

Öğretmenlerin İşkoliklik Düzeylerinin İncelenmesi

Özcan AYZ¹

Salih SEPİN²

Hakan TAKGÜN³

Mahmut BELGEN⁴

Öz

Öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Malatya ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak eğitim vermekte olan resmi okullarda görev yapmakta olan 310 öğretmendir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan DUWAS-işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizinde SPSS 24.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türü ile işkoliklik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, branş öğretmenleri ve eğitim Fakültesi dışında başka bir fakülteden mezun olan öğretmenlerin ve lise öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin daha yoğun olduğu, eğitim düzeyinin ve hizmet sürelerinin yükselmesi ile birlikte işkoliklik davranışların daha yoğun gösterilebildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler:Eğitim, Öğretmen, İşkoliklik.

Examination of Teachers' Workaholism Levels

Abstract

The survey model, one of the quantitative research methods, was used in the study conducted to examine the workaholism levels of teachers. The sample of the research is 310 teachers working in public schools in Malatya province in the 2021- 2022 academic year under the Ministry of National Education. As a data collection tool in the research, Schaufeli

¹ Yahya Kemal Beyaltı İlkokulu, Beylerbaşı M. Şehit Yunus Yıldırım S. No: 57, Battalgazi / Malatya, ozcanayaz44@gmail.com

² Yavuz Selim İlkokulu, Merkez Beydağı M. Gümüş S. 8/1, Malatya, sepin44@gmail.com

³ Hacı İbrahim ışıık İlkokulu, Tandoğan M. Hayat S. No: 28/2, Battalgazi / Malatya, hakantakgun@gmail.com

⁴ Cumhuriyet İlkokulu, Şifa M. Topal Hafız C. No: 2, Battalgazi / Malatya, mahmut12122012@gmail.com

et al. (2006) and adapted into Turkish by Doğan and Tel (2011), the DUWAS-workaholism scale was used. SPSS 24.0 statistical package program was used in the analysis of the data of the research. In the study, it was determined that there was a statistically significant difference between the type of faculty the teachers graduated from and their workaholism levels. As a result of the research, it was concluded that male teachers' workaholism levels are higher than female teachers, branch teachers and teachers who graduated from a faculty other than the Faculty of Education and high school teachers have more intense workaholism tendencies, and workaholism behaviors can be shown more intensely with the increase in education level and length of service.

Keywords: Education, Teacher, Workaholism.

Giriş

Modern çalışma hayatı, geçmişe göre sadece çalışanlar için daha iyi koşullar sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda çalışanlar olumsuz yönde etkileyen sonuçlar da otata çıkabilmektedir. Yöneticiler, daha fazla çıktı elde edilmesi için işgörenlerin olabildiğince fazla çalışmalarını gerektiğini, fazla çalışmanın örgütün verimliliğine olumlu yönde katkı sağlayacağını düşünmektedirler. Buna karşılık, işgörenlerin gereğinden fazla çalışmalarını onların tükenmişlik gibi sorunlar yaşamalarına sebep olabilmektedir. Ayrıca bir çalışanın gereğinden ya da farklı bir anlatımla olması gerekenden fazla çalışması onun işkolik olmasına sebep olabilmektedir. Tükenmişlik veya işkoliklik durumu da işgörenlerin kuruma karşı olumsuz tutumlarının oluşmasına sebep olabilmektedir (Keown, 2008).

İşkoliklik, işgörenin gerekli olandan daha fazla olacak şekilde bağımlılık olarak nitelendirilebilecek bir düzeyde çalışması durumunu ifade etmektedir (Temel, 2006). İşkoliklik davranışlarının üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar işten keyif alma, iş motivasyonu ve işe bağımlı olmaktır. Bu yönü ile bakıldığında işkoliklik davranışlarının istenerek veya istem dışı (zorunlu) olarak da ortaya konabildiğini söylemek mümkündür. İşkolik davranışları gösteren işgörenler zamanlarının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmeyi tercih etmektedirler. Bu sebeple işkolik davranışlar gösteren işgörenler; işine bağlılığı yüksek, iç baskı nedeniyle işe girişen ve iş tatmini düşük çalışanlardır (Spence ve Robbins, 1992).

İşkoliklik, önceleri olumlu bir davranış olarak görülebilirken, sonuçları itibariyle bakıldığında olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Özellikle öğretmenlerin işkoliklik davranışları sergilemeleri onların iş tatmin düzeylerini düşürebilecek, eğitimin hedeflerinden uzaklaştıracak sonuçlar doğurabilmektedir. Türkiye’de eğitim çalışanlarında işkolikliği ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunduğu göz önüne alınarak bu çalışmada öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

İşkoliklik Kavramı

Kapitalizmin temeli, örgütsel süreklilik için rekabetçi bir ortamda büyüme ve gelişme ihtiyacıdır. Bu zorunluluk, belirli bir noktadan sonra çalışanların daha fazla sömürülmesine yol açmaktadır. Çalışanların çalışma saatlerinin arttırılması, çalışma temposunun arttırılması, teknolojiyi gerekli kılmak, çağa dönüş ve çalışanlar üzerinde baskı oluşturan unsurlardan biridir. Bu baskıların bir sonucu olarak çalışanlar, zamanlarının daha fazlasını çalışmaya aday ve işe entegre bir yaşam tarzı benimseyen, başarı odaklı mükemmeliyetçi hale

gelmektedir. Bu ifade literatürde "işkolik" olarak tanımlanmakta ve çalışanlar ve örgütler için potansiyel bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Başkaya, 2004).

İşkoliklik veya diğer bir ifade ile işkolizm terimi ilk defa 1971 yılında Amerikalı bir psikolog ve din eğitmeni olan Wayne Edward Oates'in "Bir İşkoliğin İtirafları - Confessions of a Workaholic" isimli kitabında kullanılmış ve Oxford İngilizce Sözlüğüne dâhil edilmiştir. Genellikle çalışmalarını din eğitimi ve alkolikler üzerine yapan Oates'in bu kelimeyi de bir tür bağımlılık anlamında kullandığı, çalışmaları incelendiğinde görülmektedir (Martin, 1999).

İşkoliklik, bir taraftan gerekli olandan fazla çalışma olarak tanımlanırken, diğer taraftan işe bağımlı hale gelmeyi kapsamaktadır. Bu yönüyle bakıldığında işkoliklik saplantılı (obsesif) bir davranış olarak açıklanmaktadır. Kelimenin İngilizce karşılığı "workaholism" terimi iş bağımlılığı anlamında ve "overstriving" aşırı derecede çalışma olarak ifade de edilmektedir. İşkolik çalışanlar, sahip oldukları zamanın büyük bir kısmını, iş yerinde, işi ile ilgili konu veya alanlarda harcayan işe bağımlı bireyler biçiminde tarif edilmektedir (Temel, 2006).

İşkolikliğin Özellikleri

Birey zamanının çoğunu işyerinde geçirmekte ve işinden tatmin olması için örgüte bir ölçüde fayda sağlamaktadır. Araştırmalara göre, insanlar günün yaklaşık %70'ini oluşturan uyku dışında zamanlarının çoğunu işyerinde geçirmektedir (Özsoy, 2002). Birçok ihtiyaca cevap verme işi doğru bir çaba biçiminde yorumlanabilmektedir. Buna karşılık bazı hallerde insanlar kendilerini yalnızca kendilerinin değil çevrelerindeki de zararına olacak şekilde işlerine adayabilmektedirler (Temel, 2006). Böylece ortaya çıkan adanma durumu işkoliklik olgusunu oluşturmaktadır.

İşkolik davranışları içerisinde bulunmanın ekonomik ve sosyal belirleyicileri bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışma ortamının insanlar üzerindeki baskısı, sosyal çevrenin ve ailenin beklentileri, bilişim teknolojilerinin sağladığı etkileşim ve iletişim olanakları, çalışma ortamındaki değişiklikler gibi faktörler işkolikliği artırabilecektir (Aydın, 2007).

Günbeyi ve Gündoğdu (2010) işkoliklerin özverili olduğunu ve herkesten farklı olmak için fazladan çalışmaya istekli olduklarını vurgulamaktadırlar. İşkolikler kendilerini iş arkadaşlarından daha az güvende hissetmekte ve daha fazla onaya ihtiyaç duymaktadırlar.

İşkolik belirtileri olarak görülebilecek davranışlardan üçü bireyde görülüyorsa kişi işkolik olarak nitelendirilebilecektir. Ögel'in ifade ettiği bu davranışlar arasında; işi bırakmadan devamlı olarak yapmak istemek, kendisine zaman ayıramamak, çalışmıyor olduğu zaman rahatsız hissetmek, devamlı çalışma nedeniyle diğer görevlerini yerine getirememek, hastalık ya da yaralanma gibi durumlara rağmen işe devam etmek, çalışma saatlerinin artması bulunmaktadır (Ögel, 2015).

İşkolik kişiler içerisinde buldukları durum ne olursa olsun işlerini düşünmektedirler (Temel, 2006). İşkolikler, çalışmak için motive olmak, çok fazla ve yoğun çalışmak ve işte çok az eğlenmek için kendilerine sürekli baskı yapan kişilerdir. İşkoliklerin ısrarcı ve kontrol edilemeyen aşırı çalışma talepleri olmaktadır. Bu nedenle işkolikler kendilerine sürekli çalışma ortamları yaratmaktadırlar. Ek olarak, işkolik olarak tanımlanan insanlar, yüksek

derecede çalışmaya bağlılık gösterirler ve bu faaliyetler dış taleplerden kaynaklanmasa bile işle ilgili faaliyetlere önemli miktarda zaman ayırmaktadır (Harpaz ve Snir, 2004).

İşlerinde titiz, temiz ve düzenli, çok çalışkan ve karşılaştığı sorunlara sabırla yaklaşabilen işgörenler, bazı başarılarla da ulaşabilmektedirler. Bunun yanında işkolik olanlar her şeyin mükemmel olması ve herkesin kalite, etik ve etik açıdan aynı olması gerektiğini düşünmektedirler. Ek olarak, davranış, düşünce ve stratejide bağlı kalmaya çalışırken tüm olumlu ve olumsuz yönleri dikkate almaktadırlar. Detaylara dikkat ederler ve sistematik bir düşünce yapısına sahiptirler. İnatçı, maksatlı ve tedbirlidirler. Hatalı davranışlardan çekinirler ve arka planda ne olduğuna çok fazla önem vermektedirler. Gergin, kırılğanve de streslidirler, rahatlamak, dinlenmek, affetmek gibi duyguları ortaya koymakta zorlanmaktadırlar (Temel, 2006).

İşkolikliğin Nedenleri

İşkolik, işi çok seven ve zamanının çoğunu işle ilgili konulara harcayan bir bireyler için kullanılmaktadır (Salihoglu, 2014). İşkoliklik, kendini işe aşırı takıntı ve yaşamın diğer alanlarını ihmal etme şeklinde ortaya çıkan kontrol edilemez bir bağımlılıktır (Macit, 2015). Yapılan çalışmalarda işkolikliğin tanımı ve onu etkileyen nedenler konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. İşkoliklik bir kişilik özelliğidir. Bazı araştırmacılar, işkoliklerin kişinin işine aşık olması ve işinde vakit geçirmekten keyif alması gibi duygulardan kaynaklandığına inanmaktadırlar. Öte yandan, bazı araştırmacılar işkolizmi çevresel faktörlerden oluşan bir bağımlılık olarak görmektedir (Özdemir, 2013).

Bireyin kontrolünün ötesinde içsel motivasyonun oluşması, işine saplantılı bir şekilde bağlı olması, obsesif-kompulsif (saplantılı zorunlu) davranış bozukluğunu yansıtabilecek A tipi kişilik özelliklerinin bireyde bulunması, başaramama duygusunun oluşması, sosyal açıdan kendini baskı halinde hissetmesi, ailesi ile olan ilişkilerinden tam olarak memnun olamaması ve kendisine rol model olarak almış olduğu kişilerin de işkolik davranışlar içerisinde olmaları gibi nedenler işkolikliğin nedenleri arasında yer almaktadır (Gürsu, 2016).

Sosyal Nedenler: Bu tür bir işkolik tutum, sistemin gerektirdiği çalışma sistemine uymazlarsa, çalışma sistemi çok fazla çalışma saati gerektirdiğinden ve organizasyona uyum sağlamadığından, diğer çalışanlara göre daha az çalıştıklarını düşüneceklerdir. Bu sistem işkoliklerin sosyal nedenini oluşturmaktadır.

İşkolik bireylerin çok çalışma isteğinin yanı sıra örgütler, bireylere işkolik davranış kazandırabilir. İşkolik eğitimi almış araştırmacılara göre insanların işkolik davranış sergilemelerinin en önemli nedenlerinden biri örgütsel iklimdir. Örgütlerin çalışanlarından yüksek performans bekleme baskısı, çalışanların işte daha fazla zaman geçirmesine neden olur. Ancak, birçok kuruluş bu fazla çalışmayı desteklemekte ve ödüllendirmektedir (Balkaya vd., 2016).

Gereğinden fazla bir şekilde çalışmanın işinin bir gereği olduğunu düşünen işgörenler kariyerlerinde ilerlemeyi, yöneticilerinin dikkatini çekmeyi, yaptıklarının karşılığında ödüllendirilmeyi beklemektedirler. Ancak, bir organizasyonun kontrol sistemi ve her şeyin sürekli gözetimi, işkolik altyapının sosyal nedenlerindedir (Erkmen, 2013).

Örgüt içerisinde bir veya birden fazla işkolik çalışanın bulunması o örgüt içerisinde diğer çalışanların da bundan olumsuz yönde etkilenmesine ve bu şekilde onların da işkolik davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir (Temel, 2006).

Örgütlerin çalışanlarını işten çıkarma politikaları, işsizlik korkusu nedeniyle çalışanları yüksek düzeyde performans göstermeye zorlamakta ve çalışanların sürekli olarak işle ilgili şeyler yapmasına neden olmaktadır. Bu duruma “hızlandırma sendromu” yani işi alışkanlığa çevirmek denir. İşkolikler hayatta kalmak için çok çalışmak zorundadır (Temel, 2006).

Örgüt ikliminin yanı sıra bireyin aile yapısı, aile üyeleriyle olan ilişkileri ve kişilik özellikleri de işkolik davranışların oluşumunda etkili olabilmektedir. Evde mutluluğu bulamayan insanlar, işlerine gönüllerini ve ruhlarını koydukları için işkolik olurlar. Bazı araştırmacılar, işkoliklerin aile dinamikleri yoluyla bir sonraki nesle aktarılabileceğini belirtmektedirler. İşkolik anne babaların çocuklarının da tıpkı kendileri gibi kaygı, stres ve kontrol dolu bir hayat yaşayabileceklerdir. İşkoliklik arttıkça iş-yaşam dengesi de bozulmaktadır (İnce vd., 2015).

Finansal Nedenler: İşkoliklerde finansal nedenler, öncelikle iş hayatındaki başarıyı finansal ve ekonomik kazanıma karşı değerlendirmekle ilgilidir. Bir çalışanın çok çalışma arzusu, büyük para kazanma ve kariyer yapma arzusundan kaynaklanabilmektedir. Kurumların küçülmek istediği günümüzde artan rekabet ve iş kaybı korkusu göz önüne alındığında, işkolikliğin finansal olaylardan kaynaklanabileceğini söylemek doğru olmaktadır (Zincirkıran, 2013). Bireyin kendisinin ve ailesinin ekonomik açıdan yeterli hale gelmesi için çalışmaya kendini adanması da finansal sebeplerle işkolik davranışlar ortaya koymanın nedenleri arasındadır (Başaran, 2013).

Teknik Nedenler: Küreselleşme ve rekabetin en üst düzeyde olması, teknolojinin gelişmesi ile birlikte insan gücünden çok makineleşmenin iş ortamlarına hakim olması son dönemlerde sıkça rastlanan durumlardır. Yaşanan teknolojik gelişmeler sonrasındaki makineleşme insanların işlerini kaybetme korkusu ile karşı karşıya kalmalarına sebep olabilmekte ve birey de işini kaybetmemek adına daha fazla çalışarak yöneticilerinin dikkatini çekme düşüncesi içerisinde olmalarına sebep olabilmektedir. Aynı şekilde aynı teknolojik imkanlar, çalışanların tabletler ve mobil dizüstü bilgisayarlar sayesinde birçok yerde çalışmasına olanak sağlamakta ve ofis, ofis gibi mekanların konseptinde değişimlere yol açmaktadır. Bu gelişmeler sonucunda çalışanlar işlerine daha fazla dikkat etmekte ve iş-yaşam dengesini sağlayamamaktadır (Zincirkıran, 2013).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelde, çok sayıca çok olan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya ulaşmak için evrenin tamamı ya da belirlenecek bir grup örneklem üzerinde inceleme yapılmaktadır (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Malatya ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak eğitim vermekte olan resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklem gurubu ise evren içerisinde seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 310 öğretmendir (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		F	%
Cinsiyet	Kadın	140	45,2
	Erkek	170	54,8
Branş	Sınıf öğretmeni	91	29,4
	Branş öğretmeni	219	70,6
Mezun olunan eğitim kurumu	Eğitim fakültesi	240	77,4
	Diğer fakülteler	70	22,6
Eğitim düzeyi	Doktora	52	16,8
	Yüksek Lisans	63	20,3
	Lisans	195	62,9
Hizmet Süresi	0-5 yıl	59	19,0
	5-10 yıl	92	29,7
	10-15 yıl	79	25,5
	15-20 yıl	51	16,5
	20 yıl ve üzeri	29	9,4
Görev Yapılan Kurum	İlkokul	95	30,6
	Ortaokul	120	38,7
	Lise	95	30,6
	Toplam	310	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %45,2'si kadın, %54,8'i erkektir. %29,4'ü sınıf öğretmeni, %70,6'sı branş öğretmendir. %77,4'ü eğitim fakültesi, %22,6'sı diğer fakültelerden mezundur. %16,8'i doktora, %20,3'ü yüksek lisans, %62,9'u lisans mezunudur. %19'u 0-5 yıl arası, %29,7'si 5-10 yıl arası, %25,5'i 10-15 yıl arası, %16,5'i 15-20 yıl arası, %9,4'ü 20 yıl ve üzeri süredir görevdedir. %30,6'sı ilkokul, %38,7'si ortaokul, %30,6'sı lisede eğitim vermektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilmiş, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan DUWAS-işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk hali 4'lü likert tipinde olmasına karşılık, Doğan ve Tel (2011) yaptıkları çalışmada 5'li likert haline getirmişler ölçekteki 1. ve 2. Soruları olumlu cümleye çevrilerek kullanılabilirliklerini tavsiye etmişlerdir. Buna göre ölçek düzenlenmiş ve 5'li likert tipinde, cevapları "Hiç uygun değil"den "Tamamen Uygun"a kadar sıralanmıştır. Ölçek, Aşırı Çalışma ve Kompulsif çalışma olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmamızda Aşırı Çalışma alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı 0,857, Kumpusif Çalışma alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı 0,892 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerinin analizinde SPSS 24.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin incelenmesinde yüzde ve frekans analizi yapılmıştır. Araştırmanın veri setinin normallik analizi için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Normallik Analizi

	Ort.	ss.	Min-Max	Çarpıklık	Basıklık
Aşırı Çalışma	2,37	0,80	1,00-5,00	0,275	-0,162
Kompulsif Çalışma	2,52	0,65	1,00-5,00	0,260	0,558
Ölçek Toplamı	2,43	0,69	1,00-5,00	0,312	0,358

Yapılan normallik analizinde çarpıklık ve basıklık değerlerin -0,162 ile 0,558 arasında değiştiği belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1,500 ile +1,500 arasına olması durumunda verilerin normal dağılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırmanın veri setinin normal dağılım göstermesi sebebiyle araştırma verilerinin analizinde t Testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi $p=0,05$ olarak alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri, demografik özelliklerine göre analiz edilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İşkoliklik Düzeylerinin Analizi

		N	Ort.	ss.	t	p
Aşırı Çalışma	Kadın	140	2,269	0,748	-1,968	0,050
	Erkek	170	2,448	0,835	-1,990	0,048
Kompulsif Çalışma	Kadın	140	2,463	0,629	-1,435	0,152
	Erkek	170	2,569	0,665	-1,443	0,150
Ölçek Toplamı	Kadın	140	2,351	0,637	-1,895	0,059
	Erkek	170	2,499	0,718	-1,917	0,056

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri ile işkoliklik ölçeği alt boyutlarından Aşırı Çalışma alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), Kumpusif Çalışma ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. Öğretmenlerin Branşlarına Göre İşkoliklik Düzeylerinin Analizi

		N	Ort.	ss.	t	p
Aşırı	Sınıf öğretmeni	91	2,303	0,821	-0,910	0,364

Çalışma	Branş öğretmeni	219	2,394	0,792	-0,896	0,341
Kompulsif	Sınıf öğretmeni	91	2,393	0,684	-2,240	0,026
Çalışma	Branş öğretmeni	219	2,574	0,630	-2,165	0,032
Ölçek	Sınıf öğretmeni	91	2,340	0,709	-1,526	0,128
Toplamı	Branş öğretmeni	219	2,470	0,674	-1,495	0,137

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları ile işkoliklik ölçeği alt boyutlarından Kompulsif Çalışma alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), Aşırı Çalışma ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Eğitim Kurumuna Göre İşkoliklik Düzeylerinin Analizi

		N	Ort.	ss.	t	p
Aşırı Çalışma	Eğitim fakültesi	240	2,296	0,832	-2,950	0,003
	Diğer fakülteler	70	2,613	0,627	-3,436	0,001
Kompulsif Çalışma	Eğitim fakültesi	240	2,464	0,648	-2,896	0,004
	Diğer fakülteler	70	2,717	0,625	-2,955	0,004
Ölçek Toplamı	Eğitim fakültesi	240	2,366	0,699	-3,164	0,002
	Diğer fakülteler	70	2,657	0,590	-3,471	0,001

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumu ile işkoliklik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 6. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İşkoliklik Düzeylerinin Analizi

		N	Ort.	ss.	F	p
Aşırı Çalışma	Doktora	52	2,483	0,857	1,447	0,237
	Yüksek Lisans	63	2,454	0,873		
	Lisans	195	2,309	0,758		
Toplam		310	2,367	0,801		
Kompulsif Çalışma	Doktora	52	2,488	0,712	0,319	0,727
	Yüksek Lisans	63	2,577	0,724		
	Lisans	195	2,512	0,609		
Toplam		310	2,521	0,650		
Ölçek Toplamı	Doktora	52	2,484	0,757	0,805	0,448
	Yüksek Lisans	63	2,506	0,767		
	Lisans	195	2,394	0,637		
Toplam		310	2,432	0,685		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu ile işkoliklik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 7. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Süreye Göre İşkoliklik Düzeylerinin Analizi

		N	Ort.	ss.	F	p
Aşırı Çalışma	0-5 yıl	59	2,248	0,720	0,981	0,418
	5-10 yıl	92	2,326	0,824		
	10-15 yıl	79	2,366	0,760		
	15-20 yıl	51	2,504	0,849		
	20 yıl ve üzeri	29	2,507	0,899		
	Toplam	310	2,367	0,801		
Kompulsif Çalışma	0-5 yıl	59	2,463	0,578	0,794	0,530
	5-10 yıl	92	2,530	0,689		
	10-15 yıl	79	2,454	0,574		
	15-20 yıl	51	2,608	0,726		
	20 yıl ve üzeri	29	2,638	0,726		
	Toplam	310	2,521	0,650		
Ölçek Toplamı	0-5 yıl	59	2,339	0,599	0,949	0,436
	5-10 yıl	92	2,412	0,721		
	10-15 yıl	79	2,402	0,624		
	15-20 yıl	51	2,548	0,748		
	20 yıl ve üzeri	29	2,561	0,779		
	Toplam	310	2,432	0,685		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları süre ile işkoliklik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları KurumaGöre İşkoliklik Düzeylerinin Analizi

		N	Ort.	ss.	F	p
Aşırı Çalışma	İlkokul	95	2,277	0,798	1,088	0,338
	Ortaokul	120	2,375	0,839		
	Lise	95	2,448	0,751		
	Toplam	310	2,367	0,801		
Kompulsif Çalışma	İlkokul	95	2,393	0,653	2,686	0,070
	Ortaokul	120	2,573	0,624		
	Lise	95	2,583	0,669		
	Toplam	310	2,521	0,650		
Ölçek Toplamı	İlkokul	95	2,325	0,678	1,796	0,168
	Ortaokul	120	2,459	0,696		
	Lise	95	2,505	0,673		
	Toplam	310	2,432	0,685		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları kurum ile işkoliklik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tartışma Sonuç ve Öneriler

İşkoliklik davranışı, kurum yöneticileri için ilk anda güzel bir davranış olarak görülse de işkolikliğin sebepleri ve sonuçları açısından bakıldığında, hem çalışana hem de kurumun hedeflerine ulaşma açısından zararlı olabilecek bir tutumdur. Özellikle öğretmenlerin işkolik davranışlar sergilemeleri onların bir süre sonra farklı sorunlar yaşamalarına sebep olabilecektir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile işkoliklik ölçeği alt boyutlarından Aşırı Çalışma alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, Kumpusif Çalışma ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Akın ve Oğuz (2010) öğretmenlerin işkoliklik düzeylerini tespit etmek amacıyla yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile işkoliklik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığını tespit etmişlerdir. Helvacı ve Başaran (2020) öğretmenlerin işkoliklik düzeylerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile işkoliklik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığını belirlemişlerdir. Araştırmada erkek öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Erkek öğretmenler toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında zamanlarını evde geçirmek yerine iş ortamında geçirebilmektedirler. Zamanının çoğunu eğitim kurumunda geçirme eğiliminde olan öğretmenlerin bu tutumları zamanla işkoliklik davranışına dönüşebilmektedir.

Öğretmenlerin branşları ile işkoliklik ölçeği alt boyutlarından Kompulsif Çalışma alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, Aşırı Çalışma ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Helvacı ve Başaran (2020) öğretmenlerin işkoliklik düzeylerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada öğretmenlerin branşları ile işkoliklik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığını belirlemişlerdir. Araştırmada branş öğretmenlerinin işkoliklik düzeylerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Branş öğretmenleri çoğunlukla kendi branşına odaklanarak kendi alanında mesleki gelişimini sürdürmek adına daha yoğun bir şekilde işkoliklik davranışı sergileyebilmektedirler.

Öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumu ile işkoliklik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Araştırmada eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin işkoliklik düzeyi diğer üniversitelerden mezun olanlara göre daha düşük olarak bulunmuştur. Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenler üniversiteye başladıkları anda öğretmen olacakları konusunda kendilerini hazırlamakta, bilgi birikimlerini de bu yönde oluşturma çabası içerisinde olabilmektedirler. Buna karşılık diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine olan adaptasyonları sebebiyle eğitim kurumunda daha çok zaman geçirme isteği içerisinde olabilmekte, kurum içerisinde daha çok görev alma eğiliminde olabilmektedirler.

Öğretmenlerin eğitim durumu ile işkoliklik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Eğitim durumunun artması bilgi ve beceri düzeyinin artmasını da beraberinde getirmektedir. Araştırmada doktora

eğitimi almış öğretmenlerin aşırı çalışma eğiliminde olduğu, yüksek lisans eğitimi almış öğretmenlerin kumpusif çalışma eğiliminde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin bilgi ve yeteneklerinin artması onların işkoliklik davranışlarını yoğunlaştırmalarına sebep olabilecektir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları süre ile işkoliklik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Helvacı ve Başaran (2020) öğretmenlerin işkoliklik düzeylerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada öğretmenlerin kıdem süreleri ile işkoliklik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığını belirlemiştirler. Öğretmenler görev yaptıkları eğitim kurumundaki çalışma süreleri arttıkça kurum içerisinde yürütülen faaliyetler konusunda bilgi düzeyi artarak, kurumda daha yoğun çalışabilmektedirler.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurum ile işkoliklik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Helvacı ve Başaran (2020) öğretmenlerin işkoliklik düzeylerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ile işkoliklik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğunu belirlemiştirler. Araştırmada lisede görev yapan öğretmenlerin işkoliklik düzeyi diğer eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Lisede görev yapan öğretmenler özellikle çocukların lise eğitimi bittikten sonra girecekleri sınava hazırlanmalarını sağlamak adına ders aralarında bile çalışma eğiliminde olmaktadır ve bu da onların işkoliklik düzeyleri üzerinde etkili olabilmektedir.

Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, branş öğretmenleri ve eğitim Fakültesi dışında başka bir fakülteden mezun olan öğretmenlerin ve lise öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin daha yoğun olduğu, eğitim düzeyinin ve hizmet sürelerinin yükselmesi ile birlikte işkoliklik davranışların daha yoğun gösterilebildiği sonucuna ulaşılmıştır.

İşkoliklik kurum yöneticileri için olumlu bir durum olarak algılanmaktadır. Buna karşılık işkoliklik davranışı öğretmenlerin tükenmişlik gibi olumsuz duygudurumlar yaşamalarına sebep olabilmektedir. Bu olumsuz sonucu önlemek amacıyla eğitim kurumlarındaki çalışma saatlerinin ayarlanması yararlı olabilecektir.

Literatürde öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmış az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu konuda veri çeşitliliğinin sağlanabilmesi adına farklı demografik özelliklere, farklı yerleşim yerlerinde bulunan okullarda görev yapmakta olan öğretmenler üzerinden öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin tespit edilmesi yararlı olabilecektir.

Kaynakça

- Aydın, B. (2007).*Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*, Yüksek Lisans Tezi Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Balkaya, Ş. Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ. ve Altınkurt Y.(2016). *Farklı Çalışan Tipindeki Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ve Tükenmişlik Düzeyleri: Muğla Sıtkı Koçman*

- Üniversitesi Örneği*. (Ed.Kadir Beycioğlu, Niyazi Özer, Didem Koşar, İdris Şahin).Eğitim Yönetimi Araştırmaları-3. Pegem Akademi Yayınları. Ankara.
- Başaran, M. (2013). *İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Giresun Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.
- Helvacı, M. A., ve Başaran, O. (2020). The relationship between workaholism levels of teachers and organizational cynicism. *European Journal of Education Studies*, 7(5), 94-119.
- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309-327.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keown, L. A. (2008). *Time Escapes Me: Workaholics And Time Perception*. Canadian Social Trends. Statistics Canada - Catalogue No: 11-008.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Başkaya, F. (2004). *Çığrından Çıkış Bir Dünya*. Ankara: Maki Basın-Yayıncılık.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik ile Esenlik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu. T. (2010). Polis teşkilatının işkolik çalışanları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63
- Gürsu, O. (2016). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin işe bağlılık hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi* 65, 393-404.
- İnce, M., Gül, H., O, E., ve Candan, H. (2015). İşkolik davranışların iş-yaşam kalitesine etkileri üzerine sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 13, 40-59.
- Kanai A. ve Wakabayashi M. (2001). Workaholism among japanese blue-collar employees. *International Journal of Stres Management*, 8(2), 129-145.
- Macit, M. (2015). *İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Martin, D. (1999), October 26). Wayne E. Oates, 2, Is Dead; Coined the term 'workaholic'. New York Times. <http://www.nytimes.com> adresinden ulaşılmıştır.
- Ögel, K. (2015), Ben Bir İşkolikim <https://www.haberturk.com/saglik/haber/639182-ben-bir-iskoligim> (Erişim Tarihi: 14.06.2022)
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşkolik Eğilimlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özsoy, E., Burcu, F. ve Semiz, T. (2012). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-65
- Özsoy, O. (2002). *Geleceğin Meslekleri*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Snır, R. & Harpaz, I. (2004), Attitudinal and demographic antecedents of workaholism, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536
- Temel, A. (2006), Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-126
- Temel, Ayşen (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.