

**DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMLERİ İLE İŞ-
YAŞAM DENGELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Sevgi ALTUN DİLEK
Yüksek Lisans Tezi**

Kütahya, 2015

**DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMLERİ İLE İŞ-
YAŞAM DENGELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Sevgi ALTUN DİLEK

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Kürşad YILMAZ

Kütahya, 2015

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki” 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.

01/01/2015

Sevgi ALTUN DİLEK

Kabul ve Onay

Sevgi ALTUN DİLEK'in hazırladığı “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

.... / /2015

Tez Jürisi İmza

Doç. Dr. Kürşad YILMAZ (Danışman)

Doç. Dr. Yahya ALTINKURT

Doç. Dr. Turgut KARAKÖSE

Doç. Dr. Turan TEMUR

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Önsöz

Öğretmenler bir ülkenin dünü, bugünü ve yarınıdır. Tarihi, yetiştirdikleri yazmıştır, gelecek ise yetiştirdiklerinde saklıdır. Böylesine önemli bir role sahip öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini yerine getirirken, abartılı işkoliklik davranışlarından kaçınıp, iş-yaşam dengesini kurabilmeleri arzu edilmektedir.

Bu araştırma, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Tez çalışmamın ve ulaştığım sonuçların bu alanda çalışma yapanlara katkı sağlayabileceğini düşünmekteyim.

Bu araştırmanın her aşamasında, değerli tecrübelerini ve bilgilerini benimle paylaşan, küçük bir çocuğun yürümesi, konuşması gibi tezimin elinden tutan, en yoğun anında bile tezime vakit ayırabilen değerli hocam Sayın Doç. Dr. Yahya Altinkurt'a; çalışmam boyunca bilimsel katkılarını esirgemeyen, değerli fikirleri ve tavsiyeleriyle beni motive eden danışmanım Sayın Doç. Dr. Kürşad Yılmaz'a; tezimin savunmasına jüri üyesi olarak katılarak değerli zamanlarını ayıran Sayın Doç. Dr. Turgut Karaköse'ye şükranlarımı sunarım. Tezimi bitirme aşamasında kıymetli vaktini ayıran, ne zaman ihtiyacım olsa telefonun ucunda hazır bulunan, eskimeyen dostum Gültekin Kaya'ya; veri toplama aşamasındaki desteklerinden dolayı Kütahya Sosyal Bilimler Lisesi öğretmen, öğrenci ve velilerine teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Yeniden öğrenci olma fikri içimi coştururken, yaşamlarından çaldıklarım da vardı. Yüksek lisansın ders ve tez aşamasının yoğunluğunu benimle paylaşan oğlum Çağatay'a, bilgisayar karşısında dünyaya gelmeyi bekleyen kızım Dilay'a ve ara sıra şikâyetini dile getirirse de sabırlı yanı ağır basan eşim Halil İbrahim Dilek'e sonsuz teşekkürler.

İçindekiler

| | |
|--|------|
| Yemin Metni | i |
| Kabul ve Onay..... | ii |
| Önsöz | iii |
| İçindekiler | iv |
| Tablolar Listesi..... | vi |
| Özet | vii |
| Abstract | viii |
| Birinci Bölüm..... | 1 |
| Giriş..... | 1 |
| Kavramsal Çerçeve | 1 |
| İşkoliklik..... | 1 |
| Kültürel yanlılık..... | 2 |
| Sınırlı örneklemeler | 2 |
| İşkoliklik derecesi ile çalışılan saatler arasında açık bir ilişkinin olmaması . | 2 |
| Sınırlı değişken sayısı | 3 |
| Sürekli işkolikler..... | 7 |
| Doymak bilmeyen işkolikler..... | 7 |
| Dikkat eksikliği olan işkolikler..... | 7 |
| Mükemmeliyetçi işkolikler | 7 |
| İş-yaşam dengesi | 9 |
| İş-aile çatışması | 13 |
| Aile-iş çatışması..... | 14 |
| Yaşam doyumu | 15 |
| Öğretmenlik mesleği ve özellikleri | 17 |
| Problem Durumu..... | 18 |
| Önem | 21 |
| Sınırlılıklar | 22 |
| Tanımlar | 22 |
| İkinci Bölüm | 24 |
| Yöntem..... | 24 |
| Araştırma Modeli | 24 |
| Evren ve Örneklem | 24 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| Veri Toplama Araçları | 26 |
| İşkoliklik ölçeği | 26 |
| İş-yaşam dengesi ölçeği..... | 27 |
| Verilerin Analizi..... | 28 |
| Üçüncü Bölüm | 29 |
| Bulgular..... | 29 |
| Dördüncü Bölüm..... | 63 |
| Tartışma, Sonuç ve Öneriler | 63 |
| Sonuç ve Tartışma..... | 63 |
| Öneriler | 72 |
| Araştırmacılara yönelik öneriler..... | 72 |
| Kaynakça..... | 73 |
| Ekler | 84 |
| Özgeçmiş..... | 87 |

Tablolar Listesi

| | <u>Sayfa</u> |
|---------------|---------------------|
| Tablo1 | 5 |
| Tablo2 | 14 |
| Tablo3 | 25 |
| Tablo4 | 29 |
| Tablo5 | 30 |
| Tablo6 | 31 |
| Tablo7 | 32 |
| Tablo8 | 37 |
| Tablo9 | 42 |
| Tablo10 | 45 |
| Tablo11 | 49 |
| Tablo12 | 54 |
| Tablo13 | 55 |
| Tablo14 | 56 |
| Tablo15 | 57 |
| Tablo16 | 58 |
| Tablo17 | 59 |
| Tablo18 | 60 |
| Tablo19 | 61 |

Özet

Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) arasındaki ilişki

Bu araştırmada, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Tarama modelindeki araştırmanın evrenini Kütahya il merkezinde kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde 520 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın verileri, İşkoliklik Ölçeği ve İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, t-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası işkolik eğilimler göstermemektedir. İşkolik eğilimler gösteren öğretmenler daha çok hevesli bağımlı, iş meraklısı ve en az da iş bağımlısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler ise daha çok serbest (umarsız) çalışan, gönülsüz çok çalışan, yabancılaşmış uzman, rahat (gevşek) çalışan ve en az da inancını yitirmiş çalışan tipindedir. Öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarıyla karşılaştırıldığında daha fazladır. İş meraklısı tipindeki çalışanların işten haz duyma düzeyleri yükseldikçe, yaşam doyumu düzeyleri de yükselmektedir. Serbest çalışan tipindeki öğretmenlerin ise işe bağlılık düzeyleri yükseldikçe, iş-aile çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri azalmaktadır, ya da işe bağlılık düzeyleri düştükçe, iş-aile çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri artmaktadır. Serbest çalışan tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma düzeyleri yükseldikçe, aile-iş çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri azalmaktadır, ya da işten haz duyma düzeyleri düştükçe, aile-iş çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri artmaktadır.

Anahtar kelimeler: İşe bağımlılık, işkoliklik, iş-yaşam dengesi, öğretmenler, yaşam doyumu

Abstract

Relationship between teachers' workaholism tendencies and work-family balance (work-family conflict, family-work conflict, life satisfaction)

This research purposed to find out the relationship between the workaholism levels and work-family balance (work-family conflict, family-work conflict, life satisfaction) of teachers. This is a descriptive survey and the research population consisted of the teachers who were working in the state schools such as nursery, primary, secondary schools in the centre of Kütahya. Research sample composed of 520 teachers. In order to collect the data, research instruments called "Workaholism Scale" and "Work Family Balance Scale" were used. Descriptive statistics, the t-test, the variance analysis (ANOVA) and Pearson correlation coefficient were used to analyze the data. According to the results of the research nearly more than half of the teachers have not workaholism tendencies. Teachers who have workaholism tendencies are mostly enthusiastic addicts, work enthusiasts and work addicts. Those who have no workaholism tendencies are mostly unengaged workers, reluctant hard workers, alienated professionals, relaxed workers and disenchanting workers. When compared with family-work conflict and work-family conflict dimensions, life satisfaction levels of the teachers are more than them. The more work enjoyment level of the work enthusiasts is high, the more life satisfaction level of theirs is high. On the other hand, as long as unengaged workers have high levels of work involvement, they have low levels of conflict in work-family conflict dimension or vice versa. As long as unengaged workers have high levels of work enjoyment, they have low levels of conflict in family-work conflict dimension or vice versa.

Key words: Work addiction, workaholism, work family balance, teachers, life satisfaction

Birinci Bölüm

Giriş

Bu bölümde, tezin konusu ile ilgili kavramsal çerçeveye, problem durumuna, araştırmanın amacına, önemine ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

İşkoliklik

Gelişen teknoloji, çalışma olanaklarını zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın giderek artırmaktadır. Modern toplumda desteklenen bir davranış olarak algılanan işkoliklik, sonuçları itibarıyla oldukça olumsuz bir olgudur (Dosaliyeva, 2009). Örgütün amacına ulaşabilmesi için, çalışanlardan en yüksek verimi elde etmesi gerekmektedir. İşkolikler örgüt açısından en başta cazip görünseler de zaman içerisinde saplantılı, mutsuz ve sağlık sorunları dolayısıyla verimsiz çalışanlar haline gelebilmekte ve öngörülenden aksi bir durum ortaya çıkabilmektedir (Altınöz, Çöp ve Boso, 2012). Merriman ve Dalby, (2012) işe devamsızlık yapmanın örgüt açısından dikkat edilecek önemli bir husus olmasına rağmen; en az onun kadar dikkat edilmesi gereken hususlardan birinin de işkoliklik olduğunu vurgulamıştır.

Alkoliklik kavramına benzetilerek ortaya çıkan işkoliklik kavramı ilk olarak Oates (1971) tarafından ortaya atılmıştır. Oates (1971) bireyin kendini sürekli çalışmak zorunda hissetmesini, işe bağlılık sonucunda ortaya çıkan kişilik özelliklerini ve işkolikliğin neden olduğu olumsuz sonuçlara dikkat çekmiştir. Spence ve Robbins de (1992), işkolikliği alkoliklik gibi bağımlılık olarak ele almaktadır. Bireyin kendini çalışmak zorunda hissetmesinin, dışsal değil içsel nedenlerle olduğunu, çalışmadığı anda bireyin kaygı ve suçluluk duygusuna kapıldığını vurgulamışlardır.

Alanyazın incelendiğinde işkoliklik kavramı üzerinde bir uzlaşma olmadığı görülmektedir. Mosier (1983), işkolikliği bireyin haftada en az elli saat çalışması olarak tanımlarken; Machlowitz (1977), işkolikliği bireyin işe yönelik tutumu olduğu, bu durumun bireyin işyerinde geçirdiği süreyle ilgili olmadığını ifade etmiştir (Spence ve Robbins, 1992). Snir ve Harpaz (2004) ise işkolikliği, birey zamanının büyük bir kısmını düzenli bir şekilde, iş ile ilgili etkinlik ve düşünceler için ayırması olarak ifade etmişlerdir.

İşkolikliği olumlu ve olumsuz olarak algılayan araştırmacılar bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar (Oates, 1971) işkolikliğin olumsuz ya da zararlı olabilecek yönlerine vurgu yaparken; bazıları da (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980), işkolikliğin işten zevk alma, yaratıcılık gibi olumlu yönlerine dikkat çekmiştir (Spence ve Robbins, 1992). İşkolikliğin olumlu olduğunu ifade eden araştırmacılar, bu durumu bireyin işte uzun süre severek vakit geçirmek istemesi, işini çok sevmesi olarak ifade etmişlerdir (Temel, 2006). İşkolikliğin olumsuz olduğunu ifade eden yazarlar ise işkoliklerin mutsuz, takıntılı, işlerini yerine getiremeyen bireyler olduğunu belirtmektedir (Bayraktaroğlu, Kutanis, Dosaliyeva, 2009).

İşkoliklik ile ilgili çalışmalar; kavramların net olmaması, tanımların yetersiz olması ve geçerli ölçeklerin bulunamamasından dolayı istenilen boyuta ulaşamamıştır (Burke, 2001; McMillan ve diğ., 2002; Scott ve diğ., 1997). Bu konuda yapılan araştırmaların artması (Flowers ve Robinson, 2002; Robinson, 1996, 1998, 2000b; Robinson and Phillips, 1995; Burke, 2001; McMillan ve diğ., 2002; Spence ve Robbins, 1992) ve işkoliklik ve işkoliklik eğilimlerini ölçen ölçme araçları sayesinde (WART ve WorkBAT) bu alanda gelişmeler kaydedilmiştir. Ancak bazı sorunlar hala mevcuttur. Bu sorunlar aşağıda başlıklar halinde özetlenebilir (Buelens ve Poelmans, 2004):

Kültürel yanlılık

Araştırmalar İngilizcenin konuşulduğu ülkelerde yaygındır. Bu durum kültürel öğelerin değerlendirmesinde sorun teşkil etmektedir. Avrupa ve Doğu Asya ülkelerinin verilerinde eksiklik gözlenmektedir (McMillan, 2001). Amerika'nın dışında yapılan çalışmaların yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Sınırlı örneklemler

İşkolikliğin boyutları üzerinde yapılan araştırmalardaki veriler; ortak işkolik üyeleri tarafından elde edilmektedir. Bu durum da çalışmaları sınırlandırmaktadır.

İşkoliklik derecesi ile çalışılan saatler arasında açık bir ilişkinin olmaması

Genellikle örgütün ulaştığı sonuçlar ve işkoliklik arasındaki ilişki belirsizdir. İşkoliklikle uzun çalışma saatleri arasında hem olumlu (işe kendini adama, işe bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı) hem de olumsuz yanlar (aşırı çalışma saatlerinden dolayı ortaya çıkan sağlık sorunları) bulunmaktadır.

Sınırlı değişken sayısı

Bu alanda var olan bir başka problem ise değişkenlerin türünün oldukça sınırlı olmasıdır. Özellikle işkolikliğin işte ve iş dışındaki etkilerinden bahsedilmiştir.

Scott ve diğerleri (1997) zamanlarının büyük bir bölümünü işte geçiren, çalışmadıkları anda bile işi düşünmeden edemeyen, örgütsel ya da maddi nedenlerle kendilerini örgüte adayın çalışanları işkolik olarak tanımlarken; Spence ve Robbins (1992) işe bağımlılığı yüksek düzeyde olan, işe güdülenen ve işlerinden keyif alan çalışanları işkolik olarak ifade etmektedir (Douglas ve Morris, 2006). Burke ve diğerleri (2006) ise işkoliklerin işlerinde saplantılı olduklarını, işlerini tam olarak yerine getiremedikleri ve birlikte çalıştığı arkadaşlarını da olumsuz etkilediklerini belirtmektedirler. Seybold ve Salamone'a (1994) göre işkoliklik, kontrol edilemeyen bir bağımlılıktır. İşkolikler diğer bireysel sorumluluklarından kaçmak için işe sığınır ve güçlü rekabet özelliğine sahiptirler. Ancak özgüvenleri zayıftır. Robinson (1998), işkoliklerin genel özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- İşkolikler her zaman telaş içerisinde.
- Güçsüz ya da başarısız duruma düşmemek için, işleri başkalarına devretmekten ya da işleri hakkında soru sormaktan kaçınırlar.
- İşkolikler mükemmeliyetçidir. Bundan dolayı, onlarla çalışmak ve yaşamak oldukça zordur.
- İlişkileri iş yüzünden kopma noktasına gelir.
- İş detaylandırılır ve zamanında bitirmek için aşırı bir çaba sarf ederler.
- Yaptıkları işten sonuç alamazlarsa, kendilerini işe yaramaz ve suçlu hissederler.
- Çalışırken aşırı derecede kendilerini işe verirler. Buldukları ortam ve andan uzaklaşırlar.
- Sabırsız ve sinirlidirler. Beklemeyi sevmezler.
- Kendilerini başarı ve performansla değerlendirirler. Son performanslarında başarıyı yakalamışlarsa kendilerini başarılı atfederler. Öz bakımlarına

vakit ayıramazlar. Spor yapma, beslenme ve dinlenme gibi fiziksel gereksinimlerini ikinci plana atarlar (URL-1).

Harpaz ve Snir'e (2003) göre ise işleri gereği uzun süre çalışan bireyler işkolik olarak nitelendirilemez. Bireylerin uzun süre çalışma nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Burke, Matthiesen ve Pallasen (2006), işkolikliğin bireysel farklılıklardan etkilendiğini ifade etseler de Harpaz ve Snir (2003) bireysel faktörlerin yanı sıra durumsal faktörlerin de dikkate alınması gerektiğinden bahsetmektedir.

Alanyazında işkoliklik kavramı; davranış şekli, bağımlılık veya dürtü gibi farklı açılardan ele alınmıştır. Spence ve Robbins (1992) işkoliklik olgusunun; işe bağlılık (work involvement), içsel güdülenme (driveness) ve işten haz duyma (work enjoyment) olmak üzere üç temel bileşeni olduğunu belirtmektedir. İşe bağlılık düzeyi yüksek bir çalışan kendini işe adanmakta ve hemen hemen zamanının hepsini çalışarak geçirmektedir. İçsel güdülenmesi yüksek bir çalışan içsel zorunluluklardan dolayı yani içinden geldiği için çalışmaya yönelir çalışmadığı anlarda suçluluk hisseder. Çalışma isteğinin dışsal talepler ve çalışmaktan keyif almakla ilgisi yoktur. İşkoliklik kavramının üçüncü bileşenini ifade eden işten haz duyma ise bireyin işi ile ilgili olarak heyecan ve zevk duyup duymadığı ile ilgilidir. İşkolikliğin üç bileşeni de birbirinden büyük ölçüde bağımsızdır. Örneğin, işe bağlı bireyin, tam olarak işe içten bağımlı olduğu ya da işten az zevk aldığı söylenemez. Bireylerin bu boyutlara farklı derecelerde değer vermesine bağlı olarak farklı çalışan tipleri ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede Spence ve Robbins (1992), altı çalışan tipi belirlemiştir. Buelens ve Poelmans (2004) ise Spence ve Robbins'in (1992) tipolojisine iki çalışan tipi daha eklemiştir. Bunlar; hevesli bağımlılar, iş bağımlıları, iş meraklıları, gönülsüz çok çalışanlar, yabancılaşmış uzmanlar, inancını yitirmiş çalışanlar, rahat çalışanlar, serbest çalışanlardır. Tablo 1'de bu tipoloji yer almaktadır (Buelens, Poelmans, 2004; Spence ve Robbins, 1992). Bu tipolojide ilk üç sıradaki çalışan tipi işkolik eğilimli olarak tanımlanmaktadır.

Tablo1

Spence ve Robbins'in Çalışan Tipolojisi

| | İşe Bağlılık | İçsel Güdülenme | İşten Haz Duyma | İşkolik Tipi |
|---|--------------|-----------------|--------------------|------------------------------|
| 1 | Yüksek | Yüksek | Yüksek | Hevesli Bağımlılar |
| 2 | Yüksek | Yüksek | Düşük | İş Bağımlısı |
| 3 | Yüksek | Düşük | Yüksek | İş Meraklısı |
| 4 | Yüksek | Düşük | Düşük | Gönülsüz Çok Çalışanlar |
| 5 | Düşük | Yüksek | Yüksek | Yabancılaşmış Uzmanlar |
| 6 | Düşük | Yüksek | Düşük | İnancını Yitirmiş Çalışanlar |
| 7 | Düşük | Düşük | Yüksek | Rahat (Gevşek) Çalışanlar |
| 8 | Düşük | Düşük | Düşük | Serbest (Umarsız) Çalışanlar |

Hevesli bağımlılar (Enthusiastic addicts); iş ve yaşam doyumları yüksek düzeyde, hırslı, genellikle erkek ve başarı odaklı yöneticilerdir.

İş bağımlıları (Work addicts); kendini baskı altında hissedeni, düşük istihdam düzeyine sahip, düşük ücretle çalışan bireylerdir. Genellikle kadınlardan oluşmakta ve stresli bir yaşam sürmektedirler.

İş meraklıları (Work enthusiast); kariyer odaklı, baskın ve genellikle erkeklerden oluşan başarılı yöneticilerdir. Olumlu tutumları ve yüksek sosyal zekâları sayesinde iş yerlerinde ve ailelerinde oluşabilecek çatışmalardan kaçınıp, czmler üretirler, çalışmak onlar için bir hobidir.

Gönülsüz çok çalışanları (Reluctant hard worker) tanımlamak kolaydır: Az çalışmak isterler ama dışsal baskılardan dolayı çok çalışırlar. Bu bireyler; uzun süre çalışan, ücretle motive olmayan, çalışmayı bir görev olarak algılamayan ve maaşlarından memnun olmayan bireylerdir.

Yabancılaşmış uzmanlar (Alienated professional); işlerine içsel güdülenmiş, mutlu, kendilerini hobilerine ve mesleki yeteneklerine adanmış bireylerdir ama kendilerini işlerine ya da kurumlarına adadıkları söylenemez.

İnancını yitirmiş çalışanlar (Disenchanted workers); tamamıyla işlerine yabancılaşmış, yüksek düzeyde işten ayrılma isteği duyan, işe düşük düzeyde bağlılık gösteren ve iş doyumları düşük çalışanlardır. Diğer tiplere göre ck az

çalışmalar da psikolojik sorunlar yaşamakta, stresli bir yaşam sürmektedirler (Aziz ve diğ., 2010).

Rahat (gevşek) çalışanlar (Relaxed workers); dengeli çalışan, hem iş hem de aile yaşamlarında doyum elde eden, işte olmaktan ve çalışmaktan hoşlanan bireylerdir. Hem aile hem de sosyal yaşamları için de gerekli zamanı ayırabilmektedirler. Bu grupta genellikle kadınlar temsil edilmektedir. Ruhsal olarak kendilerini iyi hissettikleri için çok az sorun yaşarlar (Aziz ve diğ., 2010).

Serbest (umarsız) çalışanlar (Unengaged workers); parayla motive olmayan, işe kendini adamamış, işteki rekabetten hoşlanmayan, işteki sorumluluklarıyla ilgilenmeyen ama memnuniyetsizliğini ve işten ayrılma niyetini açıkça dile getirmeyen çalışanlardır. Öte yandan bu tip çalışanlarda aile ve iş çatışması nedeniyle sağlık sorunları yaşanmamaktadır. Bu grupta genellikle geleneksel iş sektöründe 8-5 çalışan, iş bittikten sonra ailesi ile alakalı sorumluluklarını yerine getirebilen erkek ve kadınlar temsil edilmektedir (Buelens ve Poelmans, 2004).

Spence ve Robbins (1992), işkolikliğin bu üç temel boyutundan sonra, iş stresini (job stress), işe bağlılığı (job involvement), mükemmeliyetçiliği (perfectionism), sorumluluk almamayı (nondelegation of responsibility) ve zamana bağlılığı (time commitment) belirlemek için ek boyutlar geliştirmiştir. Son geliştirilen bu beş boyut özellikle mesleki görevlere ayrılan zamanın miktarını saptamayı hedeflemiştir.

Scott ve diğerleri (1997) ise işkoliklik kavramını üç farklı davranış şekline göre sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre; zorlayıcı bağımlı işkolikler (compulsive-dependent workaholics), ailevi ve sosyal yaşamları pahasına işte vakit geçirme eğilimindedirler. Mükemmeliyetçi işkolikler (perfectionist) çalışmadıklarında dahi işi düşünmektedirler. Başarı odaklı işkolikler (achievement oriented) ise örgütsel ya da maddi olarak beklenilenden ve gerekli olandan daha fazla çalışma isteğinde olan işkoliklerdir. Robinson (2000) ise işkoliklik davranışını bireyin işi başlatmaya ve bitirmeye yönelik ilgisine göre; sürekli işkolikler (relentless workaholic), doymak bilmeyen işkolikler (bulimic workaholic), dikkat eksikliği olan işkolikler (attention deficit workaholic) ve mükemmeliyetçi işkolikler (consummate / savoring workaholic) olmak üzere dört

grupta incelemiştir (Robinson, 2000; Buelens, Poelmans, 2004). Robinson'ın (2000) sınıflamasındaki işkoliklerin özellikleri şöyle ifade edilebilir:

Sürekli işkolikler

Sürekli işkolikler, çalışmaya karşı sürekli bir ilgi duymakta; gece ve gündüz, tatillerde, hafta sonlarında sürekli çalışmak istemektedirler. İşlerini bitirmek için acele etmekte, ne kadar vakit olsa da sanki son teslim günü bir sonraki gün gibi heyecan duymaktadır. Bu tip çalışanlar, hiçbir şeyin ve hiç kimsenin işlerine engel olmasına izin vermemektedirler.

Doymak bilmeyen işkolikler

Doymak bilmeyen işkolikler, işe başlama konusunda acele etmeyip, bitirme konusunda kontrol edilemez biçimde acele davranmaktadırlar. İş mümkün olduğu kadar ağırdan almakta, işi teslim etme günü yaklaştıkça telaş içine girmektedirler.

Dikkat eksikliği olan işkolikler

Dikkat eksikliği olan işkolikler, işe başlamada heyecanlı davranmakta ancak bitirmede aynı istikrarı gösterememektedir. İşe başladıklarında adrenalin artışı ile doyum elde eden bu tip işkolikler, kolayca sıkılmaktadır ve sürekli motivasyon arayışındadırlar. Aynı anda birçok işe yönelebilmekte ve pek çok işi yarım bırakabilmektedirler. İşlerini özenle yapmadıkları için çoğu kez detaylar için başa dönmektedirler.

Mükemmeliyetçi işkolikler

Mükemmeliyetçi işkolikler, işe başlama ve bitirmede oldukça yavaş davranırlar. Her şeyin mükemmel olmasını istedikleri için çalışmalarında mümkün oldukça süreyi uzatırlar. Oldukça yavaş, kontrollü ve düzenli çalışırlar. Bitmiş işlerde bile eksiklikler bulurlar. Bundan dolayı tamamlanmamış ve bitmiş işleri ayırmada zorluk yaşadıkları söylenebilir. Alkollüklerin alkolden zevk alması gibi yaptıkları işin tadına varmak isterler.

İşkolikliğin temelinde yatan nedenler araştırmacılar için merak konusu uyandırmıştır. Aydın (2006), Amerikalı çalışanların yüzde 40'ının hak ettikleri ve işyerleri izin verdiği halde tatil haklarını kullanmadıklarını belirtmektedir. Chartered Management Institute'un yaptığı araştırma sonuçlarına göre İngilizlerin her yıl tatillerinden 19 günü iş için feda ettikleri vurgulanmaktadır. Stetson

Üniversitesi'nde yapılan araştırma sonuçlarına göre ise işkolikliğin temelinde sosyal, finansal ve teknik nedenler yatmaktadır. Bireyi sürekli çalışmaya iten, geri kalacağını düşünerek işten vazgeçemez hale getiren bu düzen, işkolikliğin sosyal nedenini oluştururken; çalışan tarafından yapılan performansların maddi ve ekonomik olarak değerlendirilmesi finansal boyutu oluşturmaktadır. Bireylerin yaygın olarak e-posta, cep telefonu, mesaj yoluyla iletişim kurmaları, bireyin iş ve özel yaşamı arasında mesafe koyamamasına neden olmakta, bireyin işini evine taşımaya neden olmaktadır. Gelişen bu teknoloji işkolikliğin teknik nedenlerini oluşturmaktadır (URL-2). Yüksel (2011) ise işkolikliğe neden olan faktörleri içsel (korku, özgüven eksikliği, kendini değersiz hissetme, mükemmeliyetçilik, stres, depresyon, kaygı ile baş etme) ve dışsal nedenler (ebeveynler, eş, aile ve toplumun yüksek beklentileri) olmak üzere iki grupta ele almıştır.

İşkolizm kavramı, bağımlılık kuramları (addiction theory), öğrenme kuramları (learning theory), kişilik kuramları (personality theory), bilişsel kuramları (cognitive theories) ve aile sistemi kuramları (family systems) gibi birçok kuramla açıklanmaya çalışılmaktadır (Burke ve diğ., 2006; Temel, 2006). İşkolikliği bağımlılık yaklaşımıyla açıklayan araştırmacılar, işkoliklikle stres, psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Spence ve Robbins'in (1992) toplum işçileriyle; Elders'ın (1991) doktora öğrencileriyle yaptıkları araştırma sonuçlarına göre ise işkolikliğin dürtü ve stres boyutları arasında olumlu yüksek bir ilişki bulunmaktadır (McMillan ve O'Driscoll, 2004).

İşkoliklik bireyin mutluluğunun azalmasına, sağlığının ve kişilerarası ilişkilerinin bozulmasına neden olabilmektedir (Schaufeli ve diğ., 2006). Robinson (1998), bireyin işini evine taşımaya, aile bireyleri ile sorun yaşamasına dikkat çekmektedir. İşkolikler diğer aile üyelerinin birçok sağlık sorunu yaşamalarına da neden olabilmektedir. Bir işkolikle yaşamını geçiren birey, duygusal anlamda tatmin olamadığı için kendisini yalnız, toplumdan soyutlanmış ve suçlu hissetmektedir. Pietropinto (1986), işkoliklerin zamanla bencil hale geldiklerini, iş yerindeki çalışma arkadaşlarına davrandıkları gibi ev ortamında da bencil davranmaya başladıklarını belirtmiştir (Akt: Günbeyi ve Gündoğdu, 2010). İşkoliklik gibi abartılı davranış sergileyen bireylerin, diğer

bireylere oranla, iş-yaşam dengesini kurmakta sorun yaşadıkları; kendilerini ve birlikte yaşadıkları insanları mutsuz ettikleri gözlemlenmiştir.

İş-yaşam dengesi

İş-yaşam dengesi kavramı 1986'da ortaya atıldığında, günlük yaşamda çok fazla kullanılmamıştır ve temeli 1930'lara dayanmaktadır. II. Dünya Savaşından önce, W. K. Kellogg adında bir şirket üç adet sekiz saatlik vardiya yerine dört adet 6 saatlik vardiya oluşturmuş ve yeni vardiya sonuçları çalışanların moralini ve verimliliğini artırdığını göstermiştir. 1977'de basılan R. M. Kanter'in "Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy" kitabı bu alanda örgütlere ve araştırmacılara yol göstermiştir. 1980'ler ve 1990'larda, örgütler özellikle çocuklu ve çalışan kadınları destekleyen iş-yaşam programları geliştirmeye başlamışlardır (URL-3). Son zamanlarda yaşanan değişiklikler ise daha fazla kadının iş sektörüne girmesi, birçok insanın birden fazla işinin olması, işgücünün giderek artması, örgütlerin küresel bir yarışın içine girerek kaliteli eleman çalıştırma arayışları, teknolojinin özel yaşam ile çalışma alanı arasındaki mesafeyi yok ederek, çalışma şeklini değiştirmesi ve birçok insanın zaman sıkışıklığı ile uğraşması iş-yaşam dengesinin önemini giderek artmasına neden olmuştur (Vlems, 2005).

İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasıyla ifade edilmektedir (Clark, 2000). Lockwood (2003) iş-yaşam dengesini, kişinin işi ve kişisel yaşamı ile ilgili isteklerinin dengede olması durumu olarak belirtmiştir. Diğer bir ifadeyle, çalışan açısından iş-yaşam dengesi, işle ilgili ve özel yaşam ile ilgili sorumluluklar arasında bir denge oluşturmaktır (Cieri ve diğ., 2005). Greenhaus ve diğerleri (2003) ise iş-yaşam dengesini, kişinin iş ve özel yaşam rolleriyle aynı düzeyde meşgul olması ve bu rollerden aynı düzeyde doyum sağlaması olarak tanımlamakta ve iş-yaşam dengesinin üç ögesi bulunduğunu ifade etmektedir. Bunlar:

- Zaman dengesi: İş ve yaşam rollerine eşit miktarda zaman ayırma.
- Bağlılık dengesi: İş ve yaşam rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık duyma.

- Doyum sağlama dengesi: İş ve aile rollerinden eşit düzeyde doyum sağlama.

İş-yaşam dengesi, daha az çalışma yaklaşımından ortaya çıkmış ve son yıllarda, çok boyutlu bir kavram haline gelmiştir. Glynn ve diğerleri (2002), iş-yaşam dengesinin aşağıdaki boyutlarına dikkat çekmektedir:

- Çalışanların kaç saat çalıştıkları (çalışma saatlerindeki esneklik);
- Çalışanların ne zaman çalıştıkları (çalışma saatlerinin düzenlenmesindeki esneklik);
- Çalışanların nerede çalıştıkları (çalışma yerindeki esneklik);
- Çalışanları iş-yaşam konusunda eğitimlerle geliştirme;
- Destek programları ve
- Molaların düzenlenmesi (URL-4).

Kadın ve erkeğe toplum tarafından cinsiyetlerine göre roller yüklenmektedir. Kadına yüklenen anne olma, besleme, büyütme, korunmaya muhtaçlık ve erkeğe yüklenen savaşçı, korumacı, baskın gibi roller bireylerin davranışlarını şekillendirmektedir. Son yıllarda kadın çalışan sayısının artması, toplumun bireylere yüklediği bu rollerde kısmen de olsa değişiklik yapabilmektedir (Ballica, 2010). Çalışan bireyin diğer bireylere oranla sorumlulukları, rolleri, yaşadıkları stres giderek artmaktadır. Birey sağlıklı bir şekilde kendisinden beklenen rolleri yerine getirme, iş ve aile yaşantısını dengede tutma çabası içindedir. İş ve aile yaşantısını dengede tutamama, iş-yaşam dengesizliğini doğurmakta bu da alanyazında çatışma olarak da ifade edilmektedir.

Genel olarak çatışma, iki ya da daha fazla kişi veya grubun; hedefler, istekler, amaçlar veya güdüler boyutunda birbirine uyumlu olmaması, anlaşamaması olarak tanımlanmaktadır (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009). Kişinin ailede ve işte üstlendiği rollerin birbirini engellemesiyle ortaya çıkan roller arası çatışmanın birey üzerinde yarattığı rol baskısı ise iş-aile çatışması olarak adlandırılmaktadır. Bu çatışmalar, yönlerine göre iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması şeklinde ayrılabilir (Posig ve Kickul, 2004).

İş-yaşam dengesi çeşitli kuramlara dayandırılarak açıklanmaktadır. Bu kuramlardan başlıcaları: Yayılma Kuramı (Spillover Theory), Telafi Kuramı (Compensation Theory), Bölünme Kuramı (Segmentation Theory), Uygunluk Kuramı (Congruence Theory), Rol Kuramı, Araçsallık Kuramı (Instrumentality Theory) ve Sınır Kuramıdır (Boundary Theory).

Telafi Kuramına göre iş ve yaşam alanlarından herhangi birinden doyuma ulaşamayan birey diğer alanda daha fazla doyum almaya yönelmektedir (Guest, 2002; Georgellis ve Lange, 2012; Edwards ve Rothbard, 2000).

Yayılma Kuramı, bireyin bir alanda edindiği deneyimlerin diğer alanı etkilemesi olarak tanımlanmaktadır. İş ve yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişki olduğu açıkça ifade edilmektedir (Georgellis ve Lange, 2012). Çalışma alanında mutlu olan, bu alandan doyum alan birey, özel yaşamından da doyum alacaktır ya da iki alanda da doyumsuzluk yaşayacaktır.

Bölünme Kuramında (Segmentation Theory) ise çalışma yaşamı ile yaşam doyumu arasında çok zayıf derecede ilişki olduğu ya da ilişki olmadığı söylenebilmektedir (Judge ve Watanable, 1994).

Uygunluk Kuramı (Congruence Theory), iş ve aile arasındaki benzerlikleri ele almakta bu ilişkiyi kişisel özellikler, genel davranış şekilleri, sosyal ve kültürel güç gibi üçüncü bir değişkenle açıklamaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000).

Rol Kuramında, rol çatışması yaşayan bireyin, stres yaşaması, doyumsuz olması ve daha az performans göstermesinden bahsedilmektedir (Rizzo ve diğ., 1970).

Araçsallık Kuramında (Instrumentality Theory) ise bir alandaki etkinlikler, bireyin edindiği deneyim, diğer alanda bireyin başarısını kolaylaştırıp, mutluluğunu destekleyebilmektedir (Guest, 2002).

Clark (2000), Sınır Kuramında (Boundary Theory) iş ve yaşam arasındaki ilişkinin duygusal değil insani olduğunu; bireylerin iş ve aile alanları arasında günlük geçişler yapan sınır geçiciler olduğunu ifade etmiştir. Bireyler kendi çevrelerini etkilemekte ve o çevre tarafından etkilenmektedirler. Bu kuram, sınır geçiciler ve onların etkileşimini (Clark, 2000) ve bireylerin dengeye ulaşmak için iş ve yaşam arasındaki sınırları nasıl yönettiklerini açıklamaktadır (Özen Kapız, 2002).

Çatışma Kuramında ise bireyin rolleri gereği üstlendiği sorumluluk ve yükümlülüklerinin birbirleriyle uyumsuz talepler yaratmasından bahsedilmektedir (Efeoğlu, 2006).

İş ve aile yaşam alanları değişken yapıdadır. Çalışanların iş yaşamlarını şekillendiren örgüt amaçlarının, kültürünün, yapısının, yöneticilerin yönetim tarzlarının, iş süreçlerinin, çalışanların iş tanımlarının değişime açık öge ve süreçler olduğu söylenebilmektedir. Buna ek olarak, çalışanların aile yaşantıları da biyolojik, psikolojik, ekonomik, toplumsal ve hukuki özellikleri olan ailenin sosyal bir kurum olması nedeniyle değişime açıktır. Bundan dolayı ortaya çıkması olası, çatışma durumunun yönetilmesi gerekmektedir (Efeoğlu, 2006).

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın (2009) verilerine bakıldığında çatışma durumuna neden olan etmenler ve bunların çözümlerine yer verilmiştir. Çatışmaya sebebiyet veren durumlardan biri; ailesel yükümlülükleri, işsel yükümlülükleriyle birleşen kadınların, ücretli işlerinin yanı sıra evle ilgili işlerin büyük kısmını da sırtlanmaları ve haftada çok fazla çalışmalarıdır. Nüfus yaşlandıkça çalışanların hem çocuk hem yaşlı bakımını yürütme zorlukları artmaktadır. Ebeveynlik izni gibi bakım izninin, erkeklerce kullanımının sınırlı olması da fırsat eşitliğine dair sorun doğurmaktadır. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi haftada 30 saatten az çalışanların % 85'inin iş-yaşam dengelerinden doyum sağladığını göstermiştir. Bunun yanı sıra, yarımgün çalışanlar ile haftada 35 saatten az çalışanlar sağlık sorunu bakımından hem fiziksel hem de psikolojik anlamda en düşük düzeyleri bildirmiştir. Bundan dolayı, çalışma saatleri yönergesinde haftada 48 saatlik çalışma sınırının değiştirilmesi, tamgün ve yarımgün işler arasında geçiş sağlanması, örgütlerde esnek çalışma sistemlerinin getirilmesi, çocuk ve yaşlı bakımı için gerekli hükümlerin oluşturulması, doğum veya ebeveynlik izninden dönen ebeveynlerin aynı konuma dönebilmelerinin güvence altına alınması bahsedilen öneriler arasındadır (URL-5).

İş-yaşam dengesini kurabilme, hükümetlerin sosyal politika alanında bazı uygulamaları hayata geçirmesi, örgütlerin sosyal sorumluluk yüklenmesi, bireysel sorumlulukların yerine getirilmesiyle mümkün olabilmektedir (Özen Kapız, 2002).

Bu çalışmada iş-yaşam dengesi; iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu boyutlarıyla ele alınmıştır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

İş-aile çatışması

İş sorumlulukları aile ve ev yaşantısını etkileyen bireyler iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bu bireyler, iş yaşantıları çok fazla vakitlerini aldığı için, ailelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmede zorlanmaktadırlar. İş gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istedikleri şeylere yeterli vakit ayıramazlar. İşlerinin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantılarıyla ilgili yapmak istediklerini ertelemektedirler. İş sorumlulukları nedeniyle aileleriyle ilgili planlarını değiştirmek zorunda kalmaktadırlar.

İş-aile çatışması çok boyutlu bir süreçtir. Kişinin işine ve ailesine bağlılığının derecesi, iş ve ailede yaşanan sorunlar, iş ve aileden kaynaklı talepler, çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ve aile yaşamından, genel olarak yaşamdan aldığı doyumda azalma meydana gelmektedir (Çarıkçı ve diğ., 2010). Diğer bir ifadeyle, bu durum, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını, aile ilişkilerini ve yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt açısından bakıldığında, iş doyumsuzluğu, örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılma eğiliminin artması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Küçükusta (2007) kadın çalışanların fazla rol ve aile sorumlulukları yüklendiğini; bundan dolayı, iş ve aile çatışmasından en çok etkilenen kesimin onlar olduğunu ifade etmiştir. Greenhaus ve Beutell (1985 Akt: Eker, 2011) tarafından yapılan çalışmada iş ve aile yaşamı çatışması zaman, gerilim ve davranışa bağlı çatışma olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenmektedir (Tablo 2).

Tablo2

İş ve Aile Yaşamı Çatışmasının Çeşitleri

| İş yaşamının baskıları | Çatışmanın çeşidi | Aile yaşamı baskıları |
|--|---|---|
| <i>Zaman Bağlı</i> - Çalışma saati - Esnek olmayan çalışma - Vardiyalı çalışmalar | ⇒ Bir role ayrılan zamanın diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini zorlaştırması | ⇐ <i>Zamana Bağlı</i> - Eşin çalışması - Küçük çocuklar - Aile yapısı |
| <i>Gerginliğe Bağlı</i> - Rol çatışmaları - Rol belirsizlikleri | ⇒ Bir rolün neden olduğu gerginliğin diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini engellemesi | ⇐ <i>Gerginliğe Bağlı</i> - Aile içi anlaşmazlıklar - Eşin yetersiz desteği |
| <i>Davranışa Bağlı</i> - Mahremiyet ve objektiflik gibi beklentiler | ⇒ Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini engellemesi | ⇐ <i>Davranışa bağlı</i> - Yakınlık ve açıklık gibi beklentiler |

Not. Greenhaus ve Beutell 1985 Akt: Eker, 2011

Aile-iş çatışması

Aile-iş çatışması, aile ile ilgili rollerin işle ilgili rollerle karışmasının yaratmış olduğu zaman darlığı ve gerilimin sebep olduğu çatışmanın bir türüdür (Netemeyer ve diğ., 1996). Aile-iş çatışması aile içindeki faaliyetlerin iş sorumlulukları ile karışması ya da aile sorumluluklarının iş sorumluluklarının önüne geçmesi durumunda yaşanmaktadır (Arslan, 2012). Aile-iş çatışmasında, bireyin ailesel talepleri iş sorumlulukları ile çatışabilmektedir (Yüksel, 2005). Aile gereksinimleri iş yaşamını olumsuz etkileyen bireyler aile-iş çatışması yaşamaktadır. Bu bireyler, ev yaşantısının gereksinimleri nedeniyle işleriyle ilgili çalışmalarını ertelemek zorunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda, ailelerine karşı sorumlulukları nedeniyle işleriyle ilgili yapmak istedikleri şeyleri ertelemektedirler. Bu bireylerin aile yaşantısı; işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işleriyle ilgili sorumluluklarını olumsuz olarak etkilemektedir. Aile yaşantılarının yarattığı gerginlik ve yük, işleriyle ilgili görevlerini yapma becerilerini olumsuz etkilemektedir.

Aile-iş çatışması çalışanların, iş ve aile ile ilgili rollerini dengeleyememesi ve aileden gelen isteklerin işin yapılmasına engel olması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009). Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009), aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran temel nedenin ailenin özellikleri olduğunu

vurgulamıştır. Buna göre kişinin evli, bekâr ya da dul olması, çocukların sayısı ve yaşları, okul öncesi çağıdaki çocukların varlığı, problemlı çocuklar, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, aile yapısı gibi faktörler aile-iş çatışmasına neden olmaktadır.

Yaşam doyumu

Yaşamından hoşnut olan; yaşamını ve yaşam koşullarını ideallerine yakın bulan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri yüksektir. Bu bireyler istedikleri şeyleri elde ettiklerini düşünmektedirler. Ayrıca yeniden dünyaya gelme fırsatı elde etseler bile yaşamlarından hiçbir şey değiştirmek istememektedirler.

Yaşam doyumu ya da bilinen adıyla mutluluk, çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan biridir. Yaşam doyumunu tanımlamak için önce “doyum” kavramının açıklanması gerekmektedir. Doyum, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır (Özer ve Karabulut, 2003). Yaşam doyumu ise belirli bir duruma ilişkin doyumu değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyumu kapsamaktadır. Yaşam doyumu mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade etmektedir (Vara, 1999). Diğer bir ifadeyle yaşam doyumu, bir kişinin belirlediği ölçütlere uygun bir biçimde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumunun tanımı, dayandığı kurama göre değişmektedir. Birçok çalışmada yaşam doyumu bilişsel kurama bağlı olarak “bireyin kendi yaşam koşullarının standartlara uygunluğuna ilişkin karşılaştırmalarına bağlı olan bilişsel yargısı” olarak tanımlanmaktadır (Diener ve diğ., 1985). Duyuşsal kurama göre ise yaşam doyumu bireyin olumlu duygularının, olumsuz duygularına baskınlığına ilişkin bilinçli deneyimidir. Başka bir deyişle, yaşam doyumu, deneyimlenen olumlu duyguların derecesidir (Frisch, 2006). Veenhoven (1996), yaşam doyumunu bir bütün olarak, yaşamın bütün kalitesinin pozitif olarak gelişiminin derecesi olarak tanımlamaktadır. Bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi için iş doyumuna da ulaşması gerekmektedir. Kapteyn ve diğ. (2009), iş ve sağlığın, yaşam doyumunu belirleyen anahtar kavramlardan olduğunu belirtmiştir (Kapteyn ve diğ., 2009). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumunun incelendiği bir araştırmada ise çalışma yaşamının, yaşam doyumunu etkilediği görülmüştür (Keser, 2005).

Yaşam doyumu bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Aysan ve Bozkurt, 2004). Yaşam doyumu Bearon tarafından

(1989), mevcut durum ya da elde edilen başarılar ile istekler arasındaki ilişki olarak tanımlanmıştır. Shichman and Cooper (1984) ise yaşam doyumunu, daha iyi yaşama, hayatı sevme ve genel olarak daha iyi yaşam kalitesine sahip olma olarak tanımlamaktadırlar. Öznel iyi olmayı, dolayısıyla yaşam doyumunu birçok faktör etkilemektedir. Bunlardan başlıcaları; gelir, yaş, cinsiyet, meslek, eğitim ve sosyal iletişimidir (Akt: Gökçe, 2008). Meslek ve sağlık, yaşam doyumunu belirleyen anahtar kavramlardandır (Kapteyn ve diğ., 2009). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumunun incelendiği bir araştırmada çalışma yaşamının yaşam doyumunu etkilediği görülmüştür (Keser, 2005). Myers ve Deiner (1995), yaşam doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda, cinsiyet, ırk ve gelir durumunun mutluluğu ve yaşam doyumunu yordamada hemen hemen hiçbir etkiye sahip olmadığını; kişisel eğilimler, yakın ilişkiler ve içinde yaşanılan kültür gibi psikolojik değişkenlerin yaşam doyumunu açıklamada daha fazla etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte yüksek gelir durumunun yaşam doyumunu olumlu etkilediğini belirten araştırmalar da bulunmaktadır (Diener ve diğ., 2010).

Yaşam doyumunu, iyi olma ve mutluluğun olumlu sonuçları ortaya çıktıkça bu kavramların önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Mutlu insanların mutsuz olanlara göre daha sosyal ilişkilere sahip oldukları, olaylara daha uygun tepkiler verdikleri, topluma daha çok katıldıkları, daha sağlıklı oldukları, daha kolay evlendikleri ve evliliklerinde daha çok doyum sağladıkları, işyerlerindeki performanslarının yüksek olduğu ve örgüte daha iyi uyum sağladıkları araştırmacılar tarafından öne sürülmüştür (Diener ve Seligman, 2002; Lyubomirsky ve diğ., 2005; Prieto ve diğ., 2005; Sirgy ve diğ., 2006). Ancak işyerinde yaşanan bazı olumsuz durumlar bireyin işten doyum sağlayamamasına neden olabilmektedir. İstenmeyen bu durumlar; görev tanımlarının açık ve net bir şekilde yapılmamış olması, yorgunluk, düzensiz çalışma saatleri, maddi kaynaklarının yetersiz olması, hizmetlerin ve çalışanların dengesiz dağılımı, düşük ücretle çalışma, araç-gereç yetersizliği, haftalık çalışma süresinin fazla olması gibi çeşitlenebilmektedir. İş yaşamında karşılaşılan bu sorunlara bağlı olarak, çalışanlarda işe bağlı gerginlik, baş ağrısı, uykusuzluk, yorgunluk ve benzeri fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra, işe karşı kayıtsızlık, işten sürekli yakınma, eleştirme, devamsızlık, iş doyumunda azalma, tükenmişlikte artma ve bunun sonucunda işten ayrılmaların olduğu

belirtilmektedir (Li ve diğ., 2001; Oflezer ve diğ., 2011). Örgütlerde yapılan iyileştirmeler bu sorunların çözümünde, bireylerin iş-yaşam dengelerini kurmalarında faydalı olabilmektedir.

Sanayileşme sonrasında, teknolojik, politik, kültürel ve ekonomik alandaki gelişmelerle birlikte iş kavramı ve işgücünün nitelikleri değişim göstermiştir. Bu değişim aynı zamanda aile içerisinde yeni rol dağılımlarını da zorunlu kılmıştır. Geçimini erkeğin sağladığı tek gelirli aileler, kadının işgücüne katılımındaki artışla, yerini hem erkeğin hem de kadının çalıştığı çift gelirli ailelere bırakmıştır. Kadının ve erkeğin iş yaşamında ve aile yaşamında benzer sorumlulukları yüklenmesi, bu iki alanda da doyuma ulaşmaları için iş-yaşam dengesini kurmalarını zorunlu hale getirmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010).

Öğretmenlik mesleği ve özellikleri

Sağlıklı toplumlar sağlıklı bireylerden oluşmaktadır. Bu noktada öğretmenler önemli roller üstlenmektedir. Her insanın hayatında etkisini hissettiği bir mühendisten, doktordan, mimardan bahsedilemeyebilir ancak bir öğretmen birçok kişinin hayatına dokunmaktadır. Öğretmenliğin kutsal bir meslek oluşu da bu anlamda her kesim tarafından kabul edilebilmektedir.

Öğretmenin rolü çeşitli alt rollerin bileşiminden oluşmaktadır. Bu roller çevre ve okuldaki roller olmak üzere iki gruba ayrılabilir (Bursalıoğlu, 2002). Öğretmenin okuldaki rollerine bakıldığında; öğretmenin sınıfın ve öğrenme sürecinin örgütlenmesinde ve yönetiminde, öğretim ve öğrenmenin gerçekleşmesinde temel belirleyici olduğu görülmektedir. Öğrenmenin kalitesini artırma adına; sınıf içindeki amaçların belirlenmesinde, sınıfın örgütlenmesi ve düzenlenmesinde, öğrencilerle ilgili çıktılarının değerlendirilip geri bildirim ve düzeltme gibi etkinliklerin yapılmasında öğretmen etkin bir role sahiptir (Şişman, 2012). Ayrıca, disiplincilik, yargıçlık, bilgi yayıcılık ve sırdaşlık da öğretmenin okul içerisindeki rolleri olarak gösterilebilir (Bursalıoğlu, 2002).

Öğretmenin okuldaki bu rolleri gerçekleştirirken çevresine karşı da duyarlı davranması beklenilebilir. Çevre kalkınması eylemlerine katılma, tarafsız davranma, ahlak ölçülerini koruma, sosyal bir devrimci olarak kendisini kamu hizmetine adanması bu roller arasında gösterilebilir (Bursalıoğlu, 2002).

Öğretmenin üzerindeki bu beklentilerin yanı sıra; fiziki yapı eksikliği, ideolojik ayırım ve kayırmalar, öğretmen atama sistemi (Yılmaz ve Altinkurt, 2011), öğrencinin ilgisizliği, tembelliği veya olumsuz davranışları, kişi başına düşen işin fazlalığı (Tümkaya, 2001), disiplin sorunları, fazla bürokratikleşen iş, yetersiz maaş, terfi etme güçlükleri, toplumun eleştirileri, destek olmayan veliler öğretmenlerde strese yol açmaktadır (Balaban, 2000). Yaşanan stres, kaygı ve tükenme duyularına neden olabilmekte, mesleğin saygınlığını olumsuz etkileyerek öğretmenlerin sinik davranışlar göstermesine neden olabilmektedir (Topkaya ve diğ., 2013). Diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında, öğretmenlerin daha duygusal olabildikleri; ortamdan, olaylardan daha çabuk etkilenebildikleri bu yüzden stresi, tükenmişliği sinizmi, yabancılaşma hissini daha yoğun yaşayabildikleri söylenilebilir.

Problem Durumu

Meslek; bireye toplum içinde saygınlık, statü ve ekonomik özgürlük vermesi açısından toplumda ve bireyin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Birey seçtiği meslekle birlikte iş ortamına girmekte ve bir örgütün parçası haline gelmektedir. Çinli bilge filozof Konfüçyus, 'bir ömür boyu mutlu olmak istiyorsan işini sev' diyerek bireyin yaşamında işin önemine vurgu yapmıştır. Ancak, küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki gelişim, hızla değişen ve artan rekabet koşulları, örgütlerin etkinlik ve verimlilik üzerine yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Aydın (2010), örgütte verimlilik ve etkililik sağlamak adına sadece örgütsel amaçların vurgulanmasının, örgütün en değerli ögesi olan insanın bireyselliğine dönük örtülü bir saldırganlık olduğuna dikkat çekmiştir.

Yönetim alanyazımında son yıllarda yapılan çalışmalar, çalışanları daha fazla örgüt içinde tutma, çalışanların örgüte kendini adanmışlıklarını artırma, yani örgütsel bağlılığı artırma üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu durum, sosyal bir varlık olan insanın abartılı düzeyde işe bağlılığına ve işkoliklik davranışı sergilemesine neden olabilmektedir. Kısa vadede örgüt yararına gözüken bu durum, zamanla örgüt aleyhine dönüşmekte ve çalışanın örgüte karşı yabancılaşmasına, ruh sağlıklarının bozulmasına, aile yaşantısının olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Özellikle sinik tutumlara sahip olan çalışanlarda otoriteye karşı güvensizlik, örgüt içindeki iletişimi ve talimatları kötüleme, değişime ayak

uydurmada direnç kaynağı oluşturmaktadır. Bu durum örgüt geliştirme etkinliklerini de olumsuz etkilemektedir (Turan, 2011).

İşkoliklik, birçok araştırmacı tarafından çalışanların işe aşırı bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Seybold ve Salomone, 1994). Bu kavramı, Oates (1971) bireyin sürekli çalışma isteğinin; sağlığını, kişisel mutluluğunu, diğer insanlarla olan ilişkilerini bozacak derecede ve bireyi diğer etkinliklerden uzak tutacak şekilde aşırı ve kontrol edilemez bir boyuta gelmesi olarak ifade etmektedir (Harpaz ve Sinir, 2003). İşe bağımlılık ya da işkoliklik, kişiyi çok fazla çalışmaya iten karşı konulamaz bir dürtü sonucu ortaya çıkar ve işkolikler aşırı derecede ve takıntılı bir şekilde çalışırlar (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008). İşkoliklik kavramı, çalışanların sergiledikleri 'işe gömülme' davranışları nedeniyle işe gönülden adanma kavramıyla benzerlik göstermektedir. Ancak; bu iki davranışın altında yatan sebepler farklılık göstermektedir. İşe gönülden adanmış çalışanlar içsel bir motivasyonla işe gömülürken, işkolikler karşı koyamadıkları bir güdülenme ile işe gömülme davranışları sergilerler (Bal, 2009).

Aydın'a (2006) göre, işkolikliğin temelinde, finansal, toplumsal ve teknolojik belirleyiciler bulunmaktadır. Buna göre, çalışma ortamının birey üzerinde oluşturduğu baskılar (daha fazla çalışmanın kıdem ve ücret artışı getirmesi vb.), aile ve sosyal çevrenin beklentileri, bilişim teknolojisinin sunduğu iletişim ve etkileşim olanaklarının çalışma ortamında yarattığı değişim gibi ögeler işkoliklik eğilimini artırabilmektedir (URL-2). İşkoliklik kısa dönemde örgüt yararına gibi görünse de uzun dönemde örgütün verimsizliğine, çalışma kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir. İşkolizmin etkisine kapılarak işkoliklik davranışı gösteren çalışanlar, kısa dönemde örgüte başarılı çalışmalarla katkı sağlarken, uzun dönemde yaşadıkları fiziksel, psikolojik rahatsızlıklarla; stres, işine kendini verememe, işten ayrılma isteği vb. nedenlerle örgütün maliyetlerini arttırmaktadır. Stres yaşayan ve tükenme belirtileri gösteren çalışanlar zamanla işe karşı isteksizlik duymakta, işten kaçma, işe gelmeme ve sonuçta da işten ayrılmayı istemektedirler (Temel, 2006).

İş, çalışan bireyin yaşamında önemli bir yer tutar. Günün önemli bir bölümünü işinde geçirmesi bireyin doğal olarak birtakım fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını işinden beklemesine yol açmaktadır. Bu gereksinimlerin karşılanmaması sonucu oluşan iş doyumu ya da doyumsuzluğu,

çalışanın genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını da etkileyebilmektedir (Saari ve Judge, 2004; Oflezer, Ateş, Bektaş ve Irban, 2011). Çalışanın hem iş hem de sosyal yaşamında başarıya ve doyuma ulaşması için mesleğine profesyonel açıdan bakması gerekmektedir. Böylece işine ve ailesine ayıracağı zamanı birbirinden bağımsız ve sağlıklı bir şekilde geçirebilmektedir.

Bireyin yaşamını sadece iş oluşturmamaktadır. Bireyin aile yaşantısı, iş dışı sosyal çevresi ve bunlara ayırdığı zaman da birey açısından önemli gereksinimlerdir. Ancak işyerinde geçirilen uzun saatler, rekabet duygusu, gelirini artırma çabaları, iş görenin işini kaybetme adına duyduğu kaygı vb. iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilmektedir. Bireylerin mutlu bir yaşam sürmeleri için iş yaşamı ile iş dışı yaşamları arasında bir denge kurmaları gerekmektedir. Çünkü birey açısından iş dışı yaşamın niteliği en az iş yaşamı kadar önemlidir. Aydın (2010), işinde mutlu olan ve verimli çalışan bireylerin, iç dünyalarında ve bunun doğrudan bir yansıması olan sosyal yaşamlarında da mutlu olan insanlar olduğunu belirtmektedir.

İş-yaşam dengesinin önemli olduğu mesleklerin başında öğretmenlik mesleği gelmektedir. Öğretmenlik sadece okul ve sınıf içerisinde icra edilen bir meslek değildir. Öğretmenler farklı sınıf gruplarına derse girmekte ve her ders için ön hazırlık yapmaktadırlar. Sadece öğrencilerle değil, öğrencilerin özel durumlarıyla, velileriyle ilgilenmektedirler. Derse geç gelen, ödevini yapmayan, davranış bozukluğu olan öğrencinin velisiyle düzenli olarak görüşmekte, öğrencilerin gelişimlerini izlemektedirler. Ders dışı zamanlarda sosyal kültürel etkinlikler düzenlemekte, mesai saati dışında, hafta sonlarında veli toplantıları düzenlemektedirler. Evlerine okunması gerekli yazılı kâğıtları ve kontrol edilmesi gerekli ev ödevleri ile dönmektedirler.

Kuşların sorunsuz uçabilmesi için iki kanadını da çırpmaları gerekir. Bireyin hayatında iş-yaşam dengesi bu örneğe benzetilebilir. Toplumun geleceğini şekillendiren öğretmenlerin bu dengeyi kurabilmeleri toplumun sağlığı açısından önem taşımaktadır. Bu çerçevede bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri nasıldır?
- Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri; cinsiyet, çalıştıkları okul türü, görev unvanı, medeni durum, görev yapılan okuldaki toplam süre ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) ile ilgili görüşleri nasıldır?
- Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) düzeyleri, cinsiyet, çalıştıkları okul türü, görev unvanı, medeni durum, görev yapılan okuldaki toplam süre ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) arasında bir ilişki var mıdır?

Önem

Çalışan bireyin yaşamında işi giderek merkezileşmekte, ailenin psikolojik fonksiyonları da giderek artmaktadır. İş ve aile yaşam alanlarının etkileşim boyutu değişmekte ve bu dengeyi kurabilmenin önemi giderek artmaktadır (Kapız,2002).

Küreselleşme ile birlikte gelen rekabet duygusu, daha iyi olma, mevcut işi koruma adına fedakârlıkta bulunma gibi davranışları ortaya çıkarabilmektedir. İşkolikliği besleyen bu davranışlar, bireyin aile yaşamından çalmasına sebebiyet verebilmektedir. İşkolikliği bağımlılık yaklaşımıyla açıklayan araştırmacılar, işkoliklikle stres, psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Bireyin iş-yaşam dengesini sağlıklı bir şekilde kurabilmesi, yaşam doyumuna varabilmesi için abartılı işkoliklik davranışlarını sergilememesi gerekmektedir. Bireyin yaşamında iş-yaşam dengesini kurabilmesi aynı zamanda stres, psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarından uzak durabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) arasındaki ilişkinin önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede içinde bu araştırmanın bulgularının katkıları şöyle sıralanabilir:

- İşkolikliğin ve iş-yaşam dengesini kuramamanın öğretmenlerin okul içi performanslarını ve okul dışı yaşamlarını olumsuz etkilediği bilinmektedir. Bu anlamda bu konunun araştırılması; öğretmenlerin motivasyonlarının artırılmasına, işte ve iş dışında kaliteli vakit geçirebilmeleri adına önem taşımaktadır.
- Bu araştırmanın, bu konuda yapılacak yeni araştırmalara rehberlik yapabileceği ve alanyazında konunun tartışılmasına katkı sağlayacağı umulmaktadır.
- Alanyazın tarandığında iş-yaşam dengesi ve işkoliklik üzerine çalışmalar yapılmasına karşın işkolikliği ve iş-yaşam dengesini birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın alana özgün katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2013-2014 eğitim öğretim yılı Kütahya il merkezi içerisinde çalışan anaokulu, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenler ile sınırlıdır. Özel okullarda çalışan öğretmenler araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Tanımlar

İşkoliklik Eğilimi: Çalışanların işe bağlılık, işten haz duyma ve işe güdülenme durumudur.

İş-Yaşam Dengesi: Bireyin işi ve özel yaşamıyla ilgili istekleri arasında denge kurabilmesi, her iki alandan da doyum sağlayabilmesidir. Bu çalışmada iş-yaşam dengesi; iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu boyutlarında incelenmiştir.

İş-Aile Çatışması: Bireyin işindeki sorumlulukları nedeniyle aile ve ev yaşantısında çatışma yaşamasıdır.

Aile-İş Çatışması: Bireyin aile ve ev yaşantısındaki sorumlulukları nedeniyle iş yaşamında çatışma yaşamasıdır.

Yaşam Doyumu: Bireyin tüm hedeflerine ulaşma ve hayatını pozitif olarak değerlendirme durumudur.

Öğretmen: 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında Kütahya'daki kamuya ait okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerdir.

İkinci Bölüm

Yöntem

Bu kısımda araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel tekniklere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Kütahya ili içinde kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) arasındaki ilişki üzerine görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modeli, geçmişte ve halen var olan durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2012). Bu araştırmada, öğretmenlerin işkoliklik ve iş-yaşam dengesi hakkındaki görüşlerinin var olduğu şekliyle betimlenmeye çalışılacak olması, bu yöntemin seçilmesinde etkili olmuştur.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Kütahya il merkezindeki okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. 2013–2014 öğretim yılı Güz Döneminde, Kütahya ilinde yer alan okullardan öğretmen sayısına ilişkin çerçeve elde edilmiştir. Buna göre araştırma evrenini Kütahya il merkezinde görev yapan 2379 öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklemin belirlenmesinde, oransız küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü % 95 güven düzeyi için 350 olarak hesaplanmıştır. Yanıtlanan veri toplama araçlarının incelenmesi sonucunda, yönergeye uygun doldurulmayanlar değerlendirme dışı bırakılmıştır. Elde edilen veri toplama araçlarından kullanılabilir durumda olan 520 tanesiyle analizler yapılmıştır. Araştırma için Kütahya İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden valilik oluru ile izin alınmıştır (Ek-1). Tablo 3'te örneklem grubunun özellikleri yer almaktadır.

Tablo3

Katılımcılar ile İlgili Tanımlayıcı Bilgiler

| <i>Değişken</i> | <i>Düzy</i> | <i>N</i> | <i>%</i> |
|--------------------------------------|------------------------|----------|----------|
| Cinsiyet | Kadın | 268 | 51,5 |
| | Erkek | 252 | 48,5 |
| Okul Türü | Okulöncesi | 39 | 7,5 |
| | İlkokul | 133 | 25,6 |
| | Ortaokul | 126 | 24,2 |
| | Lise | 116 | 22,3 |
| | Meslek Lisesi | 106 | 20,4 |
| Branş | Okulöncesi | 45 | 8,7 |
| | Sınıf Öğretmeni | 119 | 22,9 |
| | Branş Öğretmeni | 293 | 56,3 |
| | Meslek Dersi Öğretmeni | 63 | 12,1 |
| Medeni Durum | Evli | 439 | 84,4 |
| | Bekâr | 66 | 12,7 |
| | Diğer | 15 | 2,9 |
| Toplam Hizmet Süresi | 1-10 yıl | 199 | 38,3 |
| | 11-20 yıl | 204 | 39,2 |
| | 21 yıl ve üstü | 117 | 22,5 |
| Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi | 1-5 yıl | 362 | 69,6 |
| | 6-10 yıl | 96 | 18,5 |
| | 11 yıl ve üstü | 62 | 11,9 |

Tablo 3'te de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51.5'i kadın (n=268), % 48.5'i erkektir (n=252). Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 7.5'i okulöncesinde (n=39), % 25.6'sı ilkokulda (n=133), % 24.2'si ortaokulda (n=126), % 22.3'ü lisede (n=116), % 20.4'ü ise meslek lisesinde (n=106) çalışmaktadır.

Katılımcıların % 8.7'si okulöncesi öğretmeni (n=45), % 22.9'u sınıf öğretmeni (n=119), % 56.3'ü branş öğretmeni (n=293) ve % 12.1'i meslek dersi öğretmenidir (n=63). Katılımcıların % 84,4'ü evli (n=439), % 12,7'si bekâr (n=66), % 2,9'u ise boşanmış ya da eşinden ayrıdır (n=15). Katılımcıların % 38.3'ünün (n=199) toplam hizmet süresi 1-10 yıl, % 39.2'sinin (n=204) toplam hizmet süresi 11-20 yıl ve % 22.5'inin (n=117) toplam hizmet süresi 11 yıl ve üstüdür. Katılımcıların % 69.6'sının (n=362) görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi 1-5 yıl, % 18.5'inin (n=96) 6-10 yıl, % 11.9'unun (n=62) ise 11 yıl ve üstüdür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik Ölçeği (Work-Batt) (Ek-3), Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır (Ek-2). Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

İşkoliklik ölçeği

İşkoliklik Ölçeği (İÖ), Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiş, Yılmaz, Altunkurt ve Kesim (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen orijinal ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Uyarlama 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. Bu araştırmada faktörlerin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayıları yeniden

hesaplanmış ve işten haz duyma boyutu için 0.85, içsel güdülenme boyutu için 0.57, işe bağlılık boyutu için 0.74 olarak belirlenmiştir.

İşkoliklik ölçeği aynı zamanda çalışanların işe yönelik tutumlarını ve bu bağlamda da çalışan tiplerinin belirlenmesine olanak sağlamaktadır. Spence ve Robbins (1992) bu ölçeğin boyutlarına katılım düzeylerini esas alarak altı çalışan tipi belirlemiştir. Buelens ve Poelmans (2004) ise Spence ve Robbins'in (1992) tipolojine iki çalışan tipi daha eklemiştir. Bu araştırmada Buelens ve Poelmans'ın (2004) tipolojisi kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin her bir boyuta ilişkin katılım düzeyi kümeleme analizi tekniği ile düşük/yüksek olarak ikiye ayrılmıştır. Ardından 3 boyut ve iki düzey için $2^3=8$ çalışan tipi belirlenmiştir. Bu tiplerden 3'ü işkolik eğilimli, geri kalanlarsa işkolik olmayan olarak değerlendirilmektedir. Örneğin; işten haz duyma, içsel güdülenme ve işe bağlılık düzeyi yüksek olan bir çalışan "coşkulu 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)" olarak değerlendirilmektedir.

İş-yaşam dengesi ölçeği

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Likert tipi 10 madde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, iş-aile çatışması alt boyutu (5 Madde) ve aile-iş çatışması alt boyutudur (5 Madde). Ölçek, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0.88-0.85 arasında hesaplanmıştır. Ölçeğin toplamı için iç tutarlılık katsayısı ise Cronbach Alfa 0.82 olarak hesaplanmıştır (Efeoğlu, 2006). Ölçek, 1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-kesinlikle katılıyorum aralığında puanlanmaktadır. İş-aile çatışması alt boyutundan alınan puanın yükselmesi, işteki sorumlulukların aile ve ev yaşantısını olumsuz etkilediği görüşüne işaret etmektedir. Aile-iş çatışması alt boyutundan alınan puanın yükselmesi ise, ailenin ve ev yaşantısının işi olumsuz etkilemediği görüşüne işaret etmektedir.

Araştırmada kullanılan İş-Yaşam Dengesi ölçeğinde ayrıca öğretmenlerin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale -

SWLS) kullanılmıştır. Yaşam Doymu Ölçeği, bireylerin yaşamlarından aldıkları doymu belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, Likert tipi 5 dereceli (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Yetim (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yetim (1993) çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısını .86, test-tekrar test güvenilirliğini ise 0.73 olarak belirlemiştir. Yaşam doymu ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 25, en düşük puan ise 5'tir. Ölçekten alınan puanın düşük olması yaşam doyumunun düşük olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması ölçekleri için alfa değerlerini sırasıyla 0.88 ve 0.89 olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach Alfa katsayısı yeniden hesaplanmış, iş-aile çatışması alt boyutu için 0.91, aile-iş çatışması boyutu için 0.88, Yaşam Doymu Ölçeği için ise 0.75 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu süreçte öncelikle veri gruplarının parametrik analizler için gerekli sayıları ve dağılımları sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiş ve Hevesli bağımlılar (n=98), İş bağımlıları (n=40), İş meraklıları (n=64), Gönülsüz çok çalışanlar (n=74), Yabancılaşmış uzmanlar (n=39), İnancını yitirmiş çalışanlar (n=30), Rahat (gevşek) çalışanlar (n=37) ve Serbest (umarsız) çalışanların (n=138) gerekli dağılımları sağladıkları görülmüştür. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmada, kişisel bilgilerin analizinde yüzde ve frekans, işkoliklik eğilimleri ve iş-yaşam dengelerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma değerleri, yüzde ve frekans kullanılmıştır. Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile iş-yaşam dengeleri ile ilgili görüşlerinde; cinsiyete ve medeni duruma göre farklılık olup olmadığının belirlenmesinde t-testi ve Mann-Whitney U; okul türü, branş, mesleki kıdem ve görev yapılan okuldaki süreye göre farklılık olup olmadığının belirlenmesinde ise varyans analizi (ANOVA) ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır.

Üçüncü Bölüm

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden veri toplama araçları ile toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Tablo 4'te öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo4

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri

| Çalışan Tipi | n | % | İşten Haz Duyma | | İçsel Güdülenme | | İşe Bağlılık | |
|---------------------------------|-----|------|-----------------|------|-----------------|------|--------------|------|
| | | | X | S | X | S | X | S |
| 1. Hevesli bağımlılar | 98 | 18.8 | 4.21 | 0.37 | 3.79 | 0.37 | 3.94 | 0.43 |
| 2. İş bağımlıları | 40 | 7.7 | 3.21 | 0.58 | 3.66 | 0.33 | 3.79 | 0.40 |
| 3. İş meraklıları | 64 | 12.3 | 4.01 | 0.32 | 3.04 | 0.24 | 3.83 | 0.39 |
| 4. Gönülsüz çok çalışanlar | 74 | 14.2 | 3.18 | 0.27 | 2.95 | 0.28 | 3.68 | 0.31 |
| 5. Yabancılaşmış uzmanlar | 39 | 7.5 | 4.15 | 0.36 | 3.76 | 0.29 | 2.99 | 0.28 |
| 6. İncinacı yitirmiş çalışanlar | 30 | 5.8 | 3.17 | 0.36 | 3.59 | 0.22 | 2.91 | 0.34 |
| 7. Rahat (gevşek) çalışanlar | 37 | 7.1 | 3.94 | 0.25 | 2.96 | 0.25 | 2.87 | 0.38 |
| 8. Serbest (umarsız) çalışanlar | 138 | 26.5 | 3.04 | 0.46 | 2.89 | 0.32 | 2.80 | 0.40 |

Tablo 4'te de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler sırasıyla “Serbest (umarsız) çalışan (n=138)”, “Hevesli bağımlılar (n=98)”, “Gönülsüz çok çalışanlar (n=74)”, “İş meraklıları (n=64)”, “İş bağımlıları (n=40)”, “Yabancılaşmış uzmanlar (n=39)”, “Rahat (gevşek) çalışanlar (n=37)” ve “İncinacı yitirmiş çalışan (n=30)” tipindedir.

Tablo 5'te öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 5'teki boyutlarda dağılım normal olduğu için parametrik analiz olan t-testi kullanılmıştır.

Tablo5

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan t-testi Sonuçları

| Tip | Boyutlar | Cinsiyet | n | \bar{X} | S | Sd | T | P |
|---------------------------------|-----------------|----------|------|-----------|------|------|------|-------------|
| 1. Hevesli Bağımlılar | İşe bağlılık | 1. Erkek | 53 | 4.03 | 0.43 | 96 | 2.45 | 0.01 |
| | | 2. Kadın | 45 | 3.82 | 0.42 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Erkek | 53 | 3.80 | 0.35 | 96 | 0.25 | |
| | | 2. Kadın | 45 | 3.78 | 0.40 | | | |
| İşten haz duyma | 1. Erkek | 53 | 4.21 | 0.38 | 96 | 0.14 | | |
| | 2. Kadın | 45 | 4.20 | 0.36 | | | | |
| 3. İş meraklıları | İşe bağlılık | 1. Erkek | 32 | 4.21 | 0.36 | 62 | 0.26 | 0.82 |
| | | 2. Kadın | 32 | 4.20 | 0.41 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Erkek | 32 | 4.21 | 0.17 | 62 | 0.00 | |
| | | 2. Kadın | 32 | 4.20 | 0.30 | | | |
| İşten haz duyma | 1. Erkek | 32 | 4.21 | 0.35 | 62 | 0.34 | | |
| | 2. Kadın | 32 | 4.20 | 0.30 | | | | |
| 4. Gönülsüz çok çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Erkek | 33 | 4.21 | 0.27 | 72 | 0.33 | 0.98 |
| | | 2. Kadın | 41 | 4.20 | 0.35 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Erkek | 33 | 4.21 | 0.24 | 72 | 0.24 | |
| | | 2. Kadın | 41 | 4.20 | 0.33 | | | |
| İşten haz duyma | 1. Erkek | 33 | 4.21 | 0.27 | 72 | 0.66 | | |
| | 2. Kadın | 41 | 4.20 | 0.27 | | | | |
| 8. Serbest (umarsız) çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Erkek | 71 | 2.78 | 0.42 | 136 | 0,67 | 0.50 |
| | | 2. Kadın | 67 | 2.83 | 0.38 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Erkek | 71 | 2.88 | 0.34 | 136 | 0.26 | |
| | | 2. Kadın | 67 | 2.89 | 0.31 | | | |
| İşten haz duyma | 1. Erkek | 71 | 3.00 | 0.49 | 136 | 1.03 | | |
| | 2. Kadın | 67 | 3.08 | 0.44 | | | | |

Tablo 5'te de görüldüğü üzere, hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri [$t_{(96)}=2.45$, $p<.05$] cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Hevesli bağımlı tipindeki erkek öğretmenlerin işe bağlılığı ($X=4.03$, $S=0.43$) kadın öğretmenlere ($X=3.82$, $S=0.42$) göre daha yüksektir. Hevesli bağımlı çalışanların içsel güdülenme [$t_{(96)}=0.25$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$t_{(96)}=0.14$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri ise cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

İş meraklısı çalışanların işe bağlılık [$t_{(62)}=0.26$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$t_{(62)}=0.00$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$t_{(62)}=0.34$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri ise cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Gönülsüz çok çalışan tipindeki çalışanların işe bağlılık [$t_{(72)}=0.33$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$t_{(72)}=0.24$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$t_{(72)}=0.66$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri ise cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Serbest (umarsız) çalışan tipindeki çalışanların işe bağlılık [$t_{(136)}=0.67$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$t_{(136)}=0.26$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$t_{(136)}=1.03$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri ise cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Tablo 6’da, dağılımın normalliği varsayımını karşılamayan boyutlarda öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo6

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

| Tip | Boyutlar | Cinsiyet | N | Sıra ort. | Sıra Top. | U | P |
|---------------------------------|-----------------|----------|----|-----------|-----------|---------|------|
| 2. İş Bağımlıları | İşe bağlılık | 1. Erkek | 24 | 20.63 | 330.00 | 190.00 | 0.95 |
| | | 2. Kadın | 16 | 20.42 | 490.00 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Erkek | 24 | 24.16 | 386.50 | 133.50 | 0.10 |
| | | 2. Kadın | 16 | 18.06 | 433.50 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Erkek | 24 | 18.91 | 302.50 | 166.50 | 0.47 |
| | | 2. Kadın | 16 | 21.56 | 517.50 | | |
| 5. Yabancılaşmış Uzmanlar | İşe bağlılık | 1. Erkek | 19 | 18.10 | 362.00 | 152.00 | 0.27 |
| | | 2. Kadın | 20 | 22.00 | 418.00 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Erkek | 19 | 19.63 | 392.50 | 182.50 | 0.83 |
| | | 2. Kadın | 20 | 20.39 | 387.50 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Erkek | 19 | 22.70 | 454.00 | 136.00 | 0.12 |
| | | 2. Kadın | 20 | 17.16 | 326.00 | | |
| 6. İnancını Yitirmiş Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Erkek | 20 | 18.65 | 186.50 | 68.500 | 0.16 |
| | | 2. Kadın | 10 | 13.93 | 278.50 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Erkek | 20 | 14.80 | 148.00 | 93.000 | 0.73 |
| | | 2. Kadın | 10 | 15.85 | 317.00 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Erkek | 20 | 12.20 | 122.00 | 67.000 | 0.14 |
| | | 2. Kadın | 10 | 17.15 | 343.00 | | |
| 7. Rahat (gevşek) çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Erkek | 21 | 20.31 | 426.50 | 140.500 | 0.39 |
| | | 2. Kadın | 16 | 17.28 | 276.50 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Erkek | 21 | 20.43 | 429.00 | 138.000 | 0.35 |
| | | 2. Kadın | 16 | 17.13 | 274.00 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Erkek | 21 | 19.21 | 403.50 | 163.500 | 0.88 |
| | | 2. Kadın | 16 | 18.72 | 299.50 | | |

Tablo 6’da görüldüğü üzere iş bağımlıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$U=190,00$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$U=133,50$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$U=166.50$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Yabancılaşmış uzmanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$U=152.00$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$U=182,50$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$U=136.00$,

$p>.05$] boyutlarındaki görüşleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

İnancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$U=68,500$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$U=93,000$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$U=67.000$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin ise işe bağlılık [$U=140,500$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$U=138,000$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$U=163.500$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Tablo 7’de öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Dağılım normal olmadığı için karşılaştırma Kruskal Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo7

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

| Tip | Boyutlar | Okul Türü | N | Sıra ort. | sd | χ^2 | P |
|-------------------|-----------------|------------------|----|-----------|----|----------|------|
| 1.Hevesli Bağımlı | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 9 | 51.00 | 4 | 1.93 | 0.74 |
| | | 2. İlkokul | 25 | 54.76 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 23 | 43.57 | | | |
| | | 4.Lise | 18 | 49.89 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 23 | 48.83 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 9 | 37.61 | 4 | 4.80 | 0.30 |
| | | 2. İlkokul | 25 | 57.90 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 23 | 47.17 | | | |
| | | 4. Lise | 18 | 52.42 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 23 | 45.07 | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 9 | 48.17 | 4 | 4.82 | 0.30 |
| | | 2. İlkokul | 25 | 56.66 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 23 | 39.22 | | | |
| | | 4. Lise | 18 | 50.50 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 23 | 51.74 | | | |
| 2. İş Bağımlıları | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 4 | 20.75 | 4 | 2.00 | 0.73 |
| | | 2. İlkokul | 10 | 23.40 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 9 | 16.17 | | | |
| | | 4. Lise | 7 | 21.71 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 10 | 20.55 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 4 | 7.63 | 4 | 7.65 | 0.10 |
| | | 2. İlkokul | 10 | 20.30 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 9 | 19.06 | | | |
| | | 4. Lise | 7 | 22.00 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 10 | 26.10 | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 4 | 31.25 | 4 | 6.21 | 0.18 |
| | | 2. İlkokul | 10 | 23.20 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 9 | 15.11 | | | |
| | | 4. Lise | 7 | 18.14 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 10 | 20.00 | | | |

Tablo7

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (Devam)

| | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------|------------------|----|-------|---|-------|------|
| 3. İş Meraklıları | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 7 | 29.29 | 4 | 5.37 | 0.25 |
| | | 2. İlkokul | 25 | 35.40 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 13 | 35.08 | | | |
| | | 4.Lise | 8 | 19.31 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 11 | 34.50 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 7 | 37.50 | 4 | 3.23 | 0.51 |
| | | 2. İlkokul | 25 | 34.64 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 13 | 30.46 | | | |
| | | 4.Lise | 8 | 35.38 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 11 | 24.77 | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 7 | 33.21 | 4 | 1.73 | 0.78 |
| | | 2. İlkokul | 25 | 35.76 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 13 | 27.81 | | | |
| | | 4.Lise | 8 | 31.19 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 11 | 31.14 | | | |
| 4. Gönülsüz Çok Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 3 | 37.83 | 4 | 3.36 | 0.49 |
| | | 2. İlkokul | 15 | 41.70 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 20 | 31.43 | | | |
| | | 4.Lise | 19 | 42.11 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 17 | 35.74 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 3 | 22.33 | 4 | 2.65 | 0.61 |
| | | 2. İlkokul | 15 | 40.73 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 20 | 34.85 | | | |
| | | 4.Lise | 19 | 37.08 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 17 | 40.91 | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 3 | 62.50 | 4 | 4.49 | 0.34 |
| | | 2. İlkokul | 15 | 35.27 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 20 | 35.83 | | | |
| | | 4.Lise | 19 | 36.39 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 17 | 38.26 | | | |
| 5. Yabancılaşmış Uzmanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 4 | 25.75 | 4 | 6.57 | 0.16 |
| | | 2. İlkokul | 12 | 21.54 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 7 | 24.93 | | | |
| | | 4.Lise | 14 | 14.21 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 2 | 22.50 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 4 | 25.88 | 4 | 5.01 | 0.28 |
| | | 2. İlkokul | 12 | 16.83 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 7 | 20.64 | | | |
| | | 4.Lise | 14 | 18.82 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 2 | 33.25 | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 4 | 13.50 | 4 | 1.65 | 0.80 |
| | | 2. İlkokul | 12 | 21.58 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 7 | 20.21 | | | |
| | | 4.Lise | 14 | 20.64 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 2 | 18.25 | | | |
| 6. İnancını Yitirmiş Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 0 | | 4 | 1.85 | 0.60 |
| | | 2. İlkokul | 10 | 16.70 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 6 | 12.08 | | | |
| | | 4.Lise | 6 | 13.92 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 8 | 17.75 | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 0 | | 4 | 3.25 | 0.35 |
| | | 2. İlkokul | 10 | 18.05 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 6 | 11.33 | | | |
| | | 4.Lise | 6 | 13.67 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 8 | 16.81 | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 0 | | 4 | 10.76 | 0.01 |
| | | 2. İlkokul | 10 | 11.40 | | | |
| | | 3. Ortaokul | 6 | 15.58 | | | |
| | | 4.Lise | 6 | 25.50 | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 8 | 13.06 | | | |

Tablo7

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (Devam)

| | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|------------------|-------|-------|-------|------|------|
| 7. Rahat (gevşek) Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 4 | 19.63 | 4 | 1.74 | 0.78 | |
| | | 2. İlkokul | 10 | 22.05 | | | | |
| | | 3. Ortaokul | 8 | 17.13 | | | | |
| | | 4.Lise | 8 | 16.00 | | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 7 | 19.86 | | | | |
| İçsel güdülenme | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 4 | 21.13 | 4 | 3.48 | 0.48 | |
| | | 2. İlkokul | 10 | 21.05 | | | | |
| | | 3. Ortaokul | 8 | 19.94 | | | | |
| | | 4.Lise | 8 | 20.31 | | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 7 | 12.29 | | | | |
| İşten haz duyma | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 4 | 16.50 | 4 | 2.18 | 0.70 | |
| | | 2. İlkokul | 10 | 16.20 | | | | |
| | | 3. Ortaokul | 8 | 18.25 | | | | |
| | | 4.Lise | 8 | 22.63 | | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 7 | 21.14 | | | | |
| 8. Serbest (umarsız) Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 8 | 54.19 | 4 | 2.23 | 0.69 | |
| | | 2. İlkokul | 26 | 64.23 | | | | |
| | | 3. Ortaokul | 40 | 73.25 | | | | |
| | | 4.Lise | 36 | 72.58 | | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 28 | 69.45 | | | | |
| | İçsel güdülenme | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 8 | 82.56 | 4 | 3.87 | 0.42 |
| | | | 2. İlkokul | 26 | 79.00 | | | |
| | | | 3. Ortaokul | 40 | 70.06 | | | |
| | | | 4.Lise | 36 | 64.99 | | | |
| | | | 5. Meslek Lisesi | 28 | 61.95 | | | |
| İşten haz duyma | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 8 | 84.88 | 4 | 10.78 | 0.02 | |
| | | 2. İlkokul | 26 | 85.44 | | | | |
| | | 3. Ortaokul | 40 | 55.31 | | | | |
| | | 4.Lise | 36 | 67.49 | | | | |
| | | 5. Meslek Lisesi | 28 | 73.16 | | | | |

Tablo 7’de görüldüğü üzere hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(4)}=1.93$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(4)}=4.80$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(4)}=4.82$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya ilkokulda çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya ortaokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, ilkokulda çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, okulöncesinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya ilkokulda çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise ortaokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

İş bağımlıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(4)} = 2.00$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(4)}=7.65$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(4)}=6.21$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak

farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya ilkokulda çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya ortaokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, okulöncesinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya okulöncesinde çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise ortaokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

İş meraklıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(4)}=5.37$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(4)}=3.23$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(4)}=1.73$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya ilkokulda çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya lisede çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, okulöncesinde çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya ilkokulda çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise ortaokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Gönülsüz çok çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(4)}=3.36$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(4)}=2.65$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(4)}=4.49$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya lisede çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya ortaokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, okulöncesinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya okulöncesinde çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise ilkokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Yabancılaşmış uzmanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(4)}=2.00$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(4)}=7.65$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(4)}=6.21$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak

farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya okulöncesinde çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya lisede çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya ilkokulda çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise okulöncesinde çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

İnancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(4)}=1.85$, $p>.05$] ve içsel güdülenme [$\chi^2_{(4)}=3.25$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. İşten haz duyma [$\chi^2_{(4)}=10.76$, $p<.05$] boyutunda ise öğretmenlerin görüşleri çalıştıkları okul türüne göre farklılaşmaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya okulöncesinde çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, ilkokulda çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, okulöncesinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya lisede çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise okulöncesinde çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(4)}=1.74$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(4)}=3.48$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(4)}=2.18$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya ilkokulda çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya lisede çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, okulöncesinde çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya lisede çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise ilkokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(4)}=2.23$, $p>.05$] ve içsel güdülenme [$\chi^2_{(4)}=3.87$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları

okul türüne göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak işten haz duyma [$\chi^2_{(4)}=10.78, p<.05$] boyutunda ise öğretmenlerin görüşleri çalıştıkları okul türüne göre farklılaşmaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya ortaokulda çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya okulöncesinde çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, okulöncesinde çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya ilkokulda çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise ortaokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8’de dağılım normal olmadığı için, öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin branşa göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo8

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Branş Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

| Tip | Boyutlar | Branş | N | Sıra ort. | Sd | χ^2 | P | Fark |
|-------------------|-----------------|-----------------|----|-----------|----|----------|------|------|
| 1.Hevesli Bağımlı | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 9 | 51.00 | 3 | 1.31 | 0.72 | - |
| | | 2. Sınıf | 25 | 54.76 | | | | |
| | | 3. Branş | 48 | 47.13 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 16 | 47.56 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 9 | 37.61 | 3 | 4.26 | 0.23 | - |
| | | 2. Sınıf | 25 | 57.90 | | | | |
| | | 3. Branş | 48 | 48.76 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 16 | 45.28 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 9 | 48.17 | 3 | 2.28 | 0.51 | - |
| | | 2. Sınıf | 25 | 56.66 | | | | |
| | | 3. Branş | 48 | 46.17 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 16 | 49.06 | | | | |
| 2. İş Bağımlıları | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 6 | 20.17 | 3 | 1.88 | 0.59 | - |
| | | 2. Sınıf | 8 | 25.38 | | | | |
| | | 3. Branş | 20 | 19.30 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 6 | 18.33 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 6 | 10.58 | 3 | 6.12 | 0.10 | - |
| | | 2. Sınıf | 8 | 21,88 | | | | |
| | | 3. Branş | 20 | 21,23 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 6 | 26,17 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 6 | 33.08 | 3 | 8.36 | 0.03 | 1-4 |
| | | 2. Sınıf | 8 | 19.13 | | | | |
| | | 3. Branş | 20 | 18.20 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 6 | 17.42 | | | | |

Tablo8

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Branş Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (Devam)

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|----|-------|---|------|------|---|
| 3. İş Meraklıları | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 9 | 25,33 | 3 | 5.34 | 0.14 | - |
| | | 2. Sınıf | 22 | 37.89 | | | | |
| | | 3. Branş | 28 | 29.05 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 5 | 41.00 | | | | |
| | İçsel ülenme | 1. Okul Öncesi | 9 | 35.67 | 3 | 0.86 | 0.83 | - |
| | | 2. Sınıf | 22 | 34.02 | | | | |
| | | 3. Branş | 28 | 31.00 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 5 | 28.50 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 9 | 33.11 | 3 | 5.15 | 0.16 | - |
| | | 2. Sınıf | 22 | 37.89 | | | | |
| | | 3. Branş | 28 | 26.88 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 5 | 39.20 | | | | |
| 4. Gönülsüz Çok Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 3 | 37.83 | 3 | 2,49 | 0.47 | - |
| | | 2. Sınıf | 13 | 41.58 | | | | |
| | | 3. Branş | 46 | 34.65 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 12 | 43.92 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 3 | 22.33 | 3 | 2.77 | 0.42 | - |
| | | 2. Sınıf | 13 | 37.88 | | | | |
| | | 3. Branş | 46 | 36.66 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 12 | 44.08 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 3 | 62.50 | 3 | 6.11 | 0.10 | - |
| | | 2. Sınıf | 13 | 30.81 | | | | |
| | | 3. Branş | 46 | 36.51 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 12 | 42.29 | | | | |
| 5. Yabancılaşmış Uzmanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 4 | 25.75 | 3 | 1.79 | 0.61 | - |
| | | 2. Sınıf | 10 | 20.70 | | | | |
| | | 3. Branş | 24 | 19.08 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 1 | 12.00 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 4 | 25.88 | 3 | 3.97 | 0.26 | - |
| | | 2. Sınıf | 10 | 16.30 | | | | |
| | | 3. Branş | 24 | 19.94 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 1 | 35.00 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 4 | 13.50 | 3 | 2.83 | 0.41 | - |
| | | 2. Sınıf | 10 | 21.90 | | | | |
| | | 3. Branş | 24 | 19.77 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 1 | 32.50 | | | | |
| 6. İnancını Yitirmiş Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 1 | 1.00 | 3 | 4.04 | 0.25 | - |
| | | 2. Sınıf | 9 | 18.44 | | | | |
| | | 3. Branş | 15 | 14.50 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 5 | 16.10 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 1 | 9.00 | 3 | 4.38 | 0.22 | - |
| | | 2. Sınıf | 9 | 19.06 | | | | |
| | | 3. Branş | 15 | 13.03 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 5 | 17.80 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 1 | 18.00 | 3 | 6.57 | 0.08 | - |
| | | 2. Sınıf | 9 | 10.67 | | | | |
| | | 3. Branş | 15 | 19.37 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 5 | 12.10 | | | | |

Tablo8

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Branş Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (Devam)

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|----|--------|---|-------|------|-----|
| 7. Rahat (gevşek) çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 4 | 19.63 | 3 | 1.26 | 0.73 | - |
| | | 2. Sınıf | 10 | 22.05 | | | | |
| | | 3. Branş | 20 | 17.70 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 3 | 16.67 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 4 | 21.13 | 3 | 1.58 | 0.66 | - |
| | | 2. Sınıf | 10 | 21.05 | | | | |
| | | 3. Branş | 20 | 18.48 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 3 | 12.83 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 4 | 16.50 | 3 | 3.05 | 0.38 | - |
| | | 2. Sınıf | 10 | 16.20 | | | | |
| | | 3. Branş | 20 | 21.73 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 3 | 13.50 | | | | |
| 8. Serbest (umarsız) çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Okul Öncesi | 9 | 48.06 | 3 | 5.00 | 0.17 | - |
| | | 2. Sınıf | 22 | 60.70 | | | | |
| | | 3. Branş | 92 | 72.14 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 15 | 79.10 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Okul Öncesi | 9 | 84.22 | 3 | 2.52 | 0.47 | - |
| | | 2. Sınıf | 22 | 76.73 | | | | |
| | | 3. Branş | 92 | 66.51 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 15 | 68.43 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. Okul Öncesi | 9 | 104.00 | 3 | 13.56 | 0.00 | 1-4 |
| | | 2. Sınıf | 22 | 85.43 | | | | |
| | | 3. Branş | 92 | 62.03 | | | | |
| | | 4. Meslek Dersi | 15 | 71.23 | | | | |

Tablo 8’de görüldüğü üzere hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(3)}=1.31$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(3)}=4.26$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(3)}=2.28$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sınıf öğretmenlerinin; en düşük ortalamaya branş öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, sınıf öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, okulöncesi öğretmenlerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya sınıf öğretmenlerinin, en düşük ortalamaya ise branş öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir.

İş bağımlıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(3)}=1.88$, $p>.05$] ve içsel güdülenme [$\chi^2_{(3)}=6.12$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak işten haz duyma [$\chi^2_{(3)}=8.36$, $p<.05$] boyutundaki görüşleri istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda farkın meslek dersi öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, okul öncesi öğretmenleri meslek dersi öğretmenlerine göre yaptıkları işten daha fazla haz almaktadır. Grupların sıra

ortalamları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sınıf öğretmenlerinin; en düşük ortalamaya meslek dersi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, meslek dersi öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, okulöncesi öğretmenlerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya okulöncesi öğretmenlerinin, en düşük ortalamaya ise meslek dersi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir.

İş meraklısı tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(3)}=5.34$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(3)}=0.86$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(3)}=5.15$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya meslek dersi öğretmenlerinin; en düşük ortalamaya okulöncesi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, okulöncesi öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, meslek dersi öğretmenlerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya meslek dersi öğretmenlerinin, en düşük ortalamaya ise branş öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir.

Gönülsüz çok çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(3)}=2.49$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(3)}=2.77$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(3)}=6.11$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya meslek dersi öğretmenlerinin; en düşük ortalamaya branş öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, meslek dersi öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, okulöncesi öğretmenlerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya okulöncesi öğretmenlerinin, en düşük ortalamaya ise sınıf öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir.

Yabancılaşmış uzmanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(3)}=1.79$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(3)}=3.97$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(3)}=2.83$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya okulöncesi öğretmenlerinin; en düşük ortalamaya meslek dersi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, meslek

dersi öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, sınıf öğretmenlerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya meslek dersi öğretmenlerinin, en düşük ortalamaya ise okulöncesi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir.

İnancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(3)}=4.04$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(3)}=4.38$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(3)}=6.57$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sınıf öğretmenlerinin; en düşük ortalamaya okulöncesi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, sınıf öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, okulöncesi öğretmenlerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya branş öğretmenlerinin, en düşük ortalamaya ise sınıf öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir.

Rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(3)}=1.26$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(3)}=1.58$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(3)}=3.05$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sınıf öğretmenlerinin; en düşük ortalamaya meslek dersi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, okulöncesi öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, meslek dersi öğretmenlerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya branş öğretmenlerinin, en düşük ortalamaya ise meslek dersi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir.

Serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(3)}=5.00$, $p>.05$] ve içsel güdülenme [$\chi^2_{(3)}=2.52$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri branşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak işten haz duyma [$\chi^2_{(3)}=13.56$, $p<.05$] boyutundaki görüşleri istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda farkın meslek dersi öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, okul öncesi öğretmenleri meslek dersi öğretmenlerine göre yaptıkları işten daha fazla haz almaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya meslek dersi öğretmenlerinin; en düşük ortalamaya

okulöncesi öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, okulöncesi öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, branş öğretmenlerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya okulöncesi öğretmenlerinin, en düşük ortalamaya ise branş öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9’da dağılım normal olmadığı için, öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin medeni duruma göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo9

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

| Tip | Boyutlar | Medeni Durum | N | Sıra ort. | Sıra Top. | U | P |
|----------------------------|-----------------|-------------------|----|-----------|-----------|---------|------|
| 1. Hevesli Bağımlılar | İşe bağlılık | 1. Evli | 88 | 49.78 | 4380.50 | 415.50 | 0.77 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 10 | 47.05 | 470.50 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Evli | 88 | 50.90 | 4479.00 | 317.00 | 0.14 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 10 | 37.20 | 372.00 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Evli | 88 | 49.29 | 4337.50 | 421.50 | 0.82 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 10 | 51.35 | 513.50 | | |
| 2. İş Bağımlıları | İşe bağlılık | 1. Evli | 35 | 21.73 | 760.50 | 44.500 | 0.07 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 5 | 11.90 | 59.50 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Evli | 35 | 19.57 | 685.00 | 55.000 | 0.17 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 5 | 27.00 | 135.00 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Evli | 35 | 20.26 | 709.00 | 79.000 | 0.72 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 5 | 22.20 | 111.00 | | |
| 3. İş Meraklıları | İşe bağlılık | 1. Evli | 53 | 34.02 | 1803.00 | 211.000 | 0.14 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 11 | 25.18 | 277.00 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Evli | 53 | 32.45 | 1720.00 | 289.000 | 0.96 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 11 | 32.73 | 360.00 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Evli | 53 | 31,21 | 1654.00 | 223.000 | 0.21 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 11 | 38.73 | 426.00 | | |
| 4. Gönülsüz çok çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Evli | 67 | 37.00 | 2479.00 | 201,000 | 0.52 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 7 | 42.29 | 296.00 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Evli | 67 | 38.16 | 2557.00 | 190.000 | 0.40 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 7 | 31.14 | 218.00 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Evli | 67 | 37.15 | 2489.00 | 211.000 | 0.66 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 7 | 40.86 | 286.00 | | |

Tablo9

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları (Devam)

| | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------|-------------------|-------|---------|---------|----------|------|
| 5. Yabancılaşmış Uzmanlar | İşe bağlılık | 1. Evli | 33 | 20.64 | 681.00 | 78.000 | 0.40 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 6 | 16.50 | 99.000 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Evli | 33 | 19.44 | 641.50 | 80.500 | 0.46 |
| 2. Bekâr ve diğer | | 6 | 23.08 | 138.50 | | | |
| 6. İnancını Yitirmiş Çalışanlar | İşten haz duyma | 1. Evli | 33 | 20.17 | 665.50 | 93.500 | 0.82 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 6 | 19.08 | 114.50 | | |
| | İşe bağlılık | 1. Evli | 23 | 15.52 | 357.00 | 80.000 | 0.98 |
| 2. Bekâr ve diğer | | 7 | 15.43 | 108.00 | | | |
| 7. Rahat (gevşek) çalışanlar | İçsel güdülenme | 1. Evli | 23 | 14.57 | 335.00 | 59.000 | 0.24 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 7 | 18.57 | 130.00 | | |
| | İşten haz duyma | 1. Evli | 23 | 15.24 | 350.50 | 74.500 | 0.76 |
| 2. Bekâr ve diğer | | 7 | 16.36 | 114.50 | | | |
| 8. Serbest (umarsız) çalışanlar | İşe bağlılık | 1. Evli | 28 | 20.46 | 573.00 | 85.000 | 0.14 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 9 | 14.44 | 130.00 | | |
| | İçsel güdülenme | 1. Evli | 28 | 20.11 | 563.00 | 95.000 | 0.26 |
| 2. Bekâr ve diğer | | 9 | 15.56 | 140.00 | | | |
| 8. Serbest (umarsız) çalışanlar | İşten haz duyma | 1. Evli | 28 | 19.57 | 548.00 | 110.000 | 0.56 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 9 | 17.22 | 155.00 | | |
| | İşe bağlılık | 1. Evli | 112 | 70.22 | 7865.00 | 1375.000 | 0.65 |
| 2. Bekâr ve diğer | | 26 | 66.38 | 1726.00 | | | |
| 8. Serbest (umarsız) çalışanlar | İçsel güdülenme | 1. Evli | 112 | 70.44 | 7889.00 | 1351.000 | 0.56 |
| | | 2. Bekâr ve diğer | 26 | 65.46 | 1702.00 | 1351.000 | |
| | İşten haz duyma | 1. Evli | 112 | 72.81 | 8155.00 | 1085.000 | 0.04 |
| 2. Bekâr ve diğer | | 26 | 55.23 | 1436.00 | | | |

Tablo 9’da görüldüğü üzere hevesli bağımlılar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [U=415.50, p>.05]; içsel güdülenme [U=317.00, p>.05] ve işten haz duyma [U=421.50, p>.05] boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

İş bağımlıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [U=44,500, p>.05]; içsel güdülenme [U=55.000, p>.05] ve işten haz duyma [U=79.000, p>.05]

boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

İş meraklıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [U=211.000, $p>.05$]; içsel güdülenme [U=289.000, $p>.05$] ve işten haz duyma [U=223.000, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Gönülsüz çok çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [U=201.000, $p>.05$]; içsel güdülenme [U=190.000, $p>.05$] ve işten haz duyma [U=211.000, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Yabancılaşmış uzmanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [U=78.000, $p>.05$]; içsel güdülenme [U=80.500, $p>.05$] ve işten haz duyma [U=93.500, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

İnancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [U=80.000, 0.98, $p>.05$]; içsel güdülenme [U=59.000, $p>.05$] ve işten haz duyma [U=74.500, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [U=85.000, $p>.05$]; içsel güdülenme [U=95.000, $p>.05$] ve işten haz duyma [U=110.000, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [U=1375.000, $p>.05$] ve içsel güdülenme [U=1351.000, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. İşten haz duyma [U=1085.000, $p>.05$] boyutunda ise öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Bu boyutta evli öğretmenlerin işten haz duyma durumu bekâr ve diğer grubunda yer alan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Tablo 10'da dağılım normal olmadığı için, öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo10

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Toplam Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

| <i>Tip</i> | <i>Boyutlar</i> | <i>Toplam Hizmet Süresi</i> | <i>N</i> | <i>Sıra ort.</i> | <i>sd</i> | χ^2 | <i>P</i> | <i>Fark</i> |
|----------------------------|-----------------|-----------------------------|----------|------------------|-----------|----------|----------|-------------|
| 1. Hevesli Bağımlı | İşe bağlılık | 1. 1-10 yıl | 28 | 50.80 | 2 | 0.99 | 0.61 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 36 | 45.86 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 34 | 52.28 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-10 yıl | 28 | 41.13 | 2 | 9.27 | 0.01 | 3-1 |
| | | 2. 11-20 yıl | 36 | 60.67 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 34 | 44.57 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-10 yıl | 28 | 42.57 | 2 | 2.43 | 0.29 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 36 | 53.25 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 34 | 51.24 | | | | |
| 2. İş Bağımlıları | İşe bağlılık | 1. 1-10 yıl | 16 | 16.44 | 2 | 3.76 | 0.15 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 16 | 22.13 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 8 | 25.38 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-10 yıl | 16 | 16.75 | 2 | 3.65 | 0.16 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 16 | 21.50 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 8 | 26.00 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-10 yıl | 16 | 23.81 | 2 | 3.01 | 0.22 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 16 | 16.75 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 8 | 21.38 | | | | |
| 3. İş Meraklıları | İşe bağlılık | 1. 1-10 yıl | 22 | 27.16 | 2 | 2,85 | 0.24 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 24 | 35.08 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 18 | 35.58 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-10 yıl | 22 | 37.20 | 2 | 3.78 | 0.15 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 24 | 33.04 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 18 | 26.03 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-10 yıl | 22 | 27.91 | 2 | 2.91 | 0.23 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 24 | 32.65 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 18 | 37.92 | | | | |
| 4. Gönülsüz Çok Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. 1-10 yıl | 31 | 37.53 | 2 | .27 | 0.87 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 33 | 36.56 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 10 | 40.50 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-10 yıl | 31 | 34.87 | 2 | 1.14 | 0.56 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 33 | 40.41 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 10 | 36.05 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-10 yıl | 31 | 38.87 | 2 | 1.18 | 0.55 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 33 | 34.76 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 10 | 42.30 | | | | |
| 5. Yabancılaşmış Uzmanlar | İşe bağlılık | 1. 1-10 yıl | 13 | 22.88 | 2 | 1.48 | 0.47 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 15 | 19.33 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 11 | 17.50 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-10 yıl | 13 | 19.65 | 2 | 0.31 | 0.85 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 15 | 21.20 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 11 | 18.77 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-10 yıl | 13 | 19.15 | 2 | 0.86 | 0.64 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 15 | 18.77 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 11 | 22.68 | | | | |

Tablo10

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Toplam Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (Devam)

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------|-------------------|----|-------|---|------|------|---|
| 6. İnancını Yitirmiş Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. 1-10 yıl | 13 | 14.58 | 2 | 0.25 | 0.61 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 17 | 16.21 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 0 | | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-10 yıl | 13 | 16.31 | 2 | 0.24 | 0.62 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 17 | 14.88 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 0 | | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-10 yıl | 13 | 15.42 | 2 | 0.00 | 0.96 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 17 | 15.56 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 0 | | | | | |
| 7. Rahat (gevşek) çalışanlar | İşe bağlılık | 1. 1-10 yıl | 17 | 17.59 | 2 | 2.12 | 0.34 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 10 | 23.20 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 10 | 17.20 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-10 yıl | 17 | 17.71 | 2 | 1.47 | 0.47 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 10 | 22.50 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 10 | 17.70 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-10 yıl | 17 | 18.53 | 2 | 1.66 | 0.43 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 10 | 16.40 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 10 | 22.40 | | | | |
| 8. Serbest (umarsız) çalışanlar | İşe bağlılık | 1. 1-10 yıl | 66 | 74.02 | 2 | 5.58 | 0.06 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 53 | 70.92 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 19 | 49.87 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-10 yıl | 66 | 69.56 | 2 | 4.53 | 0.10 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 53 | 75.39 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 19 | 52.87 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-10 yıl | 66 | 69.14 | 2 | 2.14 | 0.34 | - |
| | | 2. 11-20 yıl | 53 | 65.74 | | | | |
| | | 3. 21 yıl ve üstü | 19 | 81.26 | | | | |

Tablo 10'da görüldüğü üzere hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)} = .99, p > .05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)} = 2.43, p > .05$] boyutlarındaki görüşleri toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. İçsel güdülenme [$\chi^2_{(2)} = 9.27, p < .05$] boyutunda ise öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda farkın 21 yıl ve üstü çalışan öğretmenler ile 1-10 yıl arası çalışan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 21 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin 1 ve 10 yıl arası çalışan öğretmenlere göre içsel güdülenme durumu daha yüksektir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda

ise en yüksek ortalamaya 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

İş bağımlıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=3.76$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=3.65$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=3.01$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

İş meraklıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=2.85$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=3.78$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=2.91$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

Gönülsüz çok çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=.27$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=1.14$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=1.18$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya 21

yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

Yabancılaşmış uzmanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=1.48$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=.31$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=.86$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

İnancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=.25$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=.24$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=.00$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

Rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=2.12$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=1.47$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=1.66$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya 21

yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

Serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=5.58$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=4.53$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=2.14$, $p>.05$] boyutlarındaki görüşleri toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

Tablo 11’de öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin görev yaptığı okuldaki hizmet süresine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo11

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

| Tip | Boyutlar | Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi | N | Sıra ort. | sd | χ^2 | P | Fark |
|-------------------|-----------------|--------------------------------------|----|-----------|----|----------|------|------|
| 1.Hevesli Bağımlı | İşe bağlılık | 1. 1-5 yıl | 16 | 25.72 | 2 | 0.60 | 0.74 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 14 | 24.36 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 17 | 22.09 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-5 yıl | 16 | 19.63 | 2 | 0.60 | 0.19 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 14 | 23.96 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 17 | 28.15 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-5 yıl | 16 | 22.31 | 2 | 0.40 | 0.81 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 14 | 25.39 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 17 | 24.44 | | | | |
| 2. İş Bağımlıları | İşe bağlılık | 1. 1-5 yıl | 27 | 19.93 | 2 | 0.21 | 0.89 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 8 | 21.88 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 5 | 21.40 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-5 yıl | 27 | 18.70 | 2 | 2.90 | 0.23 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 8 | 21.88 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 5 | 28.00 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-5 yıl | 27 | 21.81 | 2 | 1.11 | 0.57 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 8 | 17.19 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 5 | 18.70 | | | | |

Tablo11

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimlerinin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (Devam)

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------|-------------------|----|-------|---|-------|------|-----|
| 3. İş Meraklıları | İşe bağlılık | 1. 1-5 yıl | 42 | 30.26 | 2 | 2.99 | 0.22 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 16 | 34.19 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 6 | 43.67 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-5 yıl | 42 | 32.67 | 2 | 1.58 | 0.45 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 16 | 35.16 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 6 | 24.25 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-5 yıl | 42 | 30.14 | 2 | 6.09 | 0.04 | 3-1 |
| | | 2. 6-10 yıl | 16 | 32.13 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 6 | 50.00 | | | | |
| 4. Gönülsüz Çok Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. 1-5 yıl | 57 | 36.63 | 2 | 1.67 | 0.43 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 7 | 47.14 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 10 | 35.70 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-5 yıl | 57 | 37.68 | 2 | 1.23 | 0.54 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 7 | 43.64 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 10 | 32.15 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-5 yıl | 57 | 38.06 | 2 | 2.11 | 0.34 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 7 | 27.00 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 10 | 41.65 | | | | |
| 5. Yabancılaşmış Uzmanlar | İşe bağlılık | 1. 1-5 yıl | 9 | 7.11 | 2 | 1.88 | 0.39 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 5 | 10.50 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 2 | 9.75 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-5 yıl | 9 | 9.28 | 2 | 1.55 | 0.45 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 5 | 8.60 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 2 | 4.75 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-5 yıl | 9 | 9.33 | 2 | 3.27 | 0.19 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 5 | 5.60 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 2 | 12.00 | | | | |
| 6. İnancını Yitirmiş Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. 1-5 yıl | 16 | 14.94 | 2 | 1.37 | 0.50 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 7 | 13.57 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 7 | 18.71 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-5 yıl | 16 | 15.81 | 2 | 0.05 | 0.97 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 7 | 15.00 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 7 | 15.29 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-5 yıl | 16 | 17.31 | 2 | 2.17 | 0.33 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 7 | 11.50 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 7 | 15.36 | | | | |
| 7. Rahat (gevşek) Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. 1-5 yıl | 33 | 19.58 | 2 | 2.78 | 0.24 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 1 | 27.00 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 3 | 10.00 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-5 yıl | 33 | 19.61 | 2 | 2.82 | 0.24 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 1 | 26.50 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 3 | 9.83 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-5 yıl | 33 | 19.02 | 2 | 2.13 | 0.34 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 1 | 5.50 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 3 | 23.33 | | | | |
| 8. Serbest (umarsız) Çalışanlar | İşe bağlılık | 1. 1-5 yıl | 94 | 77.27 | 2 | 12.18 | 0.00 | 1-3 |
| | | 2. 6-10 yıl | 30 | 49.12 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 14 | 61.04 | | | | |
| | İçsel güdülenme | 1. 1-5 yıl | 94 | 70.06 | 2 | 0.13 | 0.93 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 30 | 69.43 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 14 | 65.89 | | | | |
| | İşten haz duyma | 1. 1-5 yıl | 94 | 68.57 | 2 | 0.16 | 0.92 | |
| | | 2. 6-10 yıl | 30 | 71.63 | | | | |
| | | 3. 11 yıl ve üstü | 14 | 71.18 | | | | |

Tablo 11’de görüldüğü üzere hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=.60, p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=.60, p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=.40, p>.05$] boyutlarındaki görüşleri görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya buldukları okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, görev yaptıkları okulda 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya görev yaptıkları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

İş bağımlıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=.21, p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=2.90, p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=1.11, p>.05$] boyutlarındaki görüşleri görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya buldukları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, görev yaptıkları okulda 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya görev yaptıkları okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

İş meraklıları tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=.60, p>.05$] ve içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=.60, p>.05$] boyutlarındaki görüşleri görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=.40, p<.05$] boyutunda öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda farkın 1-5 yıl arası çalışan öğretmenler ile 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresi 11 yıl ve üstü olan öğretmenler, 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlere göre yaptıkları işten daha

fazla haz almaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya buldukları okulda 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, görev yaptıkları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya görev yaptıkları okulda 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Gönülsüz çok çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=1.67$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=1.23$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=1.11$, $p<.05$] boyutlarındaki görüşleri görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya buldukları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, görev yaptıkları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya görev yaptıkları okulda 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Yabancılaşmış uzmanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=1.88$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=1.55$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=3.27$, $p<.05$] boyutlarındaki görüşleri görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya buldukları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, görev yaptıkları okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya görev yaptıkları okulda 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

İnancını yitirmiş çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=1.37$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=.05$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=2.17$ $p<.05$] boyutlarındaki görüşleri görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya buldukları okulda 11 yıl üstü çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, görev yaptıkları okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya görev yaptıkları okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Rahat (gevşek) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=2.78$, $p>.05$]; içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=2.82$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=2.13$ $p<.05$] boyutlarındaki görüşleri görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya buldukları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 11 yıl üstü çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, görev yaptıkları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 11 yıl üstü çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya görev yaptıkları okulda 11 yıl üstü çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin içsel güdülenme [$\chi^2_{(2)}=.13$, $p>.05$] ve işten haz duyma [$\chi^2_{(2)}=.16$ $p<.05$] boyutlarındaki görüşleri görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak öğretmenlerin işe bağlılık [$\chi^2_{(2)}=12.18$, $p<.05$] boyutundaki görüşleri istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda farkın 1-5 yıl arası çalışan öğretmenler ile 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin, 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlere göre işe bağlılık düzeyi daha yüksektir. Grupların sıra

ortalamaları dikkate alındığında, işe bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya buldukları okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin; en düşük ortalamaya 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. İçsel güdülenme boyutunda, görev yaptıkları okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya, 11 yıl üstü çalışan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu; işten haz duyma boyutunda ise en yüksek ortalamaya görev yaptıkları okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin, en düşük ortalamaya ise 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 12’de öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo12

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi (İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu) ile İlgili Görüşleri (n=520)

| <i>Puanlar</i> | <i>N</i> | <i>En Düşük Puan</i> | <i>En Yüksek Puan</i> | \bar{X} | <i>S</i> |
|-------------------|----------|----------------------|-----------------------|-----------|----------|
| İş-Aile Çatışması | 520 | 1.00 | 5.00 | 2.75 | 0.89 |
| Aile-İş Çatışması | 520 | 1.00 | 5.00 | 2.30 | 0.79 |
| Yaşam Doyumu | 520 | 1.00 | 9.00 | 3.33 | 0.79 |

Tablo 12’de de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin ($X=3.33$, $S=0.79$), iş-aile çatışması ($X=2.75$, $S=0.89$) ve aile-iş çatışması ($X=2.30$, $S=0.79$) boyutlarıyla karşılaştırıldığında daha fazla olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması boyutunda öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği madde, “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum ($X=2.84$, $S=.99$)” ; en düşük katılım gösterdiği madde ise “İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor ($X=2.63$, $S=1.11$)” maddeleridir.

Aile-iş çatışması boyutunda öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği madde, “Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor ($X=2.34$, $S=.95$)”; en düşük katılım gösterdiği madde ise “Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor ($X=2.25$, $S=1.01$)” maddeleridir.

Yaşam doyumu boyutunda ise öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği madde, “Yaşamımdan hoşnudum ($X=3.70$, $S=.1.57$)”; en düşük katılım gösterdiği

madde ise “Yeniden dünyaya gelseydim hemen hemen yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim ($X=2.94$, $S=1.11$)” maddeleridir.

Tablo 13’de Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo13

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi (İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu) ile İlgili Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan t-testi Sonuçları

| Puanlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | Sd | T | p |
|-------------------|----------|-----|-----------|------|-----|------|------|
| İş-Aile Çatışması | 1. Erkek | 268 | 2.71 | 0.88 | 518 | 1.02 | 0.30 |
| | 2. Kadın | 252 | 2.79 | 0.89 | | | |
| Aile-İş Çatışması | 1. Erkek | 268 | 2.34 | 0.76 | 518 | 1.20 | 0.23 |
| | 2. Kadın | 252 | 2.26 | 0.82 | | | |
| Yaşam Doyumu | 1. Erkek | 268 | 3.21 | 0.86 | 518 | 3.51 | 0.00 |
| | 2. Kadın | 252 | 3.45 | 0.69 | | | |

Tablo 13’te görüldüğü üzere öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşleri iş- aile çatışması [$t_{(518)}=1.02$, $p>.05$] ve aile- iş çatışması [$t_{(518)}=1.20$, $p>.05$] boyutlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak yaşam doyumu [$t_{(518)}=3.51$, $p<.05$] boyutundaki görüşleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Yaşam doyumu boyutunda kadın öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri ($X=3.45$, $S=0.69$) erkek öğretmenlere ($X=3.21$, $S=0.86$) göre daha yüksektir.

Tablo 14’de Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo14

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi (İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu) ile İlgili Görüşlerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

| <i>Puanlar</i> | <i>Okul Türü</i> | <i>N</i> | \bar{X} | <i>S</i> | <i>sd</i> | <i>F</i> | <i>p</i> | <i>Fark</i> |
|-------------------|------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|-------------|
| İş-Aile Çatışması | 1.Okulöncesi | 39 | 2.59 | 0.80 | 4-515 | 5.10 | 0.00 | 5-1 |
| | 2.İlkokul | 133 | 2.54 | 0.86 | | | | 5-2 |
| | 3.Ortaokul | 126 | 2.73 | 0.80 | | | | 5-3 |
| | 4. Lise | 116 | 2.81 | 0.98 | | | | |
| | 5. Meslek Lisesi | 106 | 3.03 | 0.88 | | | | |
| Aile-İş Çatışması | 1.Okulöncesi | 39 | 1.85 | 0.55 | 4-515 | 10.08 | 0.00 | 1-3 |
| | 2.İlkokul | 133 | 2.05 | 0.73 | | | | 1-4 |
| | 3.Ortaokul | 126 | 2.42 | 0.74 | | | | 1-5 |
| | 4. Lise | 116 | 2.43 | 0.89 | | | | 2-3 |
| | 5. Meslek Lisesi | 106 | 2.49 | 0.76 | | | | 2-4 |
| Yaşam Doyumu | 1.Okulöncesi | 39 | 3.51 | 0.70 | 4-515 | 0.97 | 0.41 | - |
| | 2.İlkokul | 133 | 3.35 | 0.78 | | | | |
| | 3.Ortaokul | 126 | 3.25 | 0.87 | | | | |
| | 4. Lise | 116 | 3.30 | 0.78 | | | | |
| | 5. Meslek Lisesi | 106 | 3.37 | 0.72 | | | | |

Tablo 14’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak iş-aile çatışması [$F_{(4-515)}=5.10$, $p<.05$] ve aile-iş çatışması [$F_{(4-515)}=10.08$, $p<.05$] boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir fark şekilde farklılaşmaktadır. Yaşam doyumu boyutunda ise [$F_{(4-515)}=0.97$, $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

İş-aile çatışması boyutundaki farklılık, iş-aile çatışmasını en çok yaşayan meslek lisesi öğretmenleri ($X=3.03$, $S=0.88$) ile göreceli olarak daha düşük düzeyde yaşayan okulöncesi öğretmenleri ($X=2.59$, $S=0.80$), ilkokul ($X=2.54$, $S=0.86$) ve ortaokul ($X=2.73$, $S=0.80$) öğretmenleri arasındadır.

Aile-iş çatışması boyutundaki farklılık ise aile-iş çatışmasını diğer gruplara göre daha düşük düzeylerde yaşayan okulöncesi öğretmenleri ($X=1.85$, $S=0.55$) ve ilkokul öğretmenleri ($X=2.05$, $S=0.73$) ile ortaokul ($X=2.42$, $S=0.74$), lise ($X=2.43$, $S=0.89$) ve meslek lisesi ($X=2.49$, $S=0.76$) arasındadır.

Tablo 15’de Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin branşa göre karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo15

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi (İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu) ile İlgili Görüşlerinin Branşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

| <i>Puanlar</i> | <i>Branş</i> | <i>N</i> | \bar{X} | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>F</i> | <i>p</i> | <i>Fark</i> |
|-------------------|----------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|-------------|
| İş-Aile Çatışması | 1. Okulöncesi | 45 | 2.56 | 0.85 | 3-516 | 5.96 | 0.00 | 4-1 |
| | 2. Sınıf Öğr. | 119 | 2.56 | 0.83 | | | | 4-2 |
| | 3. Branş Öğr. | 293 | 2.78 | 0.89 | | | | 4-3 |
| | 4. Meslek Dersi Öğr. | 63 | 3.10 | 0.92 | | | | 2-3 |
| Aile-İş Çatışması | 1. Okulöncesi | 45 | 1.85 | 0.62 | 3-516 | 14.01 | 0.00 | 1-3 |
| | 2. Sınıf Öğr. | 119 | 2.04 | 0.70 | | | | 1-4 |
| | 3. Branş Öğr. | 293 | 2.42 | 0.80 | | | | 2-3 |
| | 4. Meslek Dersi Öğr. | 63 | 2.53 | 0.82 | | | | 2-4 |
| Yaşam Doyumu | 1. Okulöncesi | 45 | 3.56 | 0.65 | 3-516 | 1.65 | 0.17 | - |
| | 2. Sınıf Öğr. | 119 | 3.31 | 0.79 | | | | |
| | 3. Branş Öğr. | 293 | 3.29 | 0.82 | | | | |
| | 4. Meslek Dersi Öğr. | 63 | 3.40 | 0.67 | | | | |

Tablo 15’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak iş-aile çatışması [$F_{(3-516)}=5.96$, $p<.05$] ve aile-iş çatışması [$F_{(3-516)}=14.01$, $p<.05$] boyutlarındaki görüşleri branşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin yaşam doyumu boyutundaki görüşleri ise branşa göre farklılaşmamaktadır [$F_{(3-516)}=.1.65$, $p>.05$].

İş-aile çatışması boyutundaki farklılık iş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan meslek dersi öğretmenleri ($X=3.10$, $S=0.92$) ile daha düşük düzeylerde yaşayan okulöncesi öğretmenleri ($X=2.56$, $S=0.85$), sınıf öğretmenleri ($X=2.56$, $S=0.83$) ve branş öğretmenleri ($X=2.78$, $S=0.89$) arasındadır. Ayrıca sınıf öğretmenleri ($X=2.56$, $S=0.83$) ile branş öğretmenleri ($X=2.78$, $S=0.89$) arasındaki fark da anlamlıdır.

Aile-iş çatışması boyutundaki farklılık ise aile-iş çatışmasını en yüksek düzeyde hisseden meslek dersi öğretmenleri ($X=2.53$, $S=0.82$) ve branş öğretmenleri ($X=2.42$, $S=0.80$) ile daha düşük düzeylerde hisseden okulöncesi öğretmenleri ($X=1.85$, $S=0.62$) ve sınıf öğretmenleri ($X=2.04$, $S=0.70$) arasındadır.

Tablo 16’da Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo16

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi (İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu) ile İlgili Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan t-testi Sonuçları

| <i>Puanlar</i> | <i>Medeni Durum</i> | <i>n</i> | \bar{X} | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-------------------|---------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| İş-Aile Çatışması | 1. Evli | 439 | 2.78 | 0.89 | 518 | 1.71 | 0.08 |
| | 2. Bekâr ve diğer | 81 | 2.60 | 0.85 | | | |
| Aile-İş Çatışması | 1. Evli | 439 | 2.32 | 0.76 | 518 | 1.27 | 0.20 |
| | 2. Bekâr ve diğer | 81 | 2.19 | 0.94 | | | |
| Yaşam Doyumu | 1. Evli | 439 | 3.36 | 0.77 | 518 | 2.04 | 0.04 |
| | 2. Bekâr ve diğer | 81 | 3.17 | 0.86 | | | |

Tablo 16’da görüldüğü üzere öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşleri iş- aile çatışması [$t_{(518)}=1.71$, $p>.05$] ve aile- iş çatışması [$t_{(518)}=1.27$, $p>.05$] boyutlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak yaşam doyumu [$t_{(518)}=2.04$, $p<.05$] boyutundaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır.

İş-aile çatışması boyutunda, evli öğretmenler ($X=2.78$, $S=0.89$) bekâr ve diğer grubunda bulunan öğretmenlere ($X=2.60$, $S=.85$) göre iş-aile çatışmasını daha çok yaşamaktadır.

Aile-iş çatışması boyutunda da yine evli öğretmenler ($X=2.32$, $S=0.76$) bekâr ve diğer grubunda bulunan öğretmenlere ($X=2.19$, $S=0.94$) göre aile-iş çatışmasını daha çok yaşamaktadır.

Yaşam doyumu boyutunda ise evli öğretmenlerin ($X=3.36$, $S=0.77$) bekâr ve diğer grubunda bulunan öğretmenlere ($X=3.17$, $S=0.86$) göre yaşam doyumu düzeyi yüksektir.

Tablo 17’de Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo17

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi (İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu) ile İlgili Görüşlerinin Toplam Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

| <i>Puanlar</i> | <i>Toplam Hizmet Süresi</i> | <i>N</i> | \bar{X} | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>F</i> | <i>p</i> | <i>Fark</i> |
|-------------------|-----------------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|-------------|
| İş-Aile Çatışması | 1. 1-10 yıl | 199 | 2.73 | 0.89 | 2-517 | 0.55 | 0.57 | - |
| | 2. 11-20 yıl | 204 | 2.80 | 0.85 | | | | |
| | 3. 21 yıl ve üstü | 117 | 2.70 | 0.95 | | | | |
| Aile-İş Çatışması | 1. 1-10 yıl | 199 | 2.26 | 0.80 | 2-517 | 1.43 | 0.24 | - |
| | 2. 11-20 yıl | 204 | 2.37 | 0.73 | | | | |
| | 3. 21 yıl ve üstü | 117 | 2.23 | 0.88 | | | | |
| Yaşam Doyumu | 1. 1-10 yıl | 199 | 3.35 | 0.83 | 2-517 | 3.55 | 0.02 | 2-3 |
| | 2. 11-20 yıl | 204 | 3.23 | 0.74 | | | | |
| | 3. 21 yıl ve üstü | 117 | 3.47 | 0.77 | | | | |

Tablo 17’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin iş-aile çatışması [F (2-517) =0.55, p>.05] ve aile- iş çatışması [F (2-517) =1.43, p>.05] boyutlarında toplam hizmet süresine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Yaşam doyumu boyutunda ise [F (2-517) =3.55, p<.05] öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin toplam hizmet süresine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir. Yaşam doyumu boyutunda toplam hizmet süresi “21 yıl ve üstü olan öğretmenler (X=3.47, S=0.77)” ile toplam hizmet süresi “11-20 yıl arası olan öğretmenlerin (X=3.23, S=0.74)” görüşleri istatistiksel olarak farklılaşmaktadır.

Tablo 18’de Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin görev yaptığı okuldaki hizmet süresine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo18

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi (İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu) ile İlgili Görüşlerinin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

| Puanlar | Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi | N | \bar{X} | S | Sd | F | p | Fark |
|-------------------|--------------------------------------|-----|-----------|------|-------|------|------|------|
| İş-Aile Çatışması | 1. 1-5 yıl | 362 | 2.76 | 0.88 | 2-517 | 0.37 | 0.68 | - |
| | 2. 6-10 yıl | 96 | 2.69 | 0.87 | | | | |
| | 3. 11 yıl ve üstü | 62 | 2.80 | 1.00 | | | | |
| Aile-İş Çatışması | 1. 1-5 yıl | 362 | 2.25 | 0.77 | 2-517 | 1.80 | 0.16 | - |
| | 2. 6-10 yıl | 96 | 2.41 | 0.81 | | | | |
| | 3. 11 yıl ve üstü | 62 | 2.38 | 0.89 | | | | |
| Yaşam Doyumu | 1. 1-5 yıl | 362 | 3.34 | 0.80 | 2-517 | 0.26 | 0.76 | - |
| | 2. 6-10 yıl | 96 | 3.33 | 0.74 | | | | |
| | 3. 11 yıl ve üstü | 62 | 3.26 | 0.79 | | | | |

Tablo 18’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşleri, iş-aile çatışması [$F_{(2-517)}=0.37$, $p>.05$]; aile-iş çatışması [$F_{(2-517)}=1.80$, $p>.05$] ve yaşam doyumu [$F_{(2-517)}=0.26$, $p>.05$] boyutlarında görev yaptığı okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 19’da öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan Pearson Korelasyon katsayısı sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo19

Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri (İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doymu) Arasındaki İlişki

| Tip | Boyutlar | İş-Aile Çatışması | Aile-İş Çatışması | Yaşam Doymu |
|---------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------|
| 1. Hevesli Bağımlılar | İşe bağlılık | -.045 | .049 | -.103 |
| | İçsel güdülenme | -.067 | -.105 | .036 |
| | İşten haz duyma | -.085 | -.183 | -.117 |
| 2. İş bağımlıları | İşe bağlılık | .150 | .004 | -.111 |
| | İçsel güdülenme | -.231 | -.261 | -.084 |
| | İşten haz duyma | -.013 | -.045 | .048 |
| 3. İş meraklıları | İşe bağlılık | .201 | .074 | .108 |
| | İçsel güdülenme | .198 | .131 | -.060 |
| | İşten haz duyma | .028 | .056 | .299* |
| 4. Gönülsüz çok çalışanlar | İşe bağlılık | -.022 | -.125 | .062 |
| | İçsel güdülenme | .024 | -.182 | -.014 |
| | İşten haz duyma | -.074 | -.100 | -.075 |
| 5. Yabancılaşmış uzmanlar | İşe bağlılık | .152 | .289 | .292 |
| | İçsel güdülenme | .278 | .232 | .076 |
| | İşten haz duyma | .157 | .047 | .093 |
| 6. İncancı yitirmiş çalışanlar | İşe bağlılık | .255 | .345 | .047 |
| | İçsel güdülenme | .169 | -.116 | -.157 |
| | İşten haz duyma | .106 | .156 | .070 |
| 7. Rahat (gevşek) çalışanlar | İşe bağlılık | .029 | -.013 | -.053 |
| | İçsel güdülenme | .182 | .141 | .018 |
| | İşten haz duyma | -.094 | -.026 | -.178 |
| 8. Serbest (umarsız) çalışanlar | İşe bağlılık | -.205* | -.145 | .032 |
| | İçsel güdülenme | .013 | -.025 | .108 |
| | İşten haz duyma | -.069 | -.233** | .062 |

**p<.01

Tablo 19’da görüldüğü üzere iş meraklısı tipindeki çalışanların işten haz duyma durumları ile yaşam doyumları arasında ($r=.299$, $p<.01$) düşük düzeyde, aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Determinasyon katsayısı dikkate alındığından ($r^2=0.089$) iş meraklısı tipindeki öğretmenlerin yaşam doyumundaki varyansın % 8.9’unu işten haz duyma durumları açıklamaktadır. Buna göre iş meraklısı çalışanların işten haz duyma düzeyleri yükseldikçe, yaşam doymu düzeyleri de yükselmektedir.

Serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık durumları ile iş-aile çatışması ile ilgili görüşleri arasında ($r=-.205$, $p<.01$) düşük düzeyde, ters yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Determinasyon katsayısı dikkate alındığından ($r^2=0.042$) serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin iş-aile çatışması ile ilgili görüşlerindeki varyansın % 4.2'sini işe bağlılık durumları açıklamaktadır. Buna göre serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri yükseldikçe, iş-aile çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri azalmaktadır, ya da işe bağlılık düzeyleri düştükçe, iş-aile çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri artmaktadır.

Serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma durumları ile aile-iş çatışması ile ilgili görüşleri arasında ($r=-.233$, $p<.01$) düşük düzeyde, ters yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Determinasyon katsayısı dikkate alındığından ($r^2=0.054$) serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin iş-aile çatışması ile ilgili görüşlerindeki varyansın % 5.4'ünü işten haz duyma durumları açıklamaktadır. Buna göre serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma düzeyleri yükseldikçe, aile-iş çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri de azalmaktadır, ya da işten haz duyma düzeyleri düştükçe, aile-iş çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri artmaktadır.

Dördüncü Bölüm

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, bu araştırma kapsamında öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin ve iş-yaşam dengelerinin nasıl olduğu; cinsiyet, okul türü, branş, medeni durum, kıdem ve çalışılan okuldaki toplam hizmet süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Son olarak, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın ilk amacı, öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin belirlenmesidir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin yarısından fazlasının işkolik eğilimler göstermediği belirlenmiştir. İşkolik eğilimler gösteren öğretmenler daha çok hevesli bağımlı, iş meraklısı ve en az da iş bağımlısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenlerin ise daha çok serbest (umarsız) çalışan, gönülsüz çok çalışan, yabancılaşmış uzman, rahat (gevşek) çalışan ve en az da inancını yitirmiş çalışan tipindedir. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde bu sonuçla örtüşen araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır (Yılmaz ve diğ., 2014; Burke, 2000). Bu çalışmalarda çalışanların yarısına yakını işkolik eğilimler göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre kadın ve erkek öğretmenler benzer çalışan tipi özellikleri göstermektedir. Yapılan karşılaştırmalara göre, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri sadece hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin işe bağlılıkları boyutunda cinsiyete göre değişmektedir. Hevesli bağımlı çalışan tipindeki erkek öğretmenlerin işe bağlılıkları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Hevesli bağımlı çalışan tipindeki erkek öğretmenlerin işe bağlılıklarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olmasının sebebi, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla ve farklı rollere sahip olması olabilir. Kadın öğretmenlerin anne, eş gibi sahip olduğu sıfatlar nedeniyle yükümlülükleri artmaktadır. Bu durum kadın öğretmenlerin işe bağlılıklarının erkek

öğretmenlerden daha düşük olmasına sebep olabilir. Cantarow (1979) işkolikliğin işte bulunmaktan hoşlanma duygusundan kaynaklandığını ifade etmiştir (Harpaz ve Sinir, 2004). Çocuk bakımı, ev temizliği, yemek yapma gibi sorumlulukların toplum tarafından anneye yüklenmesi, kadının erkeğe oranla işte bulunmaktan hoşlanma duygusunun önüne geçebilmektedir. Ancak genel olarak yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre değişmediği belirlenmiştir (Başyigit, 2009; Dirikan, 2009; Karataş ve Güleş, 2010; Kılıçoğlu, 2010; Tulunay, 2010; Uslu ve Beycioğlu, 2013).

Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde benzer sonuca ulaşıldığı, çalışanların işkoliklik eğilimlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür (Akın ve Oğuz, 2010; Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Bardakçı, 2007; Naktiyok ve Karabey, 2005; Burke, 2000; Harpaz ve Snir, 2004). Burke, Matthiesen ve Pallesen'in (2006) yaptıkları araştırmada ise, işe bağlılık boyutunda erkeklerin kadınlara oranla işkoliklik eğilimlerinin yüksek olduğu ancak aralarında anlamlı bir fark olmadığı ifade edilmiştir. Öte yandan çalışanların cinsiyetleri ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğunu rapor eden araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010; Akyüz, 2012). Akyüz'ün (2012) araştırmasında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla işkolik eğiliminde oldukları, çalışmaktan daha fazla zevk aldıkları; kadınların erkeklere oranla daha fazla çalışmaya güdülendikleri ifade edilmektedir.

Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri çalıştıkları okul türüne göre de farklı değildir. Alanyazında bu sonuçla örtüşen şekilde araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012) araştırmasında da öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bardakçı'nın (2007) eğitim yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmada da işkolikliğin çalışılan okul türüne göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle araştırma bulguları alanyazınla uyumlu görünmektedir. Yapılan bu çalışmada çalışan tipleri incelendiğinde; hevesli bağımlı, iş bağımlıları, iş meraklıları, gönülsüz çok çalışanlar, yabancılaştırmış uzmanlar ve rahat (gevşek) çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılığı, içsel güdülenmesi ve işten haz duyma düzeyi çalıştıkları okul türüne göre farklılaşmamaktadır. Ancak, inancını yitirmiş çalışanlar ve serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma düzeyi çalıştıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre,

inancını yitirmiş çalışanlar tipindeki lisede çalışan öğretmenlerin işten haz duyma boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olduğu; en düşük ortalamaya ise okulöncesinde çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Şahin'e (1997) göre okul öncesi öğretmenlerinin temel sorunları arasında kendilerini geliştirmek için yeterli zaman bulamamaları yer almaktadır (Demir ve Arı, 2013). Okul öncesi öğretmenlerinin teneffüs yapamamaları, sürekli küçük yaş grubuyla ilgilenmeleri düşük ortalamaya sahip olmalarının sebebi olarak düşünülebilir. Lisede çalışan öğretmenlerin yüksek ortalamaya sahip olmasının nedeni ise diğer okul türlerine nazaran kendilerini daha iyi anlayan, daha bilinçli öğrenci grubuyla çalışmalarını söyleyebilir. Ancak, farklı çalışan tipindeki öğretmenlerle karşılaştırıldığında, inancını yitirmiş çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık ve işten haz alma düzeyi oldukça düşüktür. Bu gruptaki öğretmenlerin mesleğine, okuluna dair hedeflerinin olmaması, öğrenme ve öğretme isteklerinin az olması, okula ve mesleğine olan bağlılıklarının azalması bu duruma sebep olarak gösterilebilir. Serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki ilkokulda çalışan öğretmenlerin işten haz duyma boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olduğu; en düşük ortalamaya ise ortaokulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak da ortaokulda okuyan öğrencilerin ergenlik döneminde olduğu, öğretmenlerin ergenlik dönemine ait sorunlarla ilgilenmekten derslerden daha az keyif almaları gösterilebilir. Metropolitan Life Company'nin (1986), yapmış olduğu araştırmaya göre Amerika Birleşik Devletlerinde öğretmenlerin istifa ettikleri nedenlerin başında öğrenci sorunları ve disiplin (% 26) gelmektedir. İş doyumunu yetersizliği (% 24), çalışma şartları (% 14), mesleki saygının yetersizliği (% 9) ve maaş (% 8) diğer nedenler arasında gösterilmektedir (Akt: Demir ve Arı, 2013).

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri genel olarak bakıldığında branşlarına göre farklılaşmamaktadır. Yapılan karşılaştırmalara göre, iş bağımlıları ve serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma düzeyi branşlarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. İş bağımlıları ve serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki okulöncesi öğretmenlerinin işten haz duyma boyutu meslek dersi öğretmenlerinden daha yüksektir. Benzer şekilde Bardakçı da (2007) eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğine ulaşmıştır.

Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri medeni durumlarına göre de farklı değildir. Bu bulgu daha önceki araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Bardakçı, 2007). Ancak bu çalışmada serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık ve içsel güdülenme boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmazken; işten haz alma boyutunda farklılaşmaktadır. Araştırma bulgularına göre bu boyutta evli öğretmenlerin işten haz duyma durumu bekâr öğretmenlere göre daha yüksektir. Ateş, Yıldız ve Yıldız (2012) evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere oranla sosyal desteğinin fazla olmasına bu durumun evli öğretmenleri işine karşı daha fazla motive ettiğine dikkat çekmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunduğunu rapor eden araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010; Akyüz, 2012). Akyüz (2012), bekârların evlilere oranla daha fazla işkolik eğilimde olduklarını, çalışmaya daha fazla bağlandıklarını, çalışmaya daha fazla güdülendiklerini; evlilerin bekârlara oranla daha fazla çalışmaktan zevk aldıklarını ifade etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri kıdeme göre farklılaşmamaktadır. Yapılan karşılaştırmalara göre, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri sadece hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin içsel güdülenme boyutunda kıdeme göre değişmektedir. Buna göre, 21 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin 1-10 yıl arası çalışan öğretmenlere göre içsel güdülenme durumu daha yüksektir. Hevesli bağımlı tipindeki kıdemli öğretmenlerin içsel güdülenme durumlarının, daha az kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olmasının sebebinin öğretmenliğin saygınlığıyla ilgili olduğu düşünülebilir. Ekonomik nedenler, toplumsal statü, programların değişmesi, öğrenci fazlalığı gibi etmenler öğretmenliğin çekiciliğini yitirmesine neden olarak gösterilebilir (Demir ve Arı, 2013). Bu durumun en çok da kıdemi düşük öğretmenleri etkilediğini söylemek mümkündür. Kıdemi az olan öğretmenler göreve güvensiz başlamakta ve içsel güdülenme düzeyi azalabilmektedir. Akyüz'ün (2012) avukatlar ve öğretim elemanları üzerine yaptığı çalışmada da çalışılan yıl ile işkoliklik düzeyi arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Alanyazın incelendiğinde bu bulguyla örtüşmeyen çalışmaları bulmak da olanaklıdır (Dosaliyeva, 2009; Akın ve Oğuz, 2010; Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Bardakçı, 2007). Dosaliyeva'nın (2012) araştırmasında 1-5 yıl kıdeme sahip çalışanların işe güdülenme hissini daha fazla

olduğu ifade edilmiştir. Akın ve Oğuz'un (2010) araştırmasında ise deneyimli öğretmenlerin meslekte yeni olan öğretmenlere göre daha fazla işkoliklik eğilimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bardakçı (2007) ve Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012) araştırmalarında da 10-15 yıl kıdeme sahip okul yöneticilerinin işe güdülenme oranları, 1-5 yıl arası kıdeme sahip ve 15 yıl üstü kıdeme sahip okul yöneticilerinden daha yüksektir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri çalıştıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre farklılaşmamaktadır. Ancak iş meraklıları tipindeki öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri, işten haz duyma boyutunda farklılaşmaktadır. Buna göre, görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresi 11 yıl ve üstü olan öğretmenler, 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlere göre yaptıkları işten daha fazla haz almaktadır. Buna sebep olarak öğretmenlerin kendilerini okula ait hissetmeleri gösterilebilir. Ayrıca serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri işe bağlılık boyutunda farklılaşmaktadır. Buna göre, görev yaptıkları okuldaki toplam hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin, 11 yıl ve üstü çalışan öğretmenlere göre işe bağlılık düzeyi daha yüksektir. Buldukları okula yeni başlayan öğretmenlerin okul yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına kendilerini ispat etme çalışmasının bu durumun nedeni olarak düşünülebilir.

Araştırmanın bir diğer amacı ise, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarıyla karşılaştırıldığında daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonucu; öğretmenlerin işinden haz aldığı, çalışma saatlerinin esnek olduğu, kendilerine ayıracak vaktin diğer mesleklere oranla daha fazla olduğu ve özellikle manevi doyumu yüksek bir mesleği yapmanın hazzını yaşamaları şeklinde yorumlamak mümkündür. Alanyazın incelendiğinde, öğretmen adayların benzer özelliklere göre öğretmenlik mesleğini seçtiğini belirten araştırmalara ulaşmak olanaklıdır (Çermik ve diğ., 2010; Bastick, 2000; Boz ve Boz, 2008). İnsanlara hizmet etme arzusu, topluma faydalı olma isteği, çocukları sevmek, uzun tatil imkânının olması bu özelliklere örnek olarak verilmiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşleri iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak yaşam doyumu boyutundaki görüşleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Yaşam doyumu boyutunda kadın öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer mesleklere oranla öğretmenlik gerek teneffüs aralarında, öğle saatlerinde gerekse okul çıkışında kişiye daha fazla sosyalleşme imkânı, iş arkadaşlarıyla daha kaliteli vakit geçirebilme olanağı sunmaktadır. Ayrıca, kadınlar yapıları gereği erkeklere oranla arkadaşlarıyla daha fazla şey paylaşma eğiliminde olabilmektedir. Diener ve Diener (1995), yakın ilişkilerin yaşam doyumunu açıklamada önemli etkiye sahip olduğu sonucunu elde etmiştir (Yılmaz ve Aslan, 2013). Buradan hareketle kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla yaşam doyumu düzeyinin yüksek olması açıklanabilmektedir. Alanyazın incelendiğinde cinsiyete göre farklılaşmanın olmadığı çalışmaları bulmak olanaklıdır (Efeoğlu, 2006; Ballica, 2010; Demirer, 2011). Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan'ın (2013) çalışmasında ise kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek düzeyde iş-aile ve iş-özel yaşam çatışması yaşamakta olduğu ifade edilmiştir. Buna göre iş alanından aile ve özel yaşam alanlarına doğru çatışma türünde kadınlar anlamlı olarak daha fazla çatışma yaşamaktadır. Ancak diğer çatışma türlerinde ve toplam iş-yaşam çatışması düzeyinde cinsiyetler arası farklılığın bulunmadığı ifade edilmektedir.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarındaki görüşleri çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir fark şekilde farklılaşmaktadır. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyi daha yüksektir. Bunun sebebi olarak akademik olarak daha az başarılı öğrencilerle çalışmaları gösterilebilir. Sınavla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerin sınavsız öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir (Koruklu ve diğ., 2013). Bu okul türünde çalışan öğretmenlerin diğer meslektaşlarına oranla iş doyumunu düzeyleri düşük olabilmekte ve ailelerine bu durumu yansıtabilmektedir. Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin ise aile-iş çatışmasını diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlere nazaran düşük düzeydedir. Bu duruma çalışılan öğrencilerin yaş grubu sebebiyet verebilmektedir. Yaşam doyumu boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarındaki görüşleri branşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Meslek dersi öğretmenlerinin iş-aile ve aile-iş çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan öğretmen grubu olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak mesleklerine ilişkin doyum düzeylerinin düşük olabilmesi düşünülebilir. Öğretmenlerin yaşam doyumu boyutundaki görüşleri ise branşa göre farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşleri iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak yaşam doyumu boyutundaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Buna göre, yaşam doyumu boyutunda evli öğretmenlerin bekâr ve diğer grubunda bulunan öğretmenlere göre yaşam doyumu düzeyi yüksektir. Bu durumun ekonomik nedenleri olduğu düşünülebilir. 'OECD 2007 Bir Bakışta Eğitim Raporu Işığında Öğretmenlerimiz Sosyo-Ekonomik Durumu Raporu' incelendiğinde Türkiye'de öğretmenlerin daha fazla çalıştıkları, daha fazla öğrenci sorumluluğu yüklendikleri, daha çok yıprandıkları ve daha düşük ücret aldıkları ifade edilmiştir (URL-6). Eğitim-İş Sendikası'nın (2012) Öğretmen Görüşleri Araştırması'na göre öğretmenlerin % 25.77'si ekonomik sıkıntılar nedeniyle ruh sağlığının bozuk olduğunu ve % 36.39'u ise ailesinin beslenme ihtiyacını tam olarak karşılayamadığını düşünmektedir. Evli öğretmenler bekâr öğretmenlere oranla birbirlerine maddi yönden destek olmakta ve yaşam standartlarını iyileştirmektedirler. Bu durumun evli öğretmenlerin yaşam doyumunu artırdığı söylenilebilir. Ayrıca evli öğretmenlerin paylaşacak ve hayattan haz alıracak haklı sebeplerinin olduğu ifade edilebilir. Her iki eşin sosyal çevresinin varlığı, özellikle çocuk sevgisinin onların hayata bakışını olumlu yönde değiştirdiği söylenebilir. Ancak, alanyazın incelendiğinde farklı bulgulara rastlamak olanaklıdır. Efeoğlu (2006) ve Demirel'in (2011) çalışmalarında çalışanların iş-yaşam dengesi düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur bulgusuna ulaşılmıştır. Öte yandan çalışanların iş-yaşam dengesi düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır bulgusuna rastlamak da olanaklıdır (Ballica, 2010; Kuzulu ve diğ., 2013; Küçükusta, 2007). Ballica'nın (2011) çalışmasında "kişisel sorunlarım işim için olan enerjimi tüketiyor" maddesi ile bekâr çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

olduğu tespit edilmiştir. Kuzulu ve diğerlerinin araştırmasında ise evli çalışanların yaşam doyumları, bekâr çalışanlara göre daha yüksektir. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre işlerine ve ailelerine daha fazla önem verdikleri saptanmıştır. İşe verilen önem değerlendirildiğinde ise aksi bir durum söz konusudur. Bekâr çalışanların evli çalışanlara göre özel yaşamlarına daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Küçükusta'nın (2007) çalışmasında ise bekâr çalışanların iş-yaşam dengesi ile ilgili soru grubuna evli çalışanlara göre daha olumlu cevap verdikleri rapor edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında toplam hizmet süresine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Yaşam doyumu boyutunda ise öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin toplam hizmet süresine göre anlamlı bir fark gösterdiği ulaşılan bulgular arasındadır. Buna göre, toplam hizmet süresi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin toplam hizmet süresi 1-10 yıl ve 11-20 yıl arası olan öğretmenlere göre yaşam doyumu düzeyi yüksektir. Buna sebep olarak kıdemli öğretmenlerin hayatlarını belli bir düzene koydukları, çocuklarını okuttukları, evlerini, arabalarını aldıkları gösterilebilir. Alanyazın incelendiğinde kıdem değişkeninden çok yaş değişkenine yer verildiği ve bu çalışmalarda da iş-yaşam dengesi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı ifade edilmiştir (Efeoğlu, 2006; Ballica, 2010; Demirer, 2011). Kuzulu ve diğerlerinin (2013) araştırmasında ise 20-30 yaş arasında olan çalışanların yaşadığı iş-özel yaşam çatışması düzeyinin 40 yaş üzeri çalışanların yaşadığı iş-özel yaşam çatışması düzeyinden daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş-yaşam dengesi düzeyleri çalıştıkları okuldaki toplam hizmet süresine göre farklılaşmamaktadır. Alanyazın incelendiğinde elde edilen bulgular Demirer'in (2011) acente çalışanlarıyla yaptığı çalışma bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın son amacı öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre iş meraklısı çalışan tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma durumları ile yaşam doyumları arasında düşük düzeyde, aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca, serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık durumları ile iş-aile çatışması ile ilgili görüşleri arasında düşük düzeyde, ters yönde ve anlamlı

bir ilişki vardır. Serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma durumları ile aile-iş çatışması ile ilgili görüşleri arasında da düşük düzeyde, ters yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Buna göre iş meraklısı tipindeki çalışanların işten haz duyma düzeyleri yükseldikçe, yaşam doyumu düzeyleri de yükselmektedir. Serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin ise işe bağlılık düzeyleri yükseldikçe, iş-aile çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri azalmaktadır, ya da işe bağlılık düzeyleri düştükçe, iş-aile çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri artmaktadır. Serbest (umarsız) çalışan tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma düzeyleri yükseldikçe, aile-iş çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri azalmaktadır, ya da işten haz duyma düzeyleri düştükçe, aile-iş çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri artmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde işkoliklik ve iş-yaşam dengesi üzerine farklı konularla ilgili çalışmalara rastlamak olanaklıdır. İşkoliklik ile örgütsel bağlılık (Dosaliyeva, 2009), stres (Akdağ ve Yüksel, 2010), tükenmişlik düzeyi (Akın ve Oğuz, 2010; Akyüz, 2012; Ümit Baran, 2010; Naktiyok ve Karabey, 2005; Bashan, 2012; Oladele ve Mabe, 2010), obsesyon (Emhan ve diğ., 2012), çalışmaya tutkunluk (Ümit Baran, 2010; Özsoy ve diğ.,2013; Schaufeli ve diğ., 2008), kişilik (Dinç Özcan ve Kartaltepe Behram, 2013; Hameed ve diğ., 2013; Fayyazi ve diğ., 2013), sağlık (Andreassen ve diğ., 2013; Vodanovich ve diğ., 2007; McMillan ve O'Driscoll, 2004) ve esenlik (Erkmen, 2013) üzerine çalışmalar alanyazında mevcuttur. Yine alanyazın incelendiğinde iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Kuzulu ve diğ., 2013; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009;), iş doyumu (Efeoğlu, 2006; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Nadeem ve Abbas, 2009; Asadullah ve Fernandez, 2008; Gayathiri ve Ramakrishnan, 2013), çalışma yaşamı kalitesi (Küçükusta, 2007; Imam ve diğ., 2011) ve yaşam kalitesi (Greenhaus ve diğ., 2003) üzerine yapılmış çalışmalara ulaşmak olanaklıdır. Ancak işkoliklik ve iş-yaşam dengesini ele alan Türkiye'de yapılmış bir çalışmaya ulaşılammıştır. Farklı ülkelerde yapılan çalışmalar ise oldukça sınırlıdır. Yapılan bu çalışmalarda Matuska (2010), Aziz ve Zicker (2006) ile Spence ve Robbins'e (1992) göre işkoliklik eğiliminde olan kişi iş-yaşam dengesini kuramamakta ve mutsuz olabilmektedir. Mükemmeliyetçilik ve stres duygularını yaşayan birey sağlık sorunları yaşayabilmekte ve yaşam doyumuna ulaşamamaktadır (Akt: Matuska, 2010)

Öneriler

Araştırmacılara yönelik öneriler

Bu araştırmanın sonuçları gerek iş-yaşam dengesi gerekse de işkoliklik konusunda araştırma yapan-yapacak olan araştırmacılar açısından önemli bilgiler sağlamaktadır. Araştırma bulgularına dayalı olarak öğretmenlerin abartılı işkoliklik davranışlarından kaçınarak iş-yaşam dengesini kurabilmeleri için alınabilecek önlemlere ve bu konuda yapılmasının yararlı olacağı düşünülen araştırmalara ilişkin öneriler aşağıda verilmiştir:

- İşkoliklik ve iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak nitel araştırma yönteminin de kullanıldığı araştırmalar tasarlanmalıdır.
- Bu tür araştırmalar özel okulları kapsayacak düzeyde ve üniversitelerde de yapılabilir.
- Araştırma sonuçlarının Kütahya merkez ilçe dışındaki kamu okullarına genellenebilmesi için, farklı il ve ilçelerde görev yapan öğretmen görüşlerine göre iş-yaşam dengesi ve işkoliklik konusunda araştırma yapılabilir.
- Öğretmen görüşlerine göre yapılan bu çalışma, okul yöneticilerinin görüşleri de alınarak geliştirilebilir.
- Öğretmen görüşleri alınarak yapılan bu çalışma farklı meslek grupları üzerinde de uygulanabilir.

Kaynakça

- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (331091)
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Boso, N. I. (2012). Nevrotik yöneticilerin işkolik davranışları üzerine bir araştırma. *Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu*, 10-11 Mayıs 2012, Antalya.
- Andreassen, C., S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2013). The relationship between strong motivation to work, workaholism and health. *Psychology & Health*, 22(5), 615-629.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Asadullah, M. N., & Fernandez, R. M. (2008). Work-life balance practices and the gender gap in job satisfaction in the UK: Evidence from matched employer-employee data. *Discussion Paper Series*.
- Ateş, H., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2012). Herzberg'in çift faktör kuramı kamu okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyon algılarını açıklayabilir mi?: Ampirik bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(2), 147-162.
- Aydın, A. (2010). *Yaşadığımız dünya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004, Malatya.

- Aziz, S., Wuensch, K. L., & Brandon, H. R. (2010). A comparison among worker types using a composites approach and median splits. *The Psychological Record*, 60, 627-647.
- Bal, E. A. (2009). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir.
- Balaban, J. (2000). Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 188-195.
- Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş-yaşam dengesi algulamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (280939)
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (209639)
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 45-56.
- Bashan, E. (2012). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (313219)
- Bastick, T. (2000). Why teacher trainees choose the teaching profession? Comparing trainees in metropolitan and developing countries. *International Review of Education*, 46(3/4), 343-349.
- Başığit, F. (2009). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi (235596)
- Bayraktaroğlu, S., Özen, K. R. ve Dosaliyeva, O. (2009). İşkoliklik ve örgütsel bağlılık bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü Dergisi*, 553-557.
- Boz, Y. ve Boz, N. (2008). Kimya ve matematik öğretmen adaylarının öğretmen olma nedenleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(1), 137-144.

- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the spence and robbins' typology of workaholism demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(1), 53-64.
- Burke, R. J., Mattiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul ynetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cieri, H. D., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2002). Work life balance strategies: Progress and problems in australian organizations. *Working Paper*, 58(2) 1-15.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-760.
- arıkkı, İ. H. ve elikkol, . (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- arıkkı, İ. H., ifti, M. ve Derya, S. (2010). İş-aile yaşam atışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Dergisi*, 2(2), 53-65.
- elik, M. ve Turunç, . (2009). Aile-iş atışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir alışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- ermik, H., Doğan, B. ve şahin, A. (2010). Sınıf ğretmenliği ğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih sebepleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 201-2012.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm nerileri. *alışma ve Toplum Dergisi*, 24, 153-174.
- Demir, M. K. ve Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları: anakkale ili rneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126.

- Demirer, S. (2011). *İş yaşam dengesi: Antalya'daki seyahat acentelerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (280445)
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science, 13*(1), 81-84.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*, 143-156.
- Dinç Özcan, E. ve Kartaltepe Behram, N. (2013). A tipi kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerine etkisi: Başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutları açısından bir değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi, 13*(1), 85-110.
- Dirikan, Y. (2009). *Branş ve branş dışı atanan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (240241)
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2*(2), 11-18.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (253365)
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International, 11*(5), 394-417.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezi. (205447)
- Eker, I. (2011). *İş, aile ve bireysel yaşam uyumu: yaşamın dengesine bazı değişkenlerin etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (300133)

- Emhan, A., Mete, M. ve Emhan A. (2012). Kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39(1), 75-79.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik ile esenlik arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (336265)
- Fayyazi, M., Eslami, G., Kermanshahian, Y., & Mazloomhoseini, N. (2013). Exploring the relationship between workaholism and personality traits among public organization managers. *Management Science Letters*, 3, 243-250.
- Frisch, M. B. (2006). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Gayathiri, R., & Ramakrishnan, L. (2013). Quality of work life-linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-18.
- Georgellis, Y., & Lange, T. (2012). Traditional versus secular values and the job-life satisfaction relationship across Europe. *British Journal of Management*, 23, 437-454.
- Gökçe, H. (2008). *Serbest zaman doyumunun yaşam doyumu ve sosyo-demografik değişkenlerle incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (248410)
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının 'işkolik' çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.
- Hameed, F., Amjad, S., & Hameed, A. (2013). The relationship between workaholism and personality. *Middle East Journal of Scientific Research*, 17(7), 898-907.
- Harpaz, I., & Sinir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(4), 292-320

- Harpaz, I., & Sinir, R. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.
- Imam, H., Qureshi, T. M., & Khan, M. A. (2011). The retrenchment effect On job performance with mediating effect of work life balance. *African Journal of Business Management*. 5(21), 8642-8648.
- Kapteyn, A., Smith, J. P., & Soest, A. V. (2009). Life Satisfaction. *Working Papers 623-1 RAND Corporation Publications Department*.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algularının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (270781)
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan, G. V. (2013). İş yaşam dengesi ile iş doyum ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(5), 88-127.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Li, C. Y., Chen, K. R., Wu, C. H., & Sung, F. C. (2001). Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers. *Occup Med (Lond)*, 51, 50-55.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104-111.

- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.
- Merriman, C., & Dalby, C. (2012). Presenteeism a hidden productivity distractor in the workplace. *International Journal of Arts and Commerce*, 1(6), 214-218.
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Nadeem, M. S., & Abbas, Q. (2009). The impact of work life conflict on job satisfactions of employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(5), 63-83.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G. ve Irban, A. (2011). Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 203-214.
- Oladele, O. I., & Mabe, L. K. (2010). Job burnout and coping strategies among extension officers in north west province, south africa. *African Journal of Agricultural Research* 5(17), 2321-2325.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.

- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Posig, M. & Kickul, J.(2004). Work-role expectations and work family conflict: Gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373-386.
- Prieto, C. K., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal Of Happiness Studies*, 6, 261-300.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Robinson, B.E. (2000a). A Typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1).
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43, 395-407.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. V. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Seybold, C. K., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73, 4-9.
- Sirgy, J. M., Michalos, A. C., Ferris, A., Easterlin, R., Patrick, D., & Pavot, W. (2006). The quality-of-life (QoL) research movement: Past, present, and future. *Social Indicators Research*, 76, 343-466.

Sun, H.Ö. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye cumhuriyet merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü* (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Ankara.

Şişman, M. (2012). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Ankara: Pegem Akademi.

Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.

Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. ve Altun Dilek, S. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36.

Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi: Sivas il örneği* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (261316)

Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (320245)

Tümkaya, S. (2001). Denetim odakları farklı ilkokul öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre tükenmişlikleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 15(2), 29-40.

URL-1:

[http:// www.frumi.com/images/uploads/chainedtothedesk.pdf.html](http://www.frumi.com/images/uploads/chainedtothedesk.pdf.html) (Erişim Tarihi: 22 Ocak 2014).

URL-2:

<http://www.capital.com.tr/en-unluiskolikler-haberler/19118.aspx.html> (Erişim Tarihi: 21 Ocak 2014).

URL-3:

http://www.ispi.org/pdf/suggestedReading/11_Lockwood_WorklifeBalance.pdf.html (Erişim Tarihi: 19 Ocak 2014).

URL-4:

<http://newsite.roffey-groups.co.uk/wp-content/uploads2/Work-life-balance-the-role-of-the-manager.pdf.html> (Erişim Tarihi: 30 Ocak 2014).

URL-5:

www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/89/tr/1/EF0789TR.pd.html

(Erişim Tarihi: 19 Ocak 2014).

URL-6:

http://www.pmd.org.tr/dosyalar/File_191.pdf.html (Erişim Tarihi: 29 Eylül 2014).

Uslu, B. ve Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile müdürlerin paylaşılan liderlik rolleri arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 323-345.

Ümit Baran, M. (2010). *İş tutulması, tükenmişlik ve işkolikliğin nedenleri ve sonuçları* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (263019)

Üstüner, M. (2004). Geçmişten günümüze Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve günümüz sorunları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(5), 63-82.

Vara, Ş. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (86633)

Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In: W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds). *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11-48). Eötvös: University Press.

Vlems, E. (2005). *Work life balance* (Yayınlanmamış Bitirme Tezi). Katholieke Hogeschool Kempen.

Vodanovich, S. J., Piotrowski, C., & Wallace, J. C. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25(1), 70-76.

Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumunu*. (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezi. (16120)

Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.

- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2011). Öğretmen adaylarının Türk eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 942-973.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. ve Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 18(2), 277-288.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Yüksel, M. (2011) İşteki akışla bütünleşme yolculuğu: İşkoliklik. *Panaroma Khas*, 4,62-65.

Ekler

Ek-1: İzin Belgesi



T.C.
KÜTAHYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996/605/3827306

13/12/2013

Konu: Anket Çalışması

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB.Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 No'lu GENELGE'si

b) Dumlupınar Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 03.12.2013 tarihli ve 2784 sayılı yazısı.

Bakanlığımızın İlgi (a) Genelgesi doğrultusunda Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Ekonomisi ve Planlaması Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sevgi ALTUN DİLEK ilimiz merkezindeki Okul Öncesi, İlk/Ortaokul ve Liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik "Öğretmenlerin İş ve Yaşam Dengesi, Mesleki Profesyonellik ve İşkoliklik" konusunda anket çalışması yapmak istemektedir.

İl Millî Eğitim Şube Müdürü başkanlığında toplanan Değerlendirme Komisyonu yapmış olduğu inceleme sonucunda söz konusu anket çalışmasının okullarda uygulanabilir olduğuna karar vermiş olup;

Eğitim-öğretimi aksatmadan, konunun dışına çıkmamaları, bütün sorumluluğun ilgililere ve okul Müdürlüğüne ait olmak üzere yukarıda belirtilen anket çalışmasının tamalandıktan sonra bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmek üzere yapılması uygun görülmektedir.

Olurlarımıza arz ederim.

Coşkun ESEN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
13/12/2013

Metin SELÇUK
Vali a.
Vali Yardımcısı

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

İl Millî Eğt.Müd.(Strt.Gel.Hiz.Birimi Ar-Ge)
Valilik Binası KÜTAHYA
Elektronik Ağ: <http://kutahyameb.gov.tr>
e-posta: kutahyamem@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: G.ZENGİN VHKİ.
Tel: (0 274) 2236241-160
Faks: (0 274) 223 62 54

Ek 2: İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

İş-Aile Çatışması Alt Boyutu

- 1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.
- 2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.
- 3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.
- 4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.
- 5) İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.

Aile-İş Çatışması Alt Boyutu

- 1) Ailemin gereksinimleri iş-yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.
- 2) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.
- 3) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.
- 4) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.
- 5) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.

Yaşam Doyumu Ölçeği

- 1) Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.
- 2) Yaşam koşullarım çok iyi.
- 3) Yaşamımdan hoşnudum.
- 4) Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.
- 5) Yeniden dünyaya gelseydim hemen hemen yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim.

Ek- 3: İşkoliklik Ölçeği

İşten Haz Duyma Boyutu

- 1) İşimi birçok insana göre daha çok severim.
- 2) İşim, çalışmaktan çok eğlence gibidir.
- 3) Benim işim o kadar ilgi çekici ki, çoğu zaman bana iş gibi görünmez.
- 4) Benden beklenenden daha fazla çalışırım. Çünkü çalışırken mutlu olurum.
- 5) Yaptığım iş, çoğu zaman zevklidir.
- 6) İşimde hoşlanacak bir şeyleri nadiren bulurum.
- 7) Bir işle meşgulken, zamanın nasıl geçtiğini anlamam.
- 8) Sabah kalktığımda bir an evvel işe gitmek isterim.
- 9) Bazen işimden o kadar çok zevk alırım ki, ara vermek bana çok zor gelir.

İçsel Güdülenme Boyutu

- 10) Boş zamanım olduğunda, dinlenmekten hoşlanırım ve önemli bir şey yapmam.
- 11) Mümkün oldukça kendime zaman ayırmayı ve dinlenmeyi severim.
- 12) Hafta sonunu ipe çekirim – Çünkü daha eğlenceli ve iş de yok.
- 13) İşte boşa harcanan zaman, boşa harcanan para kadar kötüdür.
- 14) Boş zamanımı, proje ya da diğer etkinliklerle değerlendiririm.
- 15) Hem iş hem de iş dışı zamanımı yaratıcı kullanmayı severim.
- 16) İşim ve katıldığım diğer etkinlikler arasında, çok boş zamanım olmaz.

İşe Bağlılık Boyutu

- 17) İşten izin aldığımda kendimi suçlu gibi hissederim.
- 18) Genellikle işime bu kadar bağlanmamış olmayı dilerdim.
- 19) Zevkli olmadığını düşündüğüm zaman bile, çok çalışmak zorunda olduğumu hissederim.
- 20) Yaptığımdan zevk almasam bile, benim için sıkı çalışmak önemlidir.
- 21) İşimden uzaklaşmak istediğim zamanlarda bile, genellikle kendimi işimi düşünürken bulurum.
- 22) Genellikle içimde beni daha çok çalışmaya yönlendiren bir şeyler olduğunu hissederim.
- 23) Başkaları beni, aşırı çalışmaya meyilli biri olarak görür.

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Sevgi ALTUN DİLEK
Doğum Tarihi : 25/03/1983
Doğum Yeri : Oltu
Adres : Kütahya Sosyal Bilimler Lisesi
E-Posta : sevgi_altun@hotmail.com

Öğrenim Durumu:

2000-2004 :Lisans, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği Bölümü, Bursa.
1996-2000 :Lise, Beşikdüzü Anadolu Öğretmen Lisesi, Trabzon.

İş Deneyimi

2004-2006 :Simav Osmanbey İlköğretim Okulu, Kütahya.
2006-2007 :Pazarlar Sofular İlköğretim Okulu, Kütahya.
2007-2008 :Yunak Endüstri Meslek Lisesi, Konya.
2008- 2010 :Yunak Cemal Karacan Anadolu Lisesi, Konya.
2010-..... :Kütahya Sosyal Bilimler Lisesi, Kütahya.

Yayınlar

Altun Dilek, S., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2013). Serbest kıyafet uygulamasına ilişkin öğretmen, öğrenci ve veli görüşleri. 22. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi. 5-7 Eylül 2013, Eskişehir.

Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. & Altun Dilek, S. (2013). Saygınlığı yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36.

