.9	8.8	6.9	100

$$\chi^2_{(14)}=40.77, p=.00$$

Tablo 7’ye göre, meslek dersi öğretmenlerinin %39.2’si, branş öğretmenlerinin %28.5’i ve sınıf öğretmenlerinin %27.5’i işkolik eğilimler göstermektedir. İşkolik eğilimli sınıf öğretmenlerinin %11.4’ü hevesli bağımlı, %4’ü iş bağımlısı ve %12.1’i iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimli branş öğretmenlerinin %11.1’i hevesli bağımlı, %2.9’u iş bağımlısı ve %14.5’i iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimli meslek dersi öğretmenlerinin ise %14.7’si hevesli bağımlı, %9.8’i iş bağımlısı ve %14.7’si iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilim göstermeyen öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan (%24.6), inancını yitirmiş çalışan (%5.4) ve serbest çalışan (%9.3) tiplerinde branş öğretmenleri; yabancılaşmış uzman (%31) ve rahat çalışan (%15.8) tiplerinde sınıf öğretmenleri daha yüksek orandadır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, farklı branşlarda görev yapan

öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerine ilişkin ortaya çıkan bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($x^2=40.77$; $sd=14$; $p<.05$). Analiz sonuçlarına göre, meslek dersi öğretmenlerinin işkoliklik eğilimleri diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Tablo 8’de, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen iki değişkenli ki-kare analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Toplam Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Çalışan tipi		İşkolik eğilimli				İşkolik eğilimli değil				Toplam
		HB	İB	İM	GÇ	YU	İYÇ	RÇ	SÇ	
11 yıldan az	n	50	17	56	114	63	25	54	34	413
	%	12.1	4.1	13.6	27.6	15.3	6.1	13.1	8.2	100
11-20 yıl	n	43	17	52	79	100	16	55	41	403
	%	10.7	4.2	12.9	19.6	24.8	4.0	13.6	10.2	100
21 yıl ve üzeri	n	24	6	32	21	70	6	24	14	197
	%	12.2	3.0	16.2	10.7	35.5	3.0	12.2	7.1	100

$X^2_{(14)}=50.84, p=.00$

Tablo 8’e göre, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin %31.4’ü, 10 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenlerin %29.8’i ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin ise %27.8’i işkolik eğilimler göstermektedir. İşkolik eğilimli 10 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenlerin %12.1’i hevesli bağımlı, %4.1’i iş bağımlısı ve %13.6’sı iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimli 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin %10.7’si hevesli bağımlı, %4.2’si iş bağımlısı ve %12.9’u iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimli 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise %12.2’si hevesli bağımlı, %3’ü iş bağımlısı ve %16.2’si iş meraklısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan (%27.6) ve inancını yitirmiş çalışan (%6.1) tipinde 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenler, rahat çalışan (%13.6) ve serbest çalışan (%10.2) tipinde 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler, yabancılaştırmış uzman tipinde ise (%35.5) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler daha yüksek orandadır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, farklı kıdeme sahip öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerine ilişkin ortaya çıkan bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($x^2=50.84$; $sd=14$; $p<.05$). Analiz

sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri mesleğin ilk yıllarında daha fazla, mesleğin ortalarında düşme eğiliminde, mesleğin sonlarına doğru tekrar artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Tablo 9’da, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen iki değişkenli ki-kare analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Görev Yaptıkları Okullardaki Toplam Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Çalışan tipi		İşkolik eğilimli				İşkolik eğilimli değil				Toplam
		HB	İB	İM	GÇ	YU	İYÇ	RÇ	SÇ	
6 yıldan az	n	76	26	91	170	142	36	95	65	701
	%	10.8	3.7	13.0	24.3	20.3	5.1	13.6	9.3	100
6-15 yıl	n	35	12	37	38	72	10	31	21	256
	%	13.7	4.7	14.5	14.8	28.1	3.9	12.1	8.2	100
16 yıl ve üzeri	n	6	2	12	6	19	1	7	3	56
	%	10.7	3.6	21.4	10.7	33.9	1.8	12.5	5.4	100

$$X^2_{(14)}=26.61, p=.02$$

Tablo 9’a göre, görev yaptıkları okulda 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin %35.7’si, görev yaptıkları okulda 6-15 yıl keddeme sahip öğretmenlerin %32.9’u ve görev yaptıkları okulda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin ise %27.5’i işkolik eğilimler göstermektedir. Görev yaptıkları okulda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip işkolik eğilimli öğretmenlerin %10.8’i hevesli bağımlı, %3.7’si iş bağımlısı ve %13’ü iş meraklısı tipindedir. Görev yaptıkları okulda 6-15 yıl kıdeme sahip işkolik eğilimli öğretmenlerin %13.7’si hevesli bağımlı, %4.7’si iş bağımlısı ve %14.5’i iş meraklısı tipindedir. Görev yaptıkları okulda 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip işkolik eğilimli öğretmenlerin ise %10.7’si hevesli bağımlı, %3.6’sı iş bağımlısı ve %21.4’ü iş meraklısı tipindedir. İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan (%24.3), inancını yitirmiş çalışan (%5.1), rahat çalışan (%13.6) ve serbest çalışan (%9.3) tiplerinde görev yaptıkları okulda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenler, yabancılaşmış uzman (%33.9) tipinde ise görev yaptıkları okulda 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler daha yüksek orandadır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre,

öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerine ilişkin ortaya çıkan bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($x^2=26.61$; $sd=14$; $p<.05$). Analiz sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin, görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleriyle doğru orantılı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleri arttıkça, işkoliklik eğilimleri artmaktadır.

Farklı Çalışan Tipine Göre Öğretmenlerin İş Doyumları

Araştırmanın üçüncü amacı, öğretmenlerin iş doyumlarının, çalışan tipi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Tablo 10'da, farklı çalışan tipine göre öğretmenlerin iş doyumlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 10

Farklı Çalışan Tipine Göre Öğretmenlerin İş Doyumları

<i>Çalışan tipi</i>	<i>n</i>	<i>AO</i>	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark (Sidak)</i>
Hevesli bağımlılar	117	3.28	0.59	7	15.12	.000	4-1
İş bağımlıları	40	3.10	0.56				4-3
İş meraklıları	140	3.28	0.58				4-5
Gönülsüz çok çalışanlar	214	2.89	0.51				4-7
Yabancılaşmış uzmanlar	233	3.40	0.67				8-1
İnancını yitirmiş çalışanlar	47	3.05	0.64				8-3
Rahat (gevşek) çalışanlar	133	3.29	0.60				8-5
Serbest (umarsız) çalışanlar	89	2.95	0.59				8-7
							5-6

Tablo 10'da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumları genel olarak orta düzeydedir. Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır [$F_{(7-1005)}=15.12$, $p<.05$]. Farklılık düşük iş doyumuna sahip olan gönülsüz çok çalışan (AO=2.89, S=0.51) ve serbest (umarsız) çalışan (AO=2.95, S=0.59) tiplerindeki öğretmenler ile yüksek iş doyumuna sahip olan hevesli bağımlı (AO=3.28, S=0.59), iş meraklısı (AO=3.28, S=0.58), yabancılaşmış uzman (AO=3.40, S=0.67) ve rahat (gevşek) çalışan (AO=3.29, S=0.60) tiplerindeki öğretmenler arasındadır. Ayrıca yabancılaşmış uzman tipindeki öğretmenler (AO=3.40, S=0.67) ile inancını yitirmiş çalışan tipindeki öğretmenlerin (AO=3.05, S=0.64) iş doyumları arasındaki fark da anlamlıdır. İşkolik eğilimler

gösteren hevesli bağımlı ve iş meraklısı çalışan tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları iş bağımlısı çalışan tipindeki öğretmenlere göre daha yüksektir. En yüksek iş doyumuna işkolik eğilimli olmayan yabancılaşmış uzman çalışan tipindeki öğretmenler (AO=3.40, S=0.67) sahiptir. En düşük iş doyumuna ise işkolik eğilimli olmayan gönülsüz çok çalışan tipindeki öğretmenler (AO=2.89, S=0.51) sahiptir.

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü amacı farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet, medeni durum, okul türü, brans, toplam hizmet süresi ve görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaçla yapılan istatistiklere ilişkin bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir. Tablo 11’de, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo11

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>AO</i>	<i>S</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Hevesli bağımlılar	Erkek	59	3.35	0.59	115	1.21	0.22
	Kadın	58	3.21	0.59			
İş meraklıları	Erkek	74	3.31	0.55	138	0.58	0.56
	Kadın	66	3.25	0.62			
Gönülsüz çok çalışanlar	Erkek	101	2.87	0.48	212	0.68	0.49
	Kadın	113	2.92	0.54			
Yabancılaşmış uzmanlar	Erkek	100	3.46	0.58	231	1.33	1.18
	Kadın	133	3.34	0.73			
Rahat (gevşek) çalışanlar	Erkek	49	3.39	0.67	131	1.44	1.15
	Kadın	84	3.23	0.56			
Serbest (umarsız) çalışanlar	Erkek	37	2.90	0.62	87	0.69	0.48
	Kadın	52	2.99	0.58			

Tablo 11’de görüldüğü gibi, hevesli bağımlılar [$t_{(115)}=1.21$, $p>.05$], iş meraklıları [$t_{(138)}=0.58$, $p>.05$], gönülsüz çok çalışanlar [$t_{(212)}=0.68$, $p>.05$], yabancılaşmış uzmanlar [$t_{(231)}=1.33$, $p>.05$], rahat (gevşek) çalışanlar [$t_{(131)}=1.44$, $p>.05$] ve serbest (umarsız) çalışanlar tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları

cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen hevesli bağımlılar ve iş meraklıları tiplerindeki erkek öğretmenlerin iş doyumları (HB: AO=3.35, S= 0.59; İM: AO=3.31, S=0.55) kadın öğretmenlere (HB: AO=3.21, S=0.59; İM: AO=3.25, S= 0.62) kıyasla görece olarak daha yüksektir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen yabancılaşmış uzmanlar ve rahat (gevşek) çalışanlar tiplerinde erkek öğretmenler (YU: AO=3.46, S=0.58; RÇ: AO=3.39, S=0.67) kadın öğretmenlere kıyasla (YU: AO=3.34, S= 0.73; RÇ: AO=3.23, S=0.56); gönülsüz çok çalışanlar ve serbest (umarsız) çalışanlar tiplerinde ise kadın öğretmenler (GÇÇ: AO=2.92, S=0.54; SÇ: AO=2.99, S=0.58) erkek öğretmenlere kıyasla (GÇÇ: AO=2.87, S=0.48; SÇ: AO=2.90, S=0.62) görece olarak daha yüksek iş doyumuna sahiptir.

Tablo 12’de, dağılımın normalliği varsayımını karşılamayan boyutlarda farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>Sıra ort.</i>	<i>Sıra Top.</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
İş bağımlıları	Erkek	25	20.78	519.50	180.50	0.84
	Kadın	15	20.03	300.50		
İnancını yitirmiş çalışanlar	Erkek	21	22.90	481.00	250.00	0.62
	Kadın	26	24.88	647.00		

Tablo 12’de görüldüğü gibi iş bağımlıları [U=180.50, p>.05] ve inancını yitirmiş çalışanlar [U=250,00, p>.05] tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen iş bağımlıları tipindeki erkek öğretmenlerin (SO=20.78, ST=519.50) iş doyumları kadın öğretmenlere (SO=20.03, ST=300.50) kıyasla; işkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen inancını yitirmiş çalışanlar tipindeki kadın öğretmenlerin (SO=24.88, ST=647.00) iş doyumları ise erkek öğretmenlere (SO=22.90, ST=481.00) kıyasla görece olarak daha yüksektir.

Tablo 11 ve 12’de verilen her iki analiz sonuçlarına göre, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Ancak işkolik eğilimli olarak değerlendirilen erkek öğretmenlerin iş doyumları göreli olarak daha yüksektir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen öğretmenler açısından ise, gönülsüz çok çalışanlar ve inancını yitirmiş çalışanlar tiplerinde kadın öğretmenler, yabancılaşmış uzmanlar, rahat (gevşek) alışanlar ve serbest (umarsız) alışanlar tiplerinde ise erkek öğretmenler göreli olarak daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Tablo 13’te, dağılımın normalliği varsayımını karşılamayan boyutlarda farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durumlarına göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 13

Farklı alışan Tipindeki ğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

<i>alışan tipi</i>	<i>Medeni durum</i>	<i>n</i>	<i>Sıra ort.</i>	<i>Sıra Top.</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Hevesli bağımlılar	Evli	91	58.15	5291.50	1105.50	0.61
	Bekr	26	61.98	1611.50		
İş bağımlıları	Evli	32	22.02	704.50	79.50	0.10
	Bekr	8	14.44	115.50		
İş meraklıları	Evli	117	69.97	8186.50	1283.50	0.72
	Bekr	23	73.20	1683.50		
İnancını yitirmiş alışanlar	Evli	37	24.22	896.00	177.00	0.83
	Bekr	10	23.20	232.00		
Serbest (umarsız) alışanlar	Evli	72	44.05	3171.50	543.50	0.47
	Bekr	17	49.03	833.50		

Tablo 13’te grldğ gibi, hevesli bağımlılar [U=1105.50, p>.05], iş bağımlıları [U=79.50, p>.05], iş meraklıları [U=1283.50, p>.05], inancını yitirmiş alışanlar [U=177.00, p>.05] ve serbest (umarsız) alışanlar tiplerindeki [U=543.50, p>.05] öğretmenlerin iş doyumları medeni durumlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen hevesli bağımlılar ve iş meraklıları tiplerindeki bekâr ğretmenlerin (HB: SO=61.98, ST=1611.50; İM: SO=73.20, ST=1683.50) iş doyumları evli ğretmenlere (HB: SO=58.15, ST=5291.50; İM: SO=69.97, ST=8186.50) kıyasla; iş bağımlıları tipindeki evli ğretmenlerin (SO=22.02, ST=704.50) iş doyumları ise bekâr

öğretmenlere (SO=14.44, ST=115.50) kıyasla görece olarak daha yüksektir. İşkolik olarak değerlendirilmeyen öğretmenler açısından, inancını yitirmiş çalışanlar tipindeki evli öğretmenlerin (SO=24.22, ST=896.00) iş doyumları bekâr öğretmenlere (SO=23.20, ST=232.00) kıyasla ve serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki bekâr öğretmenlerin (SO=49.03, ST=833.50) iş doyumları evli öğretmenlere (SO=44.05, ST=3171.50) kıyasla görece olarak daha yüksektir. Tablo 14’te, dağılımın normalliği varsayımını karşılayan boyutlarda öğretmenlerin iş doyumlarının medeni duruma göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 14

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>Medeni durum</i>	<i>n</i>	<i>AO</i>	<i>S</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Gönülsüz çok çalışanlar	Evli	160	2.85	0.50	212	1.88	0.06
	Bekâr	54	3.01	0.53			
Yabancılaşmış uzmanlar	Evli	192	3.42	0.66	231	1.06	0.28
	Bekâr	41	3.29	0.74			
Rahat (gevşek) çalışanlar	Evli	100	3.31	0.58	131	0.58	0.55
	Bekâr	33	3.24	0.68			

Tablo 14’te görüldüğü gibi, gönülsüz çok çalışanlar [$t_{(212)}=1.88$, $p>.05$], yabancılaşmış uzmanlar [$t_{(231)}=1.06$, $p>.05$] ve rahat (gevşek) çalışanlar [$t_{(131)}=0.58$, $p>.05$] tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları medeni durumlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın, gönülsüz çok çalışanlar tipindeki bekâr öğretmenler (AO=3.01, S=0.53) evli öğretmenlere (AO=2.85, S=0.50) kıyasla, yabancılaşmış uzmanlar ve rahat (gevşek) çalışanlar tiplerinde ise evli öğretmenler (YU: AO=3.42, S=0.66; RÇ: AO=3.31, S=0.58) bekâr öğretmenlere (YU: AO=3.29, S=0.74; RÇ: AO=3.24, S=0.68) kıyasla görece olarak daha yüksek iş doyumuna sahiptir.

Tablo 13 ve 14’te verilen her iki analizin sonuçlarına göre, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları arasında medeni durumları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Tablo 15’te, dağılımın

normalliği varsayımını karşılamayan boyutlarda farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 15

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>Okul türü</i>	<i>n</i>	<i>S. Ort.</i>	<i>Sd.</i>	χ^2	<i>p</i>
Hevesli bağımlılar	İlkokul	31	59.58	3	2.25	0.52
	Ortaokul	41	59.22			
	Lise	20	66.83			
	Meslek Lisesi	25	51.66			
İş bağımlıları	İlkokul	12	24.71	3	7.01	0.07
	Ortaokul	7	24.71			
	Lise	8	21.63			
	Meslek Lisesi	13	13.65			
İş meraklıları	İlkokul	38	81.41	3	4.97	0.17
	Ortaokul	43	65.83			
	Lise	39	70.97			
	Meslek Lisesi	20	58.90			
İnancını yitirmiş çalışanlar	İlkokul	10	28.90	3	1.68	0.64
	Ortaokul	19	22.39			
	Lise	9	23.61			
	Meslek Lisesi	9	22.33			
Rahat (gevşek) çalışanlar	İlkokul	43	65.19	3	1.79	0.61
	Ortaokul	49	66.64			
	Lise	22	76.26			
	Meslek Lisesi	19	61.29			
Serbest (umarsız) çalışanlar	İlkokul	23	45.57	3	0.13	0.98
	Ortaokul	33	45.70			
	Lise	13	42.85			
	Meslek Lisesi	20	44.60			

Tablo 15'te görüldüğü gibi, hevesli bağımlılar [$\chi^2_{(3)}=2.25$, $p>.05$], iş bağımlıları [$\chi^2_{(3)}=7.01$, $p>.05$], iş meraklıları [$\chi^2_{(3)}=4.97$, $p>.05$], inancını yitirmiş çalışanlar [$\chi^2_{(3)}=1.68$, $p>.05$], rahat (gevşek) çalışanlar [$\chi^2_{(3)}=1.79$, $p>.05$] ve serbest (umarsız) çalışanlar [$\chi^2_{(3)}=0.13$, $p>.05$] tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen hevesli bağımlılar tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna genel liselerde görev yapan öğretmenler (SO=66.83), en düşük iş doyumuna meslek liselerinde görev yapan öğretmenler (SO=51.66); iş bağımlıları tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler (SO=24.71), en düşük iş doyumuna meslek liselerinde görev yapan öğretmenler (SO=13.65); iş meraklıları tipindeki öğretmenler arasında ise en yüksek iş doyumuna ilkokullarda görev yapan öğretmenler (SO=81.41), en düşük iş doyumuna ise meslek liselerinde görev yapan öğretmenler (SO=58.90) sahiptir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen öğretmenler arasında ise inancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna ilkokullarda görev yapan öğretmenler (SO=28.90), en düşük iş doyumuna meslek liselerinde görev yapan öğretmenler (SO=22.33); rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna genel liselerde görev yapan öğretmenler (SO=76.26), en düşük iş doyumuna meslek liselerinde görev yapan öğretmenler (SO=61.29); serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenler arasında ise en yüksek iş doyumuna ortaokullarda görev yapan öğretmenler (SO=45.70), en düşük iş doyumuna ise genel liselerde görev yapan öğretmenler (SO=42.85) sahiptir. Tablo 16'da, dağılımın normalliği varsayımını karşılayan boyutlarda farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 16

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>Okul Türü</i>	<i>n</i>	<i>AO</i>	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Gönülsüz çok çalışanlar	İlkokul	41	2.79	0.42	3	1.36	0.25
	Ortaokul	89	2.97	0.54			
	Lise	44	2.84	0.48			
	Meslek Lisesi	40	2.89	0.56			
Yabancılaşmış uzmanlar	İlkokul	91	3.48	0.64	3	1.27	0.28
	Ortaokul	68	3.38	0.71			
	Lise	43	3.24	0.73			
	Meslek Lisesi	31	3.38	0.60			

Tablo 16’da görüldüğü gibi, gönülsüz çok çalışanlar [$F_{(3-210)}=1.36$, $p>.05$] ve yabancılaşmış uzmanlar [$F_{(3-229)}=1.27$, $p>.05$] tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında, işkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen gönülsüz çok çalışanlar tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna ortaokullarda görev yapan öğretmenler ($AO=2.97$), en düşük iş doyumuna ilkokullarda görev yapan öğretmenler ($AO=2.79$); yabancılaşmış uzmanlar tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna ilkokullarda görev yapan öğretmenler ($AO=3.48$), en düşük iş doyumuna genel liselerde görev yapan öğretmenler ($AO=3.24$) sahiptir.

Tablo 15 ve 16’da verilen her iki analizin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Ancak işkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenler arasında meslek liselerinde görev yapan öğretmenler diğer okullarda görev yapan öğretmenlere kıyasla görece olarak daha düşük iş doyumuna sahiptir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen öğretmenler arasında ise inancını yitirmiş çalışanlar ve rahat (gevşek) çalışanlar tiplerinde meslek liselerinde görev yapan öğretmenler; gönülsüz çok çalışanlar tipinde ilkokullarda görev yapan öğretmenler; yabancılaşmış

uzmanlar ve serbest (umarsız) çalışanlar tiplerindeki öğretmenler arasında genel liselerde görev yapan öğretmenler diğer okullarda görev yapan öğretmenlere kıyasla görece olarak daha düşük iş doyumuna sahiptir. Tablo 17’de, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının branşa göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 17’deki boyutlarda dağılım normal olmadığı için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 17

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Branşlarına Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>Branş</i>	<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sd.</i>	χ^2	<i>p</i>	<i>Fark (U testi)</i>
Hevesli bağımlılar	Sınıf ögr.	34	62.21	2	1.22	0.54	-
	Branş ögr.	68	59.24				
	Meslek dersi ögr.	15	50.63				
İş bağımlıları	Sınıf ögr.	12	24.71	2	5.99	0.05	-
	Branş ögr.	18	21.89				
	Meslek dersi ögr.	10	12.95				
İş meraklıları	Sınıf ögr.	36	77.71	2	2.37	0.30	-
	Branş ögr.	89	69.50				
	Meslek dersi ögr.	15	59.13				
Gönülsüz çok çalışanlar	Sınıf ögr.	41	95.11	2	2.82	0.28	-
	Branş ögr.	151	111.69				
	Meslek dersi ögr.	20	101.84				
Yabancılaşmış uzmanlar	Sınıf ögr.	92	125.59	2	2.89	0.23	-
	Branş ögr.	121	109.90				
	Meslek dersi ögr.	20	120.45				
İnancını yitirmiş çalışanlar	Sınıf ögr.	10	28.90	2	7.90	0.01	2-3
	Branş ögr.	33	20.71				
	Meslek dersi ögr.	4	38.88				
Rahat (gevşek) çalışanlar	Sınıf ögr.	47	64.54	2	0.60	0.73	-
	Branş ögr.	77	67.55				
	Meslek dersi ögr.	9	75.11				
Serbest (umarsız) çalışanlar	Sınıf ögr.	25	47.64	2	0.79	0.67	-
	Branş ögr.	57	43.23				
	Meslek dersi ögr.	7	50.00				

Tablo 17’de görüldüğü gibi, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Farklılık, inancını yitirmiş çalışanlar tipindeki [$\chi^2_{(2)}=7.90$, $p<.05$] öğretmenler arasındadır. Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda farkın, branş öğretmenleri (SO=20.71) ile meslek dersi öğretmenleri (SO=38.88) arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, meslek dersi öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Hevesli bağımlılar [$\chi^2_{(2)}=1.22$, $p>.05$], iş bağımlıları [$\chi^2_{(2)}=5.99$, $p>.05$], iş meraklıları [$\chi^2_{(2)}=2.37$, $p>.05$], gönülsüz çok çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=2.82$, $p>.05$], yabancılaştırmış uzmanlar [$\chi^2_{(2)}=2.89$, $p>.05$], rahat (gevşek) çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=0.60$, $p>.05$] ve serbest (umarsız) çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=0.79$, $p>.05$] tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları ise branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen hevesli bağımlılar, iş bağımlıları ve iş meraklıları tiplerindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna sınıf öğretmenleri (HB: SO=62.21; İB: SO=24.71; İM: SO=77.71), en düşük iş doyumuna ise meslek dersi öğretmenleri (HB: SO=50.63; İB: SO=12.95; İM: SO=59.13) sahiptir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen öğretmenler açısından, grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, gönülsüz çok çalışanlar tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna branş öğretmenleri (SO=111.69), en düşük iş doyumuna sınıf öğretmenleri (SO=95.11); yabancılaştırmış uzmanlar tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna sınıf öğretmenleri (SO=125.59), en düşük iş doyumuna branş öğretmenleri (SO=109.90); rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna meslek dersi öğretmenleri (SO=75.11), en düşük iş doyumuna sınıf öğretmenleri (SO=64.54); serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenler arasında ise en yüksek iş doyumuna meslek dersi öğretmenleri (SO=50.00), en düşük iş doyumuna branş öğretmenleri (SO=43.23) sahiptir.

Analiz sonuçlarına göre, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, inancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenler arasında meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumları branş öğretmenlerine göre daha yüksektir. Diğer çalışan

tiplerinde ise öğretmenlerin iş doyumlarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Ancak işkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenler arasında görel olarak en yüksek iş doyumuna sınıf öğretmenleri, en düşük iş doyumuna ise meslek dersi öğretmenleri sahiptir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen öğretmenler açısından ise gönülsüz çok çalışanlar, rahat (gevşek) çalışanlar ve serbest (umarsız) çalışanlar tiplerinde meslek dersi öğretmenleri, yabancılaşmış uzmanlar tipinde ise sınıf öğretmenleri görel olarak en yüksek iş doyumuna sahiptir. Meslek dersi öğretmenleri işkolik eğilimli öğretmenler arasında en düşük iş doyumuna sahip iken, işkolik eğilimli olmayan öğretmenler arasında genel olarak yüksek iş doyumuna sahiptir.

Tablo 18’de, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 18’deki boyutlarda dağılım normal olmadığı için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 18

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Toplam Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>Topl. Hiz. Sür.</i>	<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sd.</i>	χ^2	<i>p</i>	<i>Fark</i> <i>(U testi)</i>
Hevesli bağımlılar	10 yıl ve daha az	50	67.57	2	6.34	0.04	1-3
	11-20 yıl	43	55.30				
	21 yıl ve üzeri	24	47.77				
İş bağımlıları	10 yıl ve daha az	17	22.65	2	1.34	0.51	-
	11-20 yıl	17	19.76				
	21 yıl ve üzeri	6	16.50				
Gönülsüz çok çalışanlar	10 yıl ve daha az	114	109.03	2	0.42	0.81	-
	11-20 yıl	79	104.09				
	21 yıl ve üzeri	21	112.02				

Tablo 18 (Devam)

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Toplam Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması

İnancını yitirmiş çalışanlar	10 yıl ve daha az	25	23.40	2	0.19	0.90	-
	11-20 yıl	16	24.13				
	21 yıl ve üzeri	6	26.17				
Rahat (gevşek) çalışanlar	10 yıl ve daha az	54	71.61	2	1.90	0.38	-
	11-20 yıl	55	66.07				
	21 yıl ve üzeri	24	58.75				
Serbest (umarsız) çalışanlar	10 yıl ve daha az	34	47.40	2	0.87	0.64	-
	11-20 yıl	41	42.23				
	21 yıl ve üzeri	14	47.29				

Tablo 18’de görüldüğü gibi, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Farklılık, hevesli bağımlılar tipindeki [$\chi^2_{(2)}=6.34$, $p<.05$] öğretmenler arasındadır. Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda farkın 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenler (SO=67.57) ile 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenler (SO=47.77) arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin iş doyumları 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden daha yüksektir. İş bağımlıları [$\chi^2_{(2)}=1.32$, $p>.05$], gönülsüz çok çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=0.42$, $p>.05$], inancını yitirmiş çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=0.19$, $p>.05$], rahat (gevşek) çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=1.90$, $p>.05$] ve serbest (umarsız) çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=0.87$, $p>.05$] tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları ise toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın, grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenler arasında iş bağımlıları tipinde en yüksek iş doyumuna 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=22.65), en düşük iş doyumuna 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler sahiptir (SO=16.50). İşkolik eğilimli olarak değerlendirilemeyen öğretmenler arasında ise gönülsüz çok çalışanlar tipinde en

yüksek iş doyumuna 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=112.02), en düşük iş doyumuna 11-20 yıl toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=104.09); inancını yitirmiş çalışanlar tipinde en yüksek iş doyumuna 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=26.17), en düşük iş doyumuna 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=23.40); rahat (gevşek) çalışanlar tipinde en yüksek iş doyumuna 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=71.61), en düşük iş doyumuna 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=58.75); serbest (umarsız) çalışan tipinde en yüksek iş doyumuna 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=47.40), en düşük iş doyumuna 11-20 yıl toplam hizmet süresi olan öğretmenler (SO=42.23) sahiptir.

Tablo 19’da dağılımın normalliği varsayımını karşılayan boyutlarda farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen ANOVA Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 19

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Toplam Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>Toplam Hiz. Sür.</i>	<i>n</i>	<i>AO</i>	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş meraklıları	10 yıl ve daha az	56	3.33	0.55	2	0.35	0.70
	11-20 yıl	52	3.26	0.67			
	21 yıl ve üzeri	32	3.24	0.50			
Yabancılaşmış uzmanlar	10 yıl ve daha az	63	3.41	0.72	2	0.14	0.86
	11-20 yıl	100	3.37	0.62			
	21 yıl ve üzeri	70	3.42	0.71			

Tablo 19’da görüldüğü gibi, iş meraklıları [$F_{(2-137)}=0.35$, $p>.05$] ve yabancılaşmış uzmanlar [$F_{(2-230)}=0.14$, $p>.05$] tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın, grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında işkolik eğilimli olarak değerlendirilen iş meraklıları tipinde en yüksek iş doyumuna 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler (AO=3.33), en düşük iş doyumuna 21 yıl ve üzeri

toplam hizmet süresi olan öğretmenler (AO=3.24); işkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen yabancılaşmış uzmanlar tipinde en yüksek iş doyumuna 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler (AO=3.42), en düşük iş doyumuna 11-20 yıl toplam hizmet süresi olan öğretmenler (AO=3.37) sahiptir.

Tablo 18 ve 19’da verilen her iki analiz sonuçlarına göre, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, hevesli bağımlılar tipindeki öğretmenler arasında 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresine sahip olanların iş doyumları 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olanlara göre daha yüksektir. Diğer çalışan tiplerinde ise öğretmenlerin iş doyumlarında toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Ancak işkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenlerin toplam hizmet süreleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır. İşkolik olarak değerlendirilmeyen öğretmenler açısından ise gönülsüz çok çalışanlar, yabancılaşmış uzmanlar ve inancını yitirmiş çalışanlar tiplerinde en yüksek iş doyumuna 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler; rahat (gevşek) çalışanlar ve serbest (umarsız) çalışanlar tiplerinde ise en yüksek iş doyumuna 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler sahiptir. İnancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenlerin toplam hizmet süreleri arttıkça iş doyumları da artmakta; rahat (gevşek) çalışan tipindeki öğretmenlerin ise toplam hizmet süreleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır.

Tablo 20’de, öğretmenlerin iş doyumlarının görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 20’deki boyutlarda dağılım normal olmadığı için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 20

Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İş Doyumlarının Görev Yaptıkları Okuldaki Toplam Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması

<i>Çalışan tipi</i>	<i>Gyo. Topl. Hiz. Sür.</i>	<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sd.</i>	χ^2	<i>p</i>
Hevesli Bağımlılar	5 yıl ve daha az	76	62.13	2	1.86	0.39
	6-15 yıl	35	53.54			
	16-25 yıl	6	51.25			
İş Bağımlıları	5 yıl ve daha az	26	19.98	2	3.73	0.15
	6-15 yıl	12	23.88			
	16-25 yıl	2	7.00			
İş meraklıları	5 yıl ve daha az	91	73.33	2	4.65	0.09
	6-15 yıl	37	71.31			
	16-25 yıl	12	46.54			
Gönülsüz çok çalışanlar	5 yıl ve daha az	170	109.83	2	2.73	0.25
	6-15 yıl	38	103.12			
	16-25 yıl	6	69.17			
Yabancılaşmış uzmanlar	5 yıl ve daha az	142	113.38	2	1.05	0.58
	6-15 yıl	72	122.29			
	16-25 yıl	19	123.97			
İnancını Yitirmiş Çalışanlar	5 yıl ve daha az	36	23.35	2	0.66	0.71
	6-15 yıl	10	25.40			
	16-25 yıl	1	33.50			
Rahat (gevşek) çalışanlar	5 yıl ve daha az	95	67.49	2	0.29	0.86
	6-15 yıl	31	64.32			
	16-25 yıl	7	72.14			
Serbest (umarsız) çalışanlar	5 yıl ve daha az	65	43.78	2	2.36	0.30
	6-15 yıl	21	51.00			
	16-25 yıl	3	29.50			

Tablo 20’de görüldüğü gibi, hevesli bağımlılar [$\chi^2_{(2)}=1.86$, $p>.05$], iş bağımlıları [$\chi^2_{(2)}=3.73$, $p>.05$], iş meraklıları [$\chi^2_{(2)}=4.65$, $p>.05$], gönülsüz çok çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=2.73$, $p>.05$], yabancılaşmış uzmanlar [$\chi^2_{(2)}=1.05$, $p>.05$], inancını yitirmiş çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=0.66$, $p>.05$], rahat (gevşek) çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=0.29$, $p>.05$] ve serbest (umarsız) çalışanlar [$\chi^2_{(2)}=2.36$, $p>.05$] tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları

görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna karşın, grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında işkolik eğilimli olarak değerlendirilen hevesli bağımlı tipinde en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler (SO=62.13), en düşük iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler (SO=51.25); iş bağımlıları tipinde en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 6-15 yıl olan öğretmenler (SO=23.88), en düşük iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler (SO=7.00); iş meraklıları tipinde en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler (SO=73.33), en düşük iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler (SO=46.54) sahiptir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen öğretmenler arasında ise grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, gönülsüz çok çalışanlar tipinde en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler (SO=109.83), en düşük iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler (SO=69.17); yabancılaşmış uzman tipinde en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler (SO=123.97), en düşük iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler (SO=113.38); inancını yitirmiş çalışanlar tipinde en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler (SO=33.50), en düşük iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler (SO=23.35); rahat (gevşek) çalışanlar tipinde en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler (SO=72.14), en düşük iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 6-15 yıl olan öğretmenler (SO=64.32); serbest (umarsız) çalışan tipinde ise en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 6-15 yıl olan öğretmenler (SO=51.00), en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler (SO=29.50) sahiptir.

Analiz sonuçlarına göre, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Ancak, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenler arasında en düşük iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 16-25 yıl olan öğretmenler sahiptir. İşkolik eğilimli öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları okullardaki ilk 15 yılda daha yüksek olup sonraki yıllarda düşme eğilimindedir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilmeyen öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan tipindeki öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleri arttıkça iş doyumları azalmakta; yabancılaşmış uzmanlar ve inancını yitirmiş çalışanlar tiplerindeki öğretmenlerin ise artmaktadır. Rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları okullardaki ilk beş yılda yüksek, sonraki on yıl içerisinde düşme eğiliminde, takip eden yıllarda ise tekrar yükselme eğiliminde olup serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenler açısından tam tersi söz konusudur.

Dördüncü Bölüm

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde, Bursa ili merkez ilçelerinde görev yapan farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş doyumlarının incelenmesi amacıyla yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlar ışığında sunulan önerilere yer verilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan analizlerde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Araştırmaya katılan öğretmenler arasında sekiz farklı çalışan tipi belirlenmiştir. Örnekleme dâhilindeki öğretmenler en fazla yabancılaşmış uzman, sonra sırasıyla gönülsüz çok çalışan, iş meraklısı, rahat (gevşek) çalışan, hevesli bağımlı, serbest (umarsız) çalışan, inancını yitirmiş çalışan ve iş bağımlısı çalışan tiplerindedir. Bu çalışanlardan hevesli bağımlı, iş bağımlısı ve iş meraklısı tipinde olanlar işkolik eğilimli olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmanın ilk amacı, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin belirlenmesidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte biri işkolik eğilimler göstermektedir. Bu bulgu alanyazındaki araştırma sonuçları ile genel olarak örtüşmektedir. Altun-Dilek (2015) ve Yılmaz ve diğerlerinin (2014) araştırmalarının bulgularına göre, öğretmenlerin yarısından azı işkolik eğilimler göstermektedir. İşkolik eğilimler gösteren öğretmenler genellikle iş meraklıları ve hevesli bağımlılar tipindeki öğretmenler olup en az ise iş bağımlıları tipindedir. Altunkurt ve Yılmaz'ın (2015) okul yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada da benzer şekilde, işkolik eğilimler gösteren okul yöneticileri daha çok iş meraklısı, hevesli bağımlı en az da iş bağımlısı çalışan tiplerindedir. Ancak Altun-Dilek (2015) ve Yılmaz ve diğerlerinin (2014) aynı veri toplama aracını kullanarak yaptıkları

çalışmalarda işkolik eğilimler gösteren öğretmenler daha çok hevesli bağımlı, iş meraklısı en az da iş bağımlısı çalışan tipindedir. Bu çalışmada ve yukarıda verilen çalışmaların tamamında (Altun-Dilek, 2015; Altınkurt ve Yılmaz, 2015; Yılmaz ve diğ., 2014) işkolik eğilimler gösterenler arasında en az iş bağımlısı tipindeki öğretmenler yer almaktadır.

İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler ise en çok yabancılaşmış uzman, gönülsüz çok çalışan, rahat (gevşek) alışan, serbest (umarsız) alışan en az da inancını yitirmiş çalışan tipindeki öğretmenlerdir. Yabancılaşmış uzman ve gönülsüz çok çalışan tiplerindeki öğretmenlerin sayısının oldukça fazla olması dikkat çekici bir bulgudur. Bu ğretmenler araştırmaya katılanların neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Buelens ve Poelmans'a (2004) göre yabancılaşmış uzmanlar kendilerini mesleki gelişimlerine adanmış olmalarına rağmen örgütsel bağlılıkları yüksek değildir. Gönülsüz çok çalışanların ise yaptıkları işe olan güdülenmeleri oldukça düşüktür. Örgütsel bağlılıkları düşük olan ve işlerini gönülsüz bir şekilde yapan bu kadar fazla öğretmenin bulunması dikkat çekici bir bulgudur. Bu durum Türkiye'de eğitimin kalitesinin istenilen seviyede olmamasının bir sebebi olabilir. Gönülsüz çok çalışanların dikkat çekici sayıda olmasının sebebi ise henüz öğrencilik yıllarında meslek seçimi konusunda yeterli rehberlik hizmetlerinin verilememesi ve öğrencilerin meslek seçerken ideallerini değil gelecek kaygılarını veya başka hususları öncelikle hesaba katmaları olabilir. Ancak bu bulgunun nedenine yönelik yeni araştırmalar yapılması gerekmektedir. Altınkurt ve Yılmaz'ın (2015) okul yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışma ile bu araştırmanın bulguları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Altınkurt ve Yılmaz'ın (2015) alışmasında, işkolik eğilimler göstermeyen okul yöneticileri en çok gönülsüz çok çalışan, serbest (umarsız) alışan, rahat (gevşek) alışan, inancını yitirmiş çalışan en az da yabancılaşmış uzman tipindedir. Bu araştırmadaki yabancılaşmış uzmanların oranının diğer çalışan tiplerine göre daha fazla iken, Altınkurt ve Yılmaz'ın (2015) alışmasında en düşük olmasından dolayı, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının okul yöneticilerine göre daha düşük olduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmanın bir diğer amacı farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının

belirlenmesidir. Cinsiyet değişkeni bakımından farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Hevesli bağımlı, iş bağımlısı ve iş meraklısı tiplerindeki erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla işkoliklik eğilimi göstermektedir. Kadın öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri erkek öğretmenlere göre daha düşüktür. Erkek öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olmasının bir sebebi, ataerkil toplumda kadınların iş dışı sorumluluklarının daha fazla olması olabilir. İşkolik olmayan öğretmenler açısından, yabancılaşmış uzman, inancını yitirmiş çalışan, rahat çalışan ve serbest çalışan tiplerinde kadın öğretmenler, gönülsüz çok çalışan tipinde ise erkek öğretmenler daha yüksek orandadır. Bu araştırma ile Altun-Dilek'in (2015) yapmış oldukları araştırmaların bulguları arasında benzerlikler; Akyüz (2012), Bardakçı (2007), Bardakçı ve Baloğlu (2012), Naktiyok ve Karabey (2005) ve Özdemir'in (2013) bulguları arasında ise farklılıklar söz konusudur. Altun-Dilek'in (2015) bulgularına göre hevesli bağımlı tipindeki erkek öğretmenlerin işe bağlılığı kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Özdemir'in (2013) bulgularına göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla işkoliklik eğilimi göstermektedir. Akyüz (2012), Bardakçı (2007), Bardakçı ve Baloğlu (2012) ve Naktiyok ve Karabey'in (2005) bulgularına göre ise çalışanların işkoliklik eğilimlerinde cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Medeni durum değişkeni bakımından farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bununla beraber, evli öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri bekâr öğretmenlere göre yüksektir. Oates'a göre (1971) çalışanları işkolik olmaya zorlayan faktörlerden birisi de ekonomik sebeplerdir. Evli öğretmenlerin daha fazla işkolik eğilimler göstermesinin bir sebebi, ailesine daha refah bir yaşam sunma isteği olabilir. Bu amaçla evli öğretmenler, maddi getirisi az da olsa daha fazla ek ders, nöbet veya eğitsel kol yükü altına giriyor olabilir. Bir başka neden ise bekâr öğretmenlerin daha aktif sosyal yaşamları olabilir. İşkolik eğilimler gösteren evli öğretmenler en fazla iş meraklısı ve hevesli bağımlı en az ise iş bağımlısı çalışan tipinde; bekâr öğretmenler ise en fazla hevesli bağımlı, iş meraklısı en az da iş bağımlısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimler gösteren hem evli hem de bekâr öğretmenler arasında en az orana iş

bağımlısı çalışan tipindeki öğretmenler sahiptir. Altun-Dilek'in (2015) bulgusuna göre de öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Akyüz'ün (2012) hukukçular ve öğretim elemanları, Bardakçı'nın (2007) okul yöneticileri, Özdemir'in (2013) sınıf öğretmenleri ve Yılmaz ve diğerlerinin (2014) öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmalarda da çalışanların işkoliklik eğilimleri medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ancak bekâr çalışanların işkoliklik eğilimleri evli çalışanlara göre daha yüksektir.

Okul türü değişkeni bakımından farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. En fazla işkoliklik eğilimi gösteren öğretmenler genel liselerde ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerdir. Hevesli bağımlı ve iş bağımlısı çalışan tiplerinde meslek liselerinde görev yapan öğretmenler, iş meraklısı tipinde ise genel liselerde görev yapan öğretmenler en yüksek orandadır. Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin üçte birinden biraz fazlası, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise yaklaşık üçte biri işkolik eğilimlidir. İşkolik eğilimli olup ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oranı ise diğer öğretmenlere göre daha düşüktür. Liselerde görev yapan öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olması dikkat çekici bir bulgudur. Bu durum liselerde görev yapan öğretmenlerin iş yükünün diğer öğretmenlere göre daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir. İşkolik eğilimli olmayan öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan ve inancını yitirmiş çalışan tiplerinde ortaokul öğretmenleri, yabancılaşmış uzman ve rahat çalışan tiplerinde ilkökul öğretmenleri, serbest çalışan tipinde ise meslek lisesi öğretmenleri en yüksek orandadır. Alanyazında farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaştığı bulgusuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır. Altun-Dilek'in (2015) bulgularına göre inancını yitirmiş çalışan tipindeki lise öğretmenlerinin ve serbest (umarsız) çalışan tipindeki ortaokul öğretmenlerinin işten haz duymaları diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Bununla beraber Bardakçı (2007) ve Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012) yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarına göre ise çalışanların işkoliklik

eğilimleri görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Branş değişkeni bakımından farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. En fazla işkoliklik eğilimi gösteren öğretmenler meslek dersi öğretmenleri, en az işkoliklik eğilimi gösteren öğretmenler ise sınıf öğretmenleridir. Meslek dersi öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olması dikkat çekici bir bulgudur. İşkolik eğilimli olmayan öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan, inancını yitirmiş çalışan ve serbest çalışan tiplerinde branş öğretmenleri, yabancılaşmış uzman ve rahat çalışan tiplerinde ise sınıf öğretmenleri en yüksek orandadır. Alanyazında farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaştığı bulgusuna ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır. Altun-Dilek'in (2015) bulgularına göre iş bağımlısı tipindeki okul öncesi öğretmenleri meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla işkolik eğilimler göstermektedir. Alanyazında, elde ettiğimiz bulgularla çelişen sonuçlara ulaşılmış çalışmalar da bulunmaktadır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012). Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012) yapmış oldukları araştırmanın bulgularına göre çalışanların işkoliklik eğilimleri branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Toplam hizmet süresi değişkeni bakımından farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. En fazla işkoliklik eğilimi gösteren öğretmenler 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, en az işkoliklik eğilimi gösteren öğretmenler ise 11-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. Hevesli bağımlı ve iş meraklısı tiplerinde 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler, iş bağımlısı tipinde ise 11-20 yıl kıdemi olan öğretmenler en yüksek orandadır. Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri mesleğin ilk yıllarında yüksek, mesleğin ortalarında düşme eğiliminde, mesleğin sonlarında ise tekrar artış eğilimindedir. Altınkurt ve Yılmaz'ın (2015) aynı veri toplama aracı ile okul yöneticilerine yönelik yaptıkları araştırmada da en fazla işkoliklik eğilimi gösteren yöneticiler 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardır ancak en düşük işkoliklik eğilimi gösterenler 10 yıl ve daha az kıdeme sahip olan yöneticilerdir. Bu bakımdan hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin mesleklerinin

sonlarına doğru en yüksek oranda olduğu görülmektedir. Bunun bir sebebi, çalışanların mesleki kariyerlerini mümkün olan en verimli şekilde bitirme içgüdüsi olabilir. Bununla beraber, bu araştırmanın bulgularının tersine Yılmaz ve diğerlerinin (2014) araştırmasında öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri mesleklerinin başlarında düşük, ortalarında yükselme eğiliminde, sonlarında ise tekrar düşme eğilimindedir. Altun-Dilek (2015), Bardakçı ve Baloğlu (2012) ve Özdemir'in (2013) bulgularına göre de öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri toplam hizmet sürelerine göre farklılaşmaktadır. Altun-Dilek'in (2015) bulgularına göre 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip olan hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin içsel güdülenmeleri 10 yıl ve altı toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012) bulgularına göre 10-15 yıl toplam hizmet süresine sahip olan çalışanların işkoliklik eğilimleri 15 yıl ve üzeri çalışanlara göre anlamlı biçimde daha yüksektir. Özdemir'in (2013) bulgularına göre de 10 yıl ve altı toplam hizmet süresine sahip olan sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimleri 11 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip olan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. İşkolik eğilimli olmayan öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan ve inancını yitirmiş çalışan tiplerinde 10 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenler, rahat (gevşek) çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tiplerinde 11-20 yıl kıdemi olan öğretmenler, yabancılaştırmış uzman tipinde ise 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler en yüksek orandadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin geneline bakıldığında, yabancılaştırmış uzmanların üçte birinden fazlasını oluşturduğu görülmektedir. Yabancılaştırmış uzmanların oranı kıdemle birlikte artış göstermektedir. Buradan, öğretmenlerin üçte birinden fazlasının kıdemle birlikte mesleki uzmanlıklarının arttığı ancak örgüte olan bağlılıklarının azaldığı söylenebilir.

Görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi değişkeni bakımından, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. En fazla işkoliklik eğilimi gösteren öğretmenler görev yaptıkları okulda 16 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler, en az işkoliklik eğilimi gösteren öğretmenler ise görev yaptıkları okulda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleri arttıkça, işkoliklik eğilimleri de artmaktadır. Bunun bir sebebi, işkolik eğilimler

gösteren öğretmenlerin görev yaptıkları örgüte olan aidiyet hislerinin örgütteki kıdemleriyle beraber artması olabilir. Nitekim Demirsoy'un (2009) bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleriyle birlikte artmaktadır. İşkolik eğilimli olmayan öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan, inancını yitirmiş çalışan, rahat çalışan ve serbest çalışan tiplerinde görev yaptıkları okulda 5 yıl ve daha az kıdemi olan öğretmenler, yabancılaşmış uzman tipinde ise görev yaptıkları okulda 16 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler en yüksek orandadır. Araştırma sonuçlarına göre dikkat çekici bulgular vardır. Görev yaptıkları okulda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenlerin dörtte biri gönülsüz çok çalışan öğretmenlerdir. Buradan, çalıştıkları örgüte yeni katılım yapan öğretmenlerin yaklaşık dörtte birinin yaptıkları işe karşı isteksiz oldukları ancak kıdemleriyle birlikte bu oranın azaldığı yorumu yapılabilir. İnancını yitirmiş ve serbest (umarsız) çalışan tiplerinde de durum benzerdir. Her iki çalışan tipinin oranları görev yaptıkları okullardaki kıdemleriyle birlikte azalmaktadır. Ancak yabancılaşmış uzmanlar için durum farklıdır. Bu çalışan tipindeki öğretmenlerin oranları görev yaptıkları okullardaki kıdemleriyle birlikte artmaktadır. Görev yaptıkları okullardaki toplam kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin üçte birinden biraz fazlası yabancılaşmış uzman çalışan tipindeki öğretmenlerdir. Demirsoy'un (2009) bulgularına göre de öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleriyle birlikte örgüte yabancılaşmaları artmaktadır. Alanyazında öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır (Altun-Dilek, 2015). Altun-Dilek'in (2015) bulgularına göre işkolik eğilimli öğretmenler arasında, görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan iş meraklıları tipindeki öğretmenlerin işten haz duymaları, görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre; işkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler arasında, görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 1-5 yıl arası olan serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılıkları görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Araştırmanın üçüncü amacı, öğretmenlerin iş doyumlarının çalışan tipi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları orta düzeydedir. Alanyazında araştırmanın bu bulgusu ile örtüşen çalışmalar bulunmaktadır (Ağırdaş, 2014; Çevik, 2010; Dündar, 2011). İşkolik eğilimler gösteren hevesli bağımlı ve iş meraklısı çalışan tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları yüksek iken, iş bağımlısı öğretmenlerin iş doyumları daha düşüktür. Altınkurt ve Yılmaz'ın (2015) bulgularına göre de iş bağımlısı öğretmenlerin iş doyumları hevesli bağımlı ve iş meraklısı öğretmenlere göre daha düşüktür. Spence ve Robbins'e göre (1992) iş bağımlılarının işlerine olan bağlılıkları ve güdülenmeleri yüksektir ancak işlerinden aldıkları zevk düşüktür. Ayrıca iş yaşamlarında stres yaşarlar. İş bağımlılarının düşük iş doyumuna sahip olmasını sebebi buna bağlanabilir.

Çalışan tipine göre öğretmenlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, farklılık gönülsüz çok çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tiplerindeki öğretmenler ile hevesli bağımlı, iş meraklısı, yabancılaşmış uzman ve rahat (gevşek) çalışan tiplerindeki öğretmenler arasında ve yabancılaşmış uzman tipindeki öğretmenler ile inancını yitirmiş çalışan tipindeki öğretmenler arasındadır. Gönülsüz çok çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları hevesli bağımlı, iş meraklısı, yabancılaşmış uzman ve rahat (gevşek) çalışan tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumlarına göre daha düşüktür. İnancını yitirmiş çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları yabancılaşmış uzman tipindeki öğretmenlere göre daha düşüktür. Alanyazında, yapmış olduğumuz bu araştırmayla benzer sonuçlara ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır. Altınkurt ve Yılmaz'ın (2015) yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre de çalışan tipine göre araştırmaya katılanların iş doyumları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Altınkurt ve Yılmaz'ın (2015) bulgularına göre hevesli bağımlı, iş meraklısı, yabancılaşmış uzman ve rahat (gevşek) çalışan tipindeki çalışanların iş doyumları, iş bağımlısı, gönülsüz çok çalışan, inancını yitirmiş çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tipindeki çalışanların iş doyumlarına göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan çalışanlar arasında en yüksek iş doyumuna, işkolik eğilimli olmayan yabancılaşmış uzman ve rahat (gevşek) çalışan tiplerindeki öğretmenler sahipken; en düşük iş doyumuna ise gönülsüz çok çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tiplerindeki öğretmenler sahiptir. Altinkurt ve Yılmaz'ın (2015) okul yöneticilerine yönelik yapmış oldukları araştırmanın bulgularına göre de en yüksek iş doyumuna işkolik eğilimli olmayan rahat (gevşek) çalışan, en düşük iş doyumuna ise serbest (umarsız) çalışan tipindeki yöneticiler sahiptir. En yüksek iş doyumuna işkolik eğilimli olmayan yabancılaşmış uzman ve rahat (gevşek) çalışan tiplerindeki öğretmenlerin sahip olmaları dikkat çekici bir bulgudur. Bunun bir sebebi yabancılaşmış uzmanların kendilerini çalıştıkları örgütten çok yaptıkları işlere adanmaları, rahat (gevşek) çalışanların ise herhangi bir maddi manevi baskı hissetmeksizin çalışmalarını olabilir. Buelens ve Poelmans'a göre (2004) yabancılaşmış uzmanlar işlerini severek yaparlar ve güdülenmeleri oldukça yüksektir, ancak örgütsel bağlılıkları düşüktür. Rahat (gevşek) çalışanlar hem işlerine hem de sosyal yaşamlarına gerekli zamanı ayırabilirler, çalışmaktan hoşlanırlar ancak iş-aile kargaşası çok az yaşarlar (Spence ve Robbins, 1992). Gönülsüz çok çalışanların isteksiz çalışmalarını ve serbest (umarsız) çalışanların işlerine güdülenmemeleri ve sadece gerektiği kadar çalışmalarını ise işlerinden düşük doyum sağlamalarının bir açıklaması olabilir. Buelens ve Poelmans'a göre (2004) gönülsüz çok çalışanların çalışmaya olan istek ve güdülenmeleri oldukça düşüktür, çalışmayı bir görev olarak algılamazlar. Serbest (umarsız) çalışanlar ise sadece işlerinden değil sosyal yaşamlarından da orta düzeyde memnuniyet hissederler. Sorumluluklarını asgari düzeyde yerine getirip gerisine karışmazlar, kariyer planlaması yapmazlar, günü kurtarmak onlar için yeterlidir (Spence ve Robbins, 1992).

Araştırmanın son amacı ise farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Araştırmaya katılan farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyetleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Buna karşın, işkolik eğilimler gösteren öğretmenler arasında, erkek öğretmenler daha yüksek iş doyumuna sahiptir. İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler açısından ise yabancılaşmış uzman ve rahat (gevşek) çalışan tiplerinde erkek öğretmenler;

gönülsüz çok çalışan, inancını yitirmiş çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tiplerinde ise kadın öğretmenler daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Alanyazında, çalışanların iş doyumlarının cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır. Boğa (2010), Castillo ve Cano (2004), Gündoğdu (2013), Kılıç (2011), Kılıç (2013), Tan (2012) ve Tüzemen-Gençer'in (2004) araştırmalarında çalışanların iş doyumları cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmamasına karşın, erkek çalışanların iş doyumları kadınlara göre kısmen daha yüksektir. Ağırdaş (2014), Akkuş (2010), Cano ve Miller (1992), Dündar (2011), Ekşi (2013), Gündüz (2008), Kara (2014) ve Karakuzu'nun (2013) araştırmalarına göre de çalışanların iş doyumları cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Ancak kadın çalışanların iş doyumları erkeklere göre kısmen daha yüksektir. Bununla beraber, alanyazında çalışanların iş doyumlarının cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı bulgusuna ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır. Cooper ve diğerleri (1989), Kumaş ve Deniz (2010), Öztürk (2012) ve Yiğit'in (2007) bulgularına göre kadın öğretmenlerin iş doyumları erkek öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir. Tomrukçu'nun (2010) bulgularına göre, özel ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin iş doyumları kadın öğretmenlere göre daha yüksek iken, kamu ilköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin iş doyumları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında medeni durumları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Buna karşın, işkolik eğilimler gösteren öğretmenler arasında, hevesli bağımlı ve iş meraklısı tiplerinde bekâr öğretmenler, iş bağımlısı çalışan tipinde ise evli öğretmenler daha yüksek iş doyumuna sahiptir. İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler açısından ise gönülsüz çok çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tiplerinde bekâr öğretmenler; yabancılaşmış uzman, inancını yitirmiş çalışan ve rahat (gevşek) çalışan tiplerinde ise evli öğretmenler daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Alanyazında, çalışanların iş doyumlarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır (Akkuş, 2010; Ekşi, 2013; Eser-Kabakçıoğlu, 2010; Gündüz, 2008; Kılıç, 2011; Kılıç, 2013; Tomrukçu, 2010; Yiğit, 2007). Ancak Akkuş (2010), Kılıç (2011) ve Yiğit'in (2007) araştırmalarında bekâr

çalışanlar; Ekşi (2013), Eser-Kabakçioğlu (2010), Gündüz (2008), Kılıç (2013) ve Tomrukçu'nun (2010) araştırmalarında ise evli çalışanlar görece olarak daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Öte yandan, alanyazında farklı sonuçlara ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır. Dündar (2011) ve Gündoğdu'nun (2013) yapmış oldukları araştırmalarında medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumları arasındaki fark anlamlıdır. Her iki araştırmanın bulgularına göre evli öğretmenler bekârlara göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadır.

Araştırmaya katılan farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumlarında okul türü bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Buna karşın, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenler açısından, hevesli bağımlı çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna genel liselerde görev yapan öğretmenler, sonra sırasıyla ilkököl, ortaokul ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler; iş bağımlısı çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler, sonra sırasıyla genel lise ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler; iş meraklısı çalışan tipindeki öğretmenler arasında ise en yüksek iş doyumuna ilkökullarda görev yapan öğretmenler, sonra sırasıyla genel lise, ortaokul ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler sahiptir. İşkolik eğilimli olmayan öğretmenler açısından ise gönülsüz çok çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna meslek liselerinde görev yapan öğretmenler, sonra sırasıyla ortaokul, lise ve ilkökullarda görev yapan öğretmenler; yabancılaşmış uzman tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna genel liselerde görev yapan öğretmenler, sonra sırasıyla ortaokul, ilkököl ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler; inancını yitirmiş çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna ilkökullarda görev yapan öğretmenler, sonra sırasıyla genel lise, ortaokul ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler; rahat (gevşek) çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna genel liselerde görev yapan öğretmenler, sonra sırasıyla ortaokul, ilkököl ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler; serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenler arasında ise en yüksek iş doyumuna ortaokullarda görev yapan öğretmenler, sonra sırasıyla ilkököl, meslek lisesi ve genel liselerde görev yapan öğretmenler sahiptir.

İşkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenler arasında en düşük iş doyumuna meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin sahip olması dikkat çekici bir bulgudur. Genel tablo değerlendirildiğinde de gönülsüz çok çalışanlar ve serbest (umarsız) çalışanlar hariç olmak üzere geriye kalan bütün çalışan tiplerinde iş doyumları en düşük olan grup meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerdir. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının genel olarak düşük olmasının bir sebebi, bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin akademik profillerinin düşük olması nedeniyle öğretmenlerin güdülenmelerinin de düşmesi olabilir. Karakuzu'nun (2013) araştırmasında da okul türü bakımından öğretmenlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak ilkökul öğretmenlerinin iş doyumları ortaokul öğretmenlerine göre kısmen daha yüksektir.

Araştırmaya katılan farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları arasında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Farklılık, inancını yitirmiş çalışan tipindeki meslek dersi öğretmenleri ile branş dersi öğretmenleri arasındadır. İnancını yitirmiş meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumları branş dersi öğretmenlerine göre daha yüksektir. Diğer çalışan tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları arasında branşlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Buna karşın, işkolik eğilimler gösteren hevesli bağımlı, iş bağımlısı ve iş meraklısı öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna sınıf öğretmenleri, sonra sırasıyla branş ve meslek dersi öğretmenleri sahiptir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna sınıf öğretmenleri, en düşük iş doyumuna ise meslek dersi öğretmenlerinin sahip olması dikkat çekicidir. İşkolik eğilimli sınıf öğretmenlerinin iş doyumları yüksek iken, meslek dersi öğretmenlerinin düşük olması hitap edilen öğrenci kitlesinden kaynaklanıyor olabilir. Öğrenci yaş grubunun küçük olması öğretmenlerin iş doyumlarını arttıran bir faktör olabilir. Hitap edilen yaş grubunun büyümesi ve öğrencilerin akademik profillerinin düşük olması ise işkolik eğilimli öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkileyen faktörler olabilir. İşkolik olarak değerlendirilmeyen öğretmenler açısından, gönülsüz çok çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna branş dersi öğretmenleri, sonra sırasıyla meslek dersi ve sınıf öğretmenleri; yabancılaşmış uzman çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek

iş doyumuna sınıf öğretmenleri, sonra sırasıyla meslek dersi ve branş dersi öğretmenleri; rahat (gevşek) çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna meslek dersi öğretmenleri, sonra sırasıyla branş ve sınıf öğretmenleri; serbest (umarsız) çalışan tipinde ise en yüksek iş doyumuna meslek dersi öğretmenleri, sonra sırasıyla sınıf ve branş öğretmenleri sahiptir. İşkolik eğilimli olmayan öğretmenler arasında meslek dersi öğretmenlerinin inancını yitirmiş çalışan, rahat (gevşek) çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tiplerinde en yüksek iş doyumuna, gönülsüz çok çalışan ve yabancılaşmış uzman tiplerinde ise ikinci sırada en yüksek iş doyumuna sahip olmaları dikkat çekicidir. Meslek dersi öğretmenleri işkolik eğilimler gösteren öğretmenler arasında en düşük iş doyumuna sahipken, işkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler arasında ise yüksek iş doyumuna sahiptir. Alanyazında öğretmenlerin iş doyumlarının branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır (Kara, 2014; Kılıç, 2011; Özcan, 2013). Kara'nın (2014) araştırmasında, branş öğretmenlerinin iş doyumları sınıf öğretmenlerine göre; Özcan'ın (2013) araştırmasında rehber öğretmenlerin iş doyumları bilişim teknolojileri öğretmenlerine göre; Kılıç'ın (2011) araştırmasında ise sınıf öğretmenlerinin iş doyumları branş öğretmenlerine göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları arasında toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Farklılık, hevesli bağımlı çalışan tipindeki 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip öğretmenler arasındadır. 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresine sahip olan hevesli bağımlı öğretmenlerin iş doyumları 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer çalışan tiplerindeki öğretmenlerin iş doyumları arasında toplam hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Buna karşın, işkolik eğilimli olarak değerlendirilen iş bağımlısı ve iş meraklısı öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler, sonra sırasıyla 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler sahiptir. İşkolik eğilimli olan öğretmenlerin bütünü açısından değerlendirildiğinde, toplam hizmet süreleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır.

İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler açısından ise, gönülsüz çok çalışan ve yabancılaşmış uzman çalışan tiplerindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler, sonra sırasıyla 10 yıl ve daha az ve 11-20 yıl toplam hizmet süresi olan öğretmenler; inancını yitirmiş çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler, sonra sırasıyla 11-20 yıl ve 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler; rahat (gevşek) çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna 10 yıl ve daha az hizmet süresi olan öğretmenler, sonra sırasıyla 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler; serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenler arasında ise en yüksek iş doyumuna 10 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenler, sonra sırasıyla 21 yıl ve üzeri ve 11-20 yıl toplam hizmet süresi olan öğretmenler sahiptir. İnancını yitirmiş çalışanların toplam hizmet süreleriyle birlikte iş doyumları artmakta, rahat (gevşek) çalışanların ise azalmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumlarının toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır (Dündar, 2011; Ekşi, 2013; Gündoğdu, 2013; Tüzemen-Gençer, 2004). Dündar'ın (2011) araştırmasına göre 11-15 yıl toplam hizmet süresi olan öğretmenlerin iş doyumları 5 yıl ve daha az toplam hizmet süresi olan öğretmenlerden daha yüksektir. Ekşi'nin (2013) bulgularına göre 16 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin iş doyumları 5 yıl ve daha az toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ekşi'nin (2013) bir diğer bulgusuna göre ise öğretmenlerin iş doyumları toplam hizmet süreleriyle birlikte artış göstermektedir. Gündoğdu'nun (2013) bulgularına göre 21-25 yıl arası toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin iş doyumları diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Tüzemen-Gençer'in (2004) bulgularına göre 22 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin iş doyumları 7 yıl ve daha az toplam hizmet süresine sahip olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Tüzemen-Gençer'in (2004) bir diğer bulgusuna göre de öğretmenlerin iş doyumları toplam hizmet süreleriyle birlikte artış göstermektedir.

Alanyazında öğretmenlerin iş doyumlarının toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılan araştırmalar da mevcuttur (Akkuş, 2010; Boğa, 2010; Karakuzu, 2013; Kılıç, 2013; Teltik, 2009). Bununla beraber, Akkuş'un (2010) araştırmasında öğretmenlerin iş doyumları mesleklerinin başlangıcında yüksek, ortalarında düşme eğiliminde, sonlarına doğru ise tekrar artış göstermekte olup en yüksek iş doyumuna 20 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi olan öğretmenler sahiptir. Boğa (2010) ve Karakuzu'nun (2013) araştırmalarında öğretmenlerin iş doyumları toplam hizmet süreleriyle birlikte doğru orantılı olarak artmaktadır. Kılıç'ın (2013) araştırmasına göre öğretmenlerin iş doyumları meslek yaşamlarının ortalarına doğru azalma eğiliminde, sonlarında ise tekrar artış göstermekte olup en yüksek iş doyumuna 16-20 yıl toplam kıdemi olan öğretmenler sahiptir. Teltik'in (2009) araştırmasında öğretmenlerin iş doyumları meslek yaşamlarının ortalarından itibaren artış eğilimindedir. Alanyazının geneline bakıldığında, öğretmenlerin iş doyumları meslek yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde yükselme eğiliminde iken, bu araştırmadaki işkolik eğilimli öğretmenlerin iş doyumlarının toplam hizmet süreleriyle birlikte düşmesi oldukça dikkat çekici bir bulgudur. Buradan, işkolikliğin uzun vadede bireyin iş doyumunu ve verimliliğini düşürdüğü, bunun sonucu olarak da bireyin örgüte istenilen katkıyı sağlayamadığı yorumunun desteklendiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları arasında görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna karşın, işkolik eğilimler gösteren öğretmenler açısından, hevesli bağımlı ve iş meraklısı çalışan tiplerindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullarda 5 yıl ve daha az kıdemi olan öğretmenler, sonra sırasıyla 6-15 yıl ve 16-25 yıl kıdemi olan öğretmenler; iş bağımlısı çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullarda 6-15 yıl toplam kıdemi olan öğretmenler, sonra sırasıyla 5 yıl ve daha az ve 16-25 yıl toplam kıdemi olan öğretmenler sahiptir. İşkolik eğilimli olan öğretmenlerin bütünü açısından değerlendirildiğinde, görev yaptıkları okullardaki toplam kıdemi 16-25 yıl olan öğretmenler en düşük iş doyumuna sahiptir. İşkolik eğilimli olarak değerlendirilen öğretmenlerin iş doyumları

genel olarak görev yaptıkları okullardaki ilk on beş yıllarında daha yüksek iken, sonraki yıllarda düşme eğilimindedir. Bu bulgu da, işkolikliğin uzun vadede iş doyumunu ve buna bağlı olarak verimliliği azaltacağı yorumunu desteklemektedir.

İşkolik eğilimli olmayan öğretmenler açısından ise, gönülsüz çok çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, sonra sırasıyla 6-15 yıl ve 16-25 yıl olan öğretmenler; yabancılaşmış uzman ve inancını yitirmiş çalışan tiplerindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam kıdemi 16-25 yıl olan öğretmenler, sonra sırasıyla 6-15 yıl ve 5 yıl ve daha az olan öğretmenler; rahat (gevşek) çalışan tipindeki öğretmenler arasında en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okullardaki toplam kıdemi 16-25 yıl olan öğretmenler, sonra sırasıyla 5 yıl ve daha az ve 6-15 yıl olan öğretmenler; serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenler arasında ise en yüksek iş doyumuna görev yaptıkları okuldaki toplam kıdemi 6-15 yıl olan öğretmenler, sonra sırasıyla 5 yıl ve daha az ve 16-25 yıl olan öğretmenler sahiptir. Gönülsüz çok çalışan tipindeki öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları okullardaki toplam kıdemleriyle birlikte düşmektedir. Bu gruptaki öğretmenler işlerini isteksiz yaptıkları için iş doyumlarındaki bu düşüşün doğal olduğu değerlendirilmektedir. Alanyazında öğretmenlerin iş doyumlarının görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılan araştırmalar mevcuttur (Cano ve Miller, 1992; Dündar, 2011). Ancak Dündar'ın (2011) çalışmasında öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları okullardaki kıdemleriyle birlikte görece olarak yükselmektedir. Gündüz'ün (2008) çalışmasında ise öğretmenlerin iş doyumlarında toplam hizmet süreleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır: Görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleri 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumları 10 yıl altı olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Alanyazında öğretmenlerin iş doyumlarının görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleriyle birlikte artış gösterdiği bulgularına rağmen, bu araştırmadaki işkolik eğilimli öğretmenlerin iş doyumlarının görev yaptıkları okullardaki kıdemleriyle birlikte azalması da işkolikliğin uzun vadede bireyin iş doyumunu ve buna bağlı olarak verimliliği azalttığı yorumunu kanıtlayan bir bulgudur.

Bu araştırmanın dikkat çekici bir diğer bulgusu ise okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve görev yapılan okuldaki toplam hizmet süresi değişkenleri bakımından öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş doyumlarındaki farklılıklardır. Okul türü değişkeni bakımından meslek liselerindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri oldukça yüksek iken, iş doyumları bütün okul türlerinde görev yapan öğretmenler arasında en düşüktür. Branş değişkeni açısından, işkolik eğilimli öğretmenler arasında meslek dersi öğretmenleri en yüksek orana ancak en düşük iş doyumuna sahiptir. Toplam hizmet süreleri ve görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleri açısından da benzer bir durum söz konusudur. 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri en yüksek, iş doyumları ise en düşüktür. Görev yaptıkları okullarda 16 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler en yüksek işkoliklik eğilimine ancak en düşük iş doyumuna sahiptir. Buradan, işkolik çalışanların aslında işlerinden yüksek oranda doyum sağlamadıkları, işkolikliğin iş doyumunu olumsuz etkileyen bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Bir başka açıdan, çalışanların işlerinden çok fazla doyum sağladıkları için işkoliklik eğilimlerinin de arttığı düşüncesinin yanlış olduğu söylenebilir. Meslek lisesi öğretmenlerinin ders ve iş yükleri diğer öğretmenlerden daha fazladır. Bu durum meslek dersi öğretmenlerinin işkoliklik eğiliminin yüksekliğini buna karşın iş doyumlarının düşüklüğünü açıklayabilir. Ancak bu durumun nedeninin belirlenmesine yönelik yeni araştırmaların yapılması alanyazına önemli katkılar getirebilir.

Özetle, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte biri işkolik eğilimlidir. Öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde cinsiyet, okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Medeni durum değişkeni bakımından ise öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları orta düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyumlarında branş ve toplam hizmet süresi değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Cinsiyet, okul türü, medeni durum ve görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi değişkenleri bakımından ise öğretmenlerin iş doyumlarında istatistiksel olarak

anlamli farklılık tespit edilmemiştir. Farklı çalışan tipine göre de öğretmenlerin iş doyumları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Öneriler

Bu çalışmada öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş doyumları konusunda dikkat çekici bulgulara ulaşılmıştır. Bu bakımdan, aşağıda sunulan önerilerin bu konularda araştırma yapacak olanlara önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Yabancılaşmış uzman ve gönülsüz çok çalışan tiplerindeki öğretmenler araştırma kapsamındaki öğretmenlerin neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Bu gruptaki öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarının iyileştirilmesi için yöneticiler tarafından örgüt içi iletişimin ve ders dışı sosyal faaliyetlerin artırılması gibi adımlar atılabilir.

Gönülsüz çok çalışan tipindeki öğretmenlerin oranının oldukça yüksek olması lise çağlarında kendilerine uygun hedefler belirleyememelerinden ve bundan dolayı yaptıkları mesleği sevmemelerinden veya görev yaptıkları örgüt içerisinde ya da çevresinde öğretmenlerin güdülenmelerini olumsuz etkileyen birtakım sebeplerden kaynaklanıyor olabilir. Bu konuda kesin bir yargıya varabilmek için daha detaylı araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek işkolik eğilimler sergilemelerinin sebebi araştırılabilir.

Liselerde görev yapan öğretmenlerin ilk ve ortaokullardaki öğretmenlere göre daha fazla işkolik eğilimli olmalarının sebebi araştırılabilir.

Branş değişkeni bakımından öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinde farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bağlamda, meslek dersi öğretmenlerinin diğer öğretmenlere oranla daha fazla işkolik eğilimler göstermesinin altındaki sebepler araştırılabilir.

Yabancılaşmış uzmanların oranı toplam hizmet süreleriyle birlikte artış göstermektedir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin üçte birinden fazlası yabancılaşmış uzmanlardır. Bu bağlamda, öğretmenlerin kıdemle birlikte örgüte yabancılaşmalarının sebepleri araştırılabilir.

Öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süreleri ile doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütteki kıdemi arttıkça işkoliklik eğilimlerinin de artmasının sebepleri araştırılabilir.

Görev yaptıkları okullardaki toplam hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin dörtte biri gönülsüz çok çalışan öğretmenlerdir. Örgüte yeni katılış yapan öğretmenler arasında gönülsüz çalışan öğretmenlerin bu kadar büyük bir oranı kapsamının sebepleri araştırılabilir.

Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin iş doyumları orta düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkileyen etmenlerin araştırılması ve elde edilen veriler neticesinde iş doyumlarını artırıcı tedbirler alınması okullarda verilecek eğitimin kalitesi açısından önemlidir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin genel olarak iş doyumlarının düşük olmasının sebepleri araştırılabilir.

Meslek dersi öğretmenlerinin işkolik eğilimler gösteren öğretmenler arasında en düşük iş doyumuna fakat işkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler arasında yüksek iş doyumuna sahip olmalarının nedeni araştırılabilir.

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi ve veri toplama aracı olarak da anket kullanılmıştır. Konuya ilişkin nitel araştırmaların yapılmasına da ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu araştırma devlet okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik gerçekleştirilmiştir. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin araştırılması, bu bağlamda özel ve devlet kurumlarının kıyaslanabilmesi açısından gereklidir.

Kaynaklar

- Ahsan, N., Zaini, A., Fie, D.Y.G., & Alam, S.S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8 (1), 121-131.
- Ağırdaş, Y. (2014). *Resmi liselerde dağıtımçı liderlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdol, B., & Arikboga, F.S. (2015). The effects of leader behaviour on job satisfaction: A research on Technology Fast50 Turkey companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 278-282.
- Akkurt, Z. (2008). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişki: Hukukçular ile öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altinkurt, Y. (2010). Örgütsel adalet. İçinde H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.). *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (s. 275-290). Ankara: Pegem Akademi.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2015). Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (5), 225-236.

- Altun-Dilek, S. (2015). *Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Andreassen, C.S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3 (1), 1-11.
- Andreassen, C.S., Griffiths, M.D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen S. (2014). The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *Plos One*, 9 (8), 1-10.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53 (3), 265–272.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., & Pallesen, S. (2011). Workaholism and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress & Health*, 27 (3), 209–214.
- Andreassen, C.S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between workaholism, basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24 (1), 3-17.
- Aro S, Hasan J. (1987). Occupational class, psychosocial stress and morbidity. *Annals of Clinical Research*, 19 (2), 62-68.
- Aslan, Ü. (2013). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (1), 18-25.
- Aydın, A., Uysal, S., & Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction: A meta-analysis study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 356-362.

- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3 (4), 77-86.
- Aziz, S., Wuensch, K., & Brandon, H. (2010). A comparison among worker types using a composites approach and median splits. *The Psychological Report*, 60 (4), 627-642.
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (1), 52-62.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 147- 154.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimlerine üzerine etkilerinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164), 45-57.
- Barışkan, İ. (2014). *BT (Bilişim teknolojileri) sektöründe çalışan bireylerin aldıkları hizmet içi eğitimlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığa etkisinin araştırılması* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bigliardi, B., Dormio, A.I., Galati, F., & Schiuma, G. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 42 (1), 36-51.

- Bilir, M. (2007). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Boğa, Ç. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (4), 469-477.
- Brady, B., Vodanovich, S., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction and perception of leisure activities. *The Psychologist Manager Journal*, 11 (2), 241-263.
- Brawley, A.M., & Pury, C.L.S. (2016). Work experiences on MTurk: Job satisfaction, turnover and information sharing. *Computers in Human Behaviour*, 54, 531-546.
- Brown, S., & Peterson, R. (1993). Antecedants and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assesment of casual effects. *Journal of Marketing Research*, 30 (1), 63-77.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17 (5), 440-458.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16 (1), 11-16.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Fallon, B. (2006). Workaholism among Australian female managers and professionals: Job behaviors, satisfactions, and psychological health. *Equal Opportunities International*, 25 (3), 200-205.
- Burke, R. A., Oberklaid, F., & Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. *Women in Management Review*, 19 (5), 252-259.

- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve denetim odağı ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cano, J., & Miller, G. (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33 (3), 40-46.
- Castillo, J., & Cano, J. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, 45 (3), 65-74.
- Chamberlin, C.M., & Zhang, N. (2009). Workaholism, health and self acceptance. *Journal of Counselling & Development*, 87 (2), 159-169.
- Chou, R.J., & Robert, S.A. (2008). Workplace support, work overload and job satisfaction of direct care workers in assisted living. *Journal of Health and Social Behavior*, 49 (2), 208-222.
- Clark, M., Lelchook, A., & Taylor, M. (2010). Beyond the five: How narcissism, perfectionism and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48 (7), 786-791.
- Collie, R.J., Shapka J.D., Perry, N.E., & Martin, A.J. (2015). Teachers' beliefs about social-emotional learning: Identifying teacher profiles and their relations with job stress and satisfaction. *Learning and Instruction*, 39, 148-157.
- Cooper, C., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction and job stress among general practitioners. *BMJ*, 298, 366-370.
- Cranny, C. J., Smith, C. P., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. San Francisco: New Lexington Press.
- Çankaya, İ. (2010). *Okul güvenliğinin ilköğretim okulu öğretmenlerinin kaygı, motivasyon ve iş doyumu düzeyleri üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

- Çatalsakal, S. (2016). *Bilinçli farkındalığın iş performansı ve iş doyumu ile ilişkisi: Öz düzenlemenin aracı değişken olarak rolü* (Yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çek, F. (2011). *Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çelebi, C. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin okulda gösterdikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çevik, N. (2010). *İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı, örgütsel davranış*. (Çev.K. Tosun ve diğ.). İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını.
- Değirmenci, S. (2006). *Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative effect. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being* (pp. 213-232). New York: Springer Publishing.
- Douglas, E.J., & Morris, R.J. (2006). Workaholic or just hard worker?. *Career Development International*, 11 (5), 394-417.

- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanlarının iş doyumunu* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, A. R. (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3,68-76.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 51-57.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik ile esenlik arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Eser-Kabakçioğlu, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Faragher, E., Cass, M., & Cooper, C. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occup Environ Med*, 62 (2), 105-112.
- Fassel, D. (2000). *Working ourselves to death*. Bloomington: Iuniverse Publishing.
- Glass, D., & McKnight, J.D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology and professional burnout: A review of the evidence. *Psychological Health*, 11 (1), 23-48.
- Gönülal-Erdoğan, A. (2013). *İşkoliklik ve iş özel yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin algularına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56 (3), 291-319.
- Herbig, P.A., & Palumbo, F.A. (1994). Japanese philosophy of service. *International Journal of Commerce and Management*, 4 (2), 69-83.

- Holden, E.W., & Black, M.M. (1996). Psychologists in medical schools – professional issues for the future: How are rank and tenure associated with productivity and satisfaction?. *Professional Psychology: Research and Practice*, 27 (4), 407-414.
- Holtz, A. (1982). Nurses' aides in nursing homes: Why are they satisfied?. *Journal of Gerontological Nursing*, 8 (5), 265-271
- Hotopf, M., & Wessely, S. (1997). Stress in the workplace: Unfinished business. *Journal of Psychosomatic Research*, 43 (1), 1– 6.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İrban, H. (2004). *Jandarma Okullar Komutanlığı ğretim Başkanlığı personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kara, E. (2014). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumunu ile problem zme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karabıyık, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teachers' self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 826-830.
- Karakose, T., & Kocabas, I. (2009). An investigation on ethical culture in educational organizations. *African Journal of Business Management*, 3 (10), 504-510.
- Karakose, T., Kocabas, I., & Yesilyurt, H. (2014). A quantitative study of school administrators work-life balance and job satisfaction in public schools. *Pakistan Journal of Statistics*, 30 (6), 1231-1241.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve ğretmenlerinin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal aldanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve orta okullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kawakami N., Haratani T., & Araki S. (1992). Effects of perceived job stress on depressive symptoms in blue-collar workers of an electrical factory in Japan. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 18 (3), 195– 200.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplararası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 51-64.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumunu alguları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Killinger, B. (1997). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Firefly Books.
- Kluger, M., Townend, K., & Laidlaw, T. (2003). Job satisfaction, stress and burnout in Australian specialist anaesthetists. *Anaesthesia*, 58 (4), 339-345.
- Koyutürk, N. (2014). *Sınıfta kaynaştırma öğrencisi olan ve olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48 (6), 864–871.

- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, tükenmişlik sendromu ve iş yükü algısı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32 (32), 123-139.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lunenburg, F.C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, 15 (1), 1-6.
- Machlowitz, M. (1981). *Workaholics: Living with them, working with them*. Canada: Addison-Wesley Publishing.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.
- Matuska, K.M. (2010). Workaholism, life balance and well being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17 (2), 104-111.
- McMillan L., & O'Driscoll, M. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 509-519.
- McMillan, L., O'Driscoll, M., & Brady, E. (2004). The impact of workaholism in personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2), 171-186.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Miles, E.W., Patrick, S.L., & King, W.C. (1996). Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (3), 277-292.
- Molino, M. (2012). *Workaholism: Definitions, measures and dynamics* (Doctoral dissertation). Settore Scientifico-Disciplinare di Afferenza.
- Moreno, D. (2002). *A measurement of job satisfaction indicators of North Dakota long term health care givers* (Doctoral dissertation). University of North Dakota, Grand Forks.
- Mosier, S.K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities* (Master's dissertation). University of Texas, Austin.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 490–508.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108–128). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Near, J.P., Rice, R.W., & Hunt, R.G. (1978). Work and extra work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21 (2), 248-64.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (1), 111-136.
- Oates, W.E. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: Abingdon Press.
- Oldcorn, R. (1982). *Management: A fresh approach*. London: Pan.
- Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (8), 511-524.

- Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin iş doyumuna etkisi: Mersin ili Tarsus ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu: Niğde ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özkabakçı, T. (2010). *Çalışanların iş-aile çatışma ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki: Bilişim sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Öztürk, N. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee wellbeing: A new model. *Social Indicators Research*, 90 (3), 441-458.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 70-84.
- Quinn, D. 2001. *Factors influencing staff satisfaction in a long term care facility* (Doctoral dissertation). Capella University, Minneapolis.
- Remsburg, R., Armacost, K., & Bennett, R. (1999). Improving nursing assistant turnover and stability rates in a long term care facility. *Geriatric Nursing*, 20 (4), 203-208.

- Robinson, B.E. (1998). *Chained to the desk*. New York: New York University Press.
- Robinson, B.E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88 (1), 199–210.
- Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, 31 (4), 297-308.
- Russo, J., & Waters, L. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11 (5), 418-439.
- Saari, L.M., & Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43 (4), 395-407.
- Sabancı, A. (1999). *İlköğretim okullarındaki ödül sisteminin öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyi* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172 (1), 563-569.
- Savaş, A. C. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Scandura, T., & Lankau, M. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (4), 377-391.
- Schaefer, A., & Moos, R. (1996). Effects of work stressors and work climate on long term care staff's job morale and functioning. *Research in Nursing & Health*, 19 (1), 63-73.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23 (2), 155–172.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Bakker, A. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee wellbeing?. *Applied Psychology*, 57 (2), 173-203.
- Scholz, U., Gutierrez-Dona, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct?: Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (3), 242-251.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50 (3), 287–314.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A.B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well being among Japanese dual-earner couples: A spillover crossover perspective. *Social Science and Medicine*, 73 (3), 399-409.
- Shonin, E., Gordon, W.V., & Griffiths M.D. (2014). The treatment of workaholism with meditation awareness training: A case study. *The Journal of Science and Healing*, 10 (3), 193-195.
- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: Süreç danışmanlığı uygulamaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 143-168.
- Sinan, L. (2008). *Resmi ve özel ilköğretim okulları ikinci kademe branş öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 520-536.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior (CWB). In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 46-67). Washington, DC: American Psychological Association.
- Spence, J., & Robins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Sussman, S. (2013). Workaholism: A review. *NIH Public Access*, 6 (1), 1-18.
- Sünter, A., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz H. ve Pekşen Y., (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16 (1), 9-14.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okulyöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Tanrıöğen, A. (1995). Öğretmen moraline ilişkin yapılan araştırmalar. *Eğitim Yönetimi*, 1 (1), 1-14.
- Tanrıöğen, A., & İşcan, S. (2016). The job satisfaction of instructors teaching at school of foreign languages. *International Journal of Liberal Arts and Social Sciences*, 4 (6), 1-12.
- Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunu düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlikleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tüzemen-Gençer, E. (2004). *The overall satisfaction and the curriculum satisfaction of the teachers at the second cycle of public elementary schools* (Yüksek lisans tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (2), 65-74.
- Ünal, S. ve Ada, S. (2007). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Vodanovich, S., Piotrowsky, C., & Wallace, J. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organizational Development Journey*, 25 (1), 70-75.
- Yaniv, G. (2011). Workaholism and marital estrangement: a national choice perspective. *Mathematical Social Science*, 61 (2), 104-108.

- Yee, R.W.Y., Guo, Y., & Yeung, A.C.L. (2015). Being close or being happy? The relative impact of work relationship and job satisfaction on service quality. *International Journal of Production Economics*, 169, 391-400.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 1-18.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y., & Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 18 (2), 277-288.
- Yılmaz, S.M., Çelebi, Ç.D., & Çakmak, E. (2014). Job satisfaction level of academicians in faculty of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1021-1025.
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yücel, C. ve Gülveren, H. (2014). Sınıfta öğrencilerin motivasyonu. İçinde M. Şişman ve S. Turan (Ed.) *Sınıf yönetimi* (s. 113-129). Ankara: Pegem Akademi.

Ekler

Araştırma İzin Belgesi



T.C.
BURSA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü.

Sayı : 86896125/605.01/1153472
Konu: Hayrullah YEŞİLYURT'UN
Anket Çalışması İsteği

18/03/2014

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : M.E.B. Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 07/03/2012 tarihli ve 2012/13 sayılı Genelgesi.

Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Hayrullah YEŞİLYURT'un "Öğretmenlerin İşkolik Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu anket çalışması isteği Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 24/02/2014 tarihli ve 45295868-399-396 sayılı yazıları ile bildirilmektedir.

Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Hayrullah YEŞİLYURT'un "Öğretmenlerin İşkolik Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu anket çalışmasını ekli listede isimleri yer alan okullarda uygulanma isteği ilimizde oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu" tarafından incelenerek değerlendirilmesi sonucunda, araştırma ile ilgili çalışmanın okullardaki eğitim öğretim faaliyetleri aksatılmadan, Öğretmen ve öğrenci görüşme formları aklı okul müdürlüklerince görülerek, gönüllülük esasıyla okul müdürlüklerinin gözetim ve sorumluluğunda ilgi Genelge çerçevesinde komisyonumuzca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

İbrahim ATAMAN
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
18/03/2014

Mustafa BİLİCİ
İl Millî Eğitim Müdür V.

EK:
Okul Listesi (1 Sayfa)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Yeni

Hükümet Konağı A Blok 16050 Osmangazi/BURSA
Elektronik Ağ: www.bursameb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: İbrahim ATAMAN Şube Müdürü
Tel: (0 224) 256 70 00
Faks: (0 224) 256 66 80

Kullanılan Ölçekler

Değerli Meslektaşım	
Yüksek lisans tezim kapsamında iş doyumu ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yapıyorum.	
Elde edilen veriler sadece araştırma için kullanılacaktır. Bu nedenle anketlere isim yazmanıza gerek yoktur. İlgili ve yardımlarınız için teşekkür ederim.	
Hayrullah Yeşilyurt	
KİŞİSEL BİLGİLER	
Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Okul Türü	<input type="checkbox"/> Okul öncesi <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Meslek Lisesi
Branş	<input type="checkbox"/> Okul öncesi <input type="checkbox"/> Sınıf Öğretmeni <input type="checkbox"/> Branş Öğretmeni <input type="checkbox"/> Meslek dersi öğretmeni
Medeni Durumu	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Diğer (Boşanmış ya da ayrı)
Toplam Hizmet Süresiyıl
Görev yaptığınız okuldaki hizmet süresi yıl

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ	
<i>Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz</i>	1. Beni hiç tatmin etmez. 2. Beni yeterince tatmin etmez. 3. Beni orta düzeyde tatmin eder. 4. Beni oldukça tatmin eder. 5. Beni çok tatmin eder.

	1	2	3	4	5	
1 İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2 Aldığım maaş ve ücretin miktarı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3 İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4 İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişimim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5 Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygının derecesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6 İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7 İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansının olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8 Yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9 Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10 İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağının olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11 Okulumun, geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12 Okulumdaki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatının olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13 Okuldaki rekabet fırsatı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14 Okulumdaki yönetimin çalışanlara karşı tutumu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14

Lütfen arka sayfaya geçiniz.

İSKOLIKLIK ÖLÇEĞİ									
Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Sizden, her ifadeyi cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmasına özen göstermeniz beklenmektedir.					Ölçek				
					1. Hiç Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Orta Derecede Katılıyorum	4. Katılıyorum	5. Tamamen Katılıyorum
1	İşimi birçok insana göre daha çok severim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1		
2	İşim, çalışmaktan çok eğlence gibidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2		
3	Benim işim o kadar ilgi çekici ki, çoğu zaman bana iş gibi görünmez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3		
4	Benden beklenenden daha fazla çalışırım. Çünkü çalışırken mutlu olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4		
5	Yaptığım iş, çoğu zaman zevklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5		
6	İşimde hoşlanacak bir şeyleri nadiren bulurum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6		
7	Bir işle meşgulken, zamanın nasıl geçtiğini anlamam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7		
8	Sabah kalktığımda bir an evvel işe gitmek isterim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8		
9	İlginç bir çalışmaya (projeye) dâhil olduğumda, bunun beni ne kadar heyecanlandığımı anlatamam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9		
10	Bazen işimden o kadar çok zevk alırım ki, ara vermek bana çok zor gelir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10		
11	Boş zamanım olduğunda, dinlenmekten hoşlanırım ve önemli bir şey yapmam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11		
12	Mümkün oldukça kendime zaman ayırmayı ve dinlenmeyi severim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12		
13	Hafta sonunu iple çekerim – Çünkü daha eğlenceli ve iş de yok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13		
14	İşte boşa harcanan zaman, boşa harcanan para kadar kötüdür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14		
15	Boş zamanımı, proje ya da diğer etkinliklerle değerlendiririm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15		
16	Hem iş hem de iş dışı zamanımı yaratıcı kullanmayı severim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16		
17	İşim ve katıldığım diğer etkinlikler arasında, çok boş zamanım olmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17		
18	Tatillerde yapacak (üretecek) bir şeyim olmadığında, sıkılıyorum ve huzursuz olurum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18		
19	İşten izin aldığımda kendimi suçlu gibi hissederim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19		
20	Genellikle işime bu kadar bağlanmamış olmayı dilerdim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20		
21	Zevkli olmadığını düşündüğüm zaman bile, çok çalışmak zorunda olduğumu hissederim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21		
22	Yaptığımdan zevk almasam bile, benim için sıkı çalışmak önemlidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22		
23	İşimden uzaklaşmak istediğim zamanlarda bile, genellikle kendimi işimi düşünürken bulurum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23		
24	Genellikle içimde beni daha çok çalışmaya yönlendiren bir şeyler olduğunu hissederim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24		
25	Başkaları beni, aşırı çalışmaya meyilli biri olarak görür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25		

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Hayrullah YEŞİLYURT

DPU Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Yüksek Lisans Öğrencisi

h.yurt@hotmail.com

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Hayrullah YEŞİLYURT

Doğum Tarihi: 22.09.1986

Doğum Yeri: Kırıkkale

Adres: Millet Mah. Cengizhan Cad. Düzova Sk. No:3 Yıldırım/Bursa

E-posta: h.yyurt@hotmail.com

Öğrenim Durumu

2012-2017: Yüksek Lisans, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

2004-2008: Lisans, İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği

2000-2004: Lise, Kırıkkale Anadolu Öğretmen Lisesi

Yayımlar

Karaköse, T., Kocabas, I., & Yesilyurt, H. (2014). A quantitative study of school administrators' work-life balance and job satisfaction in public schools. *Pakistan Journal of Statistics*, 30 (6).