

Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Dengesinin İş Tutkunluk Üzerine Etkisi

Gülşah ADIYAMAN¹ Mehmet Tarık AKSOY² Yasin KÜÇÜKKILIÇ³ Hava AKMAN⁴

Nurdoğan UYSAL⁵

¹Eğitimci, MEB, glshadiyaman@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8138-5904

²Eğitimci, MEB, mtarikaksoy@gmail.com, ORCID: 0009-0003-1009-504X

³Eğitimci, MEB, yasin06_3@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9702-9031

⁴Eğitimci, MEB, havvaakman77@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-6777-7806

⁵Eğitimci, MEB, nurdoganuysal@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-0704-911X

Özet: Bu araştırma; okul yöneticilerinde iş yaşam dengesinin işe tutkunlukları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda hazırlanan kişisel bilgi formu, İş Yaşam Dengesi ve İşe Tutkunluk Ölçeğinden oluşan veri toplama aracı; 2022-2023 eğitim öğretim yılında Zonguldak il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 113 okul yöneticisine uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde frekans yüzde, standart sapma, ortalama istatistiklerinin yanında, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin orta düzeyde işe tutkunluk ve iş yaşam dengesine sahip oldukları belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin iş yaşam dengesini belirleyen boyutlardan iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması ile işe tutkunluk düzeylerini belirleyen boyutlar arasında anlamlı ilişkiler saptanırken yaşamı ihmal etme ile işe tutkunluk boyutları arasında anlamlı ilişkiler olmadığı görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve genel iş yaşam dengesinin işe tutkunluğu olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna varılmıştır.

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

The Effect of Work Life Balance on Job Passion in School Administrators

Abstract: This study was conducted to examine the effects of work-life balance on school administrators' passion for work. The data collection tool consisting of personal information form, Work Life Balance and Work Engagement Scale prepared in line with the purpose was applied to 113 school administrators working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Zonguldak province centre in the 2022-2023 academic year, which were determined by convenience sampling method. The data obtained were evaluated by means of SPSS 22.0 statistical programme in computer environment. In the analysis of the data, frequency, percentage, standard deviation, average statistics, correlation and regression analyses were used. As a result of the research, it was determined that school administrators have moderate level of work passion and work life balance. Significant relationships were found between work-life harmony, making time for oneself and having a life consisting of work, which are the dimensions determining school administrators' work-life balance, and the dimensions determining their level of work passion, while there were no significant relationships between neglecting life and work passion dimensions. As a result of the regression analysis, it was concluded that work-life harmony, making time for oneself and general work-life balance positively affect and increase work passion.

Keywords: School Administrator, Work Life Balance, Work Engagement

1. GİRİŞ

İşe tutkunluk, bir kişinin işine ne ölçüde dahil olduğunu, işine olan azmini, şevkini ve şevkini anlatmak için kullanılan bir kavramdır (Macey ve Schneider, 2008). İşe tutkunluk; enerji, kendini adama ve kendini kaptırma ile karakterize edilen olumlu, tatmin olmuş ve işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008). İşe tutkunluk, çalışanın kendisinden beklenen rolü yerine getirebilmek için fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini ortaya koyabilmesi, diğer bir deyişle "elini, beynini ve kalbini" işe verebilmesidir (Göktepe, 2016).

İşe tutkunluğun üç boyutu vardır. Bunlar; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmadır. Dinçlik, kişinin işteki yüksek enerjisi ve zihinsel dayanıklılığı, işte çok çalışmaya istekli olması ve zorluklar karşısında sebatı ifade eder. Adanmışlık, tanımadan bir derece daha yüksektir ve güçlü katılım anlamına gelir. Yoğunlaşma ise bireyin kendini tamamen işe vermesi ve işten geri çekilememesi durumunu ifade eder (Schaufeli ve diğerleri, 2002).

İşe tutkunluğun bireyler ve örgütler üzerinde birçok olumlu etkisi vardır. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların çoğunda işe tutkunluğun hem

örgütler hem de çalışanlar üzerinde olumlu etkilerinin olduğu söylenebilir. İşe tutkunluğun yüksek iş tatmini, motivasyon, yüksek performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışında artış ve işten ayrılma niyetinde azalma gibi olumlu sonuçlarının olduğu belirtilmektedir (Doğan ve Özdemir, 2021).

Okul yöneticileri açısından işe tutkunluk ele alındığında; okulun işlerine bağlanması, kendisini okuluna adanması ve işlerine yoğunlaşması olarak açıklanabilir. Hiç şüphesiz okul yöneticilerinin işlerine olan tutkunluğu, okulun performansına, yani öğrenci başarısına olumlu yansımaları olacaktır. Ancak bireylerin işe tutkunluklarını etkileyen pek çok bireysel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden birisinin de iş aşı dengesi olabileceği düşüncesiyle bu araştırma planlanmıştır.

Son yirmi yılda, çalışanların iş-yaşam dengesini etkin bir şekilde yönetmenin önemi giderek daha belirgin hale gelmiştir. İş-yaşam dengesinin bozulması, iş ve ev yaşamında bazı sorunlara yol açtığından, hem çalışanların hem de örgütlerin iş ve ev yaşamının farklı taleplerini dengelemeye çalışmaları önemlidir. Örgütler, özellikle çalışanların ev yaşam kalitesinin iş yaşamlarını etkilediğini fark ettikten sonra bu konuya giderek daha fazla önem vermeye başlamışlardır (Powell ve Greenhaus, 2010).

İnsanın başarı ve mutluluk arzusu, bireyin hem özel ve hem de mesleki yaşamı açısından geçerlidir. Bu nedenle, bu iki alan arasında bir denge kurmak, mutlu bir yaşam sürmek için çok önemlidir. Uyumlu bir iş-yaşam dengesi, bireyin işteki ve evdeki taahhüt ve yükümlülüklerinin birbiriyle çatışmadığı bir durum olarak tanımlanmaktadır (Clark, 2000).

Genel olarak iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile yaşamı arasında bir denge kurabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Bu denge durumuna ulaşarak, çalışanlar işte mutlu ve üretken olma potansiyeline sahip olurlar. Araştırmalar, iş-yaşam dengesini sağlayabilen kişilerin refahını ve yaşam kalitesini artırdığını göstermektedir (Erben ve Ötken, 2014). Sonuç olarak işverenler, işletmede iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yardımcı olacak gerekli politika ve stratejilerin geliştirilmesine önem vermektedirler (Sayın, 2017).

Bir insanın hayatının çoğunu geçirdiği, biri iş diğeri özel olmak üzere iki yaşam alanı vardır. Her alanın bireyler için farklı rolleri, sorumlulukları ve beklentileri vardır. Bu alanlardan herhangi birinde roller, sorumluluklar veya beklentiler arasında bir uyumsuzluk varsa, olumsuz sonuçlara yol açabilecek bir dengesizlik olacaktır. Örneğin, bir kişi

işle çok meşgulse ve aile sorumluluklarını ihmal ederse veya tam tersi, hayatın iki alanı arasında bir dengesizlik olacaktır. Böylece, iki habitat sürekli iç içe geçmiş durumda. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması, yalnızca bireyi değil, ait olduğu kuruluşları da olumsuz etkileyebilir. Dengeyi korumak için çeşitli alanların birbirini olumsuz etkilememesi gerekir. Hatta bireyler ile işi, ailesi ve arkadaşları arasındaki ilişki çatışmaları iş-yaşam dengesini bozabilmektedir (Tuğsal, 2017).

Ayrıca iş-yaşam dengesinin sağlanamaması, verimsizliğe, mutsuzluğa, iş doyumunun azalmasına, işe bağlılığın azalmasına ve yaşam kalitesinin düşmesine neden olur (Kuru, 2014). İş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşayan bireylerin diğer çalışanlara göre daha düşük performans gösterdiği görülmektedir. Birden fazla rolü yerine getirmenin yarattığı stres devamsızlığı artırabilir. Bu durum nedeniyle birey aile hayatında olduğu gibi iş hayatında da mutsuzdur. İş-yaşam dengesi azalmış kişiler, artan stres, azalan yaşam doyumunu ve depresif ruh hali yaşarlar (Gür, 2016). Bu ve benzeri nedenlerle bireylerin mutlu bir yaşam sürebilmeleri için hem iş hem de özel yaşamlarında dengeyi sağlamaları gerekmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmada okul yöneticilerinin iş yaşam dengelerinin işlerine olan tutkunlukları üzerindeki etkileri sorgulanmaktadır.

2.YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde kurgulanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişkenler arasındaki varyasyonun varlığını veya düzeyini belirlemek için tasarlanmış bir araştırma modelidir. Bu tür tarama modellerinde ilişkiler açıklanabilir ve yargılarda bulunulabilir veya nedensellik ilişkisi bulunabilir (Kıncal, 2015).

2.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Zonguldak il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 113 okul yöneticisi oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler kişisel bilgi formu, İşe Tutkunluk Ölçeği ve İş Yaşam Dengesi ölçeği ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Schaufeli vd. (2003)'ün geliştirdiği "İşe Tutkunluk Ölçeği" yer almıştır. Söz konusu ölçek Sezen (2022) tarafından hazırlanan "Psikolojik Sahiplenmenin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Sezen çalışmasında ölçeğe yönelik faktör analizi yapmış ve ölçeğin dinçlik ile adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere iki faktörden oluştuğunu belirlemiştir. Ölçekteki 1,2,3,4,5,7,8,10,13 nolu maddeler dinçlik boyutuna, 6,9,11,12,14,16,17 nolu maddeler adanmışlık ve yoğunlaşma boyutuna aittir

Araştırmada iş yaşam dengesi düzeylerini ölçmek için Apaydın (2011) tarafından geliştirilen 'iş yaşam dengesi' ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerden altı tanesi iş yaşam uyumu, altı tanesi yaşamı ihmal etme, dört tanesi kendine zaman ayırma ve dört tanesi de yaşamın işten ibaret olması boyutlarını oluşturmaktadır. Yanıtlarda 'Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılıyorum (2), Biraz katılıyorum (3), Büyük ölçüde katılıyorum (4), Tam katılıyorum (5) şeklinde 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. İş yaşam dengesinin

4 alt boyutu anketteki sorular madde numaraları ile sıralanmıştır; İş yaşam uyumu (6.7.8.9.17.19. sorular), Kendine zaman ayırma (13.12.20.18. sorular), Yaşamın işten ibaret olması (15.14.16. sorular), Yaşamı ihmal etme (1.4.10.5.11.2. sorular)dır.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	57	50,4
Kadın	56	49,6
Medeni Durum		
Evli	89	78,8
Bekar	24	21,2
Yaş		
30 Ve Altı	15	13,3
31-40	60	53,1
41 Ve Üzeri	38	33,6
Mesleki Kıdem		
5 Yıl Ve Altı	23	20,4
6-10 Yıl	18	15,9
11-15 Yıl	20	17,7
16-20 Yıl	22	19,5
21 Ve Üzeri	30	26,5

Yöneticiler cinsiyete göre 57'si (%50,4) erkek, 56'si (%49,6) kadın olarak dağılmaktadır. Yöneticiler medeni duruma göre 89'u (%78,8) evli, 24'ü (%21,2) bekar olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yaşa göre 15'i (%13,3) 30 ve altı, 60'ı (%53,1) 31-40, 38'i (%33,6) 41 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler mesleki kıdeme göre

23'ü (%20,4) 5 yıl ve altı, 18'i (%15,9) 6-10 yıl, 20'si (%17,7) 11-15 yıl, 22'si (%19,5) 16-20 yıl, 30'u (%26,5) 21 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticilerin işe tutkunluk ve iş yaşam dengesi yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. İşe Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
İşe Tutkunluk Genel	113	3,218	0,784	1,000	5,000	0,000
Dinçlik	113	3,233	0,848	1,000	5,000	0,000
Adanmışlık Ve Yoğunlaşma	113	3,199	0,755	1,000	5,000	0,000
İş Yaşam Dengesi Genel	113	3,013	0,288	2,150	3,500	0,000
İş Yaşam Uyumu	113	3,087	0,818	1,000	5,000	0,000
Kendine Zaman Ayırma	113	2,708	0,652	1,000	3,800	0,000
Yaşamın İşten İbaret Olması	113	2,867	0,759	1,000	4,670	0,000
Yaşamı İhmal Etme	113	3,388	0,544	2,170	4,670	0,000

Yöneticilerin "işe tutkunluk genel" ortalaması orta 3,218±0,784 (Min=1; Maks=5), "dinçlik" ortalaması orta 3,233±0,848 (Min=1; Maks=5), "adanmışlık ve yoğunlaşma" ortalaması orta 3,199±0,755 (Min=1; Maks=5), "iş yaşam dengesi genel" ortalaması orta 3,013±0,288 (Min=2.15; Maks=3.5), "iş yaşam uyumu" ortalaması orta 3,087±0,818 (Min=1; Maks=5), "kendine zaman ayırma" ortalaması orta 2,708±0,652 (Min=1; Maks=3.8), "yaşamın işten ibaret olması" ortalaması orta 2,867±0,759 (Min=1;

Maks=4.67), "yaşamı ihmal etme" ortalaması orta 3,388±0,544 (Min=2.17; Maks=4.67) olarak saptanmıştır.

Yöneticilerin iş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesi düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesi Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		İşe Tutkunluk Genel	Dinçlik	Adanmışlık Ve Yoğunlaşma
İş Yaşam Dengesi Genel	r	0,497**	0,491**	0,472**
	p	0,000	0,000	0,000
İş Yaşam Uyumu	r	0,688**	0,684**	0,646**
	p	0,000	0,000	0,000
Kendine Zaman Ayırma	r	0,392**	0,400**	0,353**
	p	0,000	0,000	0,000
Yaşamın İşten İbaret Olması	r	-0,401**	-0,385**	-0,396**
	p	0,000	0,000	0,000
Yaşamı İhmal Etme	r	-0,172	-0,203*	-0,117
	p	0,068	0,031	0,218

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

İşe tutkunluk genel, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma, iş yaşam dengesi genel, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; dinçlik ile işe tutkunluk genel arasında r=0.98 pozitif çok yüksek (p=0,000<0.05), adanmışlık ve yoğunlaşma ile işe tutkunluk genel arasında r=0.958 pozitif çok yüksek (p=0,000<0.05), adanmışlık ve yoğunlaşma ile dinçlik arasında r=0.883 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), iş yaşam dengesi genel ile işe tutkunluk genel arasında r=0.497 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), iş yaşam dengesi genel ile dinçlik arasında r=0.491 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), iş yaşam dengesi genel ile adanmışlık ve yoğunlaşma arasında r=0.472 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), iş yaşam uyumu ile işe tutkunluk genel arasında r=0.688 pozitif orta (p=0,000<0.05), iş yaşam uyumu ile dinçlik arasında r=0.684 pozitif orta (p=0,000<0.05), iş yaşam uyumu ile adanmışlık ve yoğunlaşma arasında r=0.646 pozitif orta (p=0,000<0.05), iş yaşam

uyumu ile iş yaşam dengesi genel arasında r=0.773 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), kendine zaman ayırma ile işe tutkunluk genel arasında r=0.392 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), kendine zaman ayırma ile dinçlik arasında r=0.4 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), kendine zaman ayırma ile adanmışlık ve yoğunlaşma arasında r=0.353 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), kendine zaman ayırma ile iş yaşam dengesi genel arasında r=0.27 pozitif zayıf (p=0,004<0.05), kendine zaman ayırma ile iş yaşam uyumu arasında r=0.301 pozitif zayıf (p=0,001<0.05), yaşamın işten ibaret olması ile işe tutkunluk genel arasında r=-0.401 negatif zayıf (p=0,000<0.05), yaşamın işten ibaret olması ile dinçlik arasında r=-0.385 negatif zayıf (p=0,000<0.05), yaşamın işten ibaret olması ile adanmışlık ve yoğunlaşma arasında r=-0.396 negatif zayıf (p=0,000<0.05), yaşamın işten ibaret olması ile iş yaşam dengesi genel arasında r=-0.689 negatif orta (p=0,000<0.05), yaşamın işten ibaret olması ile iş yaşam uyumu arasında r=-0.51 negatif orta (p=0,000<0.05), yaşamın işten ibaret olması ile

kendine zaman ayırma arasında $r=-0.535$ negatif orta ($p=0,000<0.05$), yaşamı ihmal etme ile dinçlik arasında $r=-0.203$ negatif çok zayıf ($p=0,031<0.05$), yaşamı ihmal etme ile iş yaşam dengesi genel arasında $r=-0.499$ negatif zayıf ($p=0,000<0.05$), yaşamı ihmal etme ile kendine zaman ayırma

arasında $r=-0.639$ negatif orta ($p=0,000<0.05$), yaşamı ihmal etme ile yaşamın işten ibaret olması arasında $r=0.374$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 4. İş Yaşam Dengesinin İşe Tutkunluk Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²																																												
İşe Tutkunluk	Sabit	-0,866	-1,275	0,205	36,477	0,000	0,241																																												
	İş Yaşam Dengesi	0,497	6,040	0,000				İşe Tutkunluk	Sabit	0,174	0,224	0,823	28,487	0,000	0,495	İş Yaşam Uyumu	0,639	8,103	0,000	Kendine Zaman Ayırma	0,250	2,588	0,011	Yaşamın İşten İbaret Olması	0,042	0,479	0,633	Yaşamı İhmal Etme	0,044	0,494	0,622	Dinçlik	Sabit	-1,127	-1,527	0,130	35,251	0,000	0,234	İş Yaşam Dengesi	0,491	5,937	0,000	Adanmışlık Ve Yoğunlaşma	Sabit	-0,532	-0,800	0,425	31,772	0,000	0,216
İşe Tutkunluk	Sabit	0,174	0,224	0,823	28,487	0,000	0,495																																												
	İş Yaşam Uyumu	0,639	8,103	0,000																																															
	Kendine Zaman Ayırma	0,250	2,588	0,011																																															
	Yaşamın İşten İbaret Olması	0,042	0,479	0,633																																															
	Yaşamı İhmal Etme	0,044	0,494	0,622																																															
Dinçlik	Sabit	-1,127	-1,527	0,130	35,251	0,000	0,234																																												
	İş Yaşam Dengesi	0,491	5,937	0,000																																															
Adanmışlık Ve Yoğunlaşma	Sabit	-0,532	-0,800	0,425	31,772	0,000	0,216																																												
	İş Yaşam Dengesi	0,472	5,637	0,000																																															

Lineer Regresyon Analizi

İş yaşam dengesi ile işe tutkunluk arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=36,477$; $p=0,000<0.05$). İşe Tutkunluk düzeyindeki toplam değişim %24.1 oranında iş yaşam dengesi tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,241$). İş Yaşam Dengesi işe tutkunluk düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,497$).

İş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme ile işe tutkunluk arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=28,487$; $p=0,000<0.05$). İşe Tutkunluk düzeyindeki toplam değişim %49.5 oranında iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,495$). İş Yaşam Uyumu işe tutkunluk düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,639$). Kendine Zaman Ayırma işe tutkunluk düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,250$). Yaşamın İşten İbaret Olması işe tutkunluk düzeyini etkilememektedir ($p=0.633>0.05$). Yaşamı İhmal Etme işe tutkunluk düzeyini etkilememektedir ($p=0.622>0.05$).

İş yaşam dengesi ile dinçlik arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=35,251$; $p=0,000<0.05$). Dinçlik düzeyindeki toplam değişim %23.4 oranında iş yaşam dengesi tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,234$). İş yaşam dengesi dinçlik düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,491$).

İş yaşam dengesi ile adanmışlık ve yoğunlaşma arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere

yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=31,772$; $p=0,000<0.05$). Adanmışlık ve Yoğunlaşma düzeyindeki toplam değişim %21.6 oranında iş yaşam dengesi tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,216$). İş yaşam dengesi adanmışlık ve yoğunlaşma düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,472$).

4.SONUÇ

Okul yöneticilerinde iş yaşam dengesinin işe tutkunlukları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında Zonguldak il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 113 okul yöneticisi gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ve bu iki boyutun genel ortalamasını ifade eden işe tutkunluk genel olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre dinçlik boyutunun ortalaması 3,233, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutunun 3,199 ve işe tutkunluk genel düzeyleri ise 3,218 sayısal değer almıştır. Bu sonuçlar okul yöneticilerinin işlerine orta düzeyde tutkunluklarının olduğunu göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin iş yaşam dengeleri; iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması ve yaşamı ihmal etme boyutlarında, ayrıca bu boyutların genel ortalamasını ifade eden iş yaşam dengesi genel olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan

değerlendirmeye göre iş yaşam uyumu 3,087, kendine zaman ayırma 2,708, yaşamın iten ibaret olması 2,867 ve yaşamı ihmal etme 3,388 sayısal değer alırken iş yaşam dengesi genel ortalamaları 3,013 sayısal değer almıştır. Bu sonuçlar okul yöneticilerinin orta düzeyde iş yaşam dengesine sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin iş yaşam dengeleri ile iş tutkunlukları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir analiz sonucunda;

iş yaşam dengesini belirleyen boyutlardan iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması ile işe tutkunluk düzeylerini belirleyen boyutlar arasında anlamlı ilişkiler saptanırken yaşamı ihmal etme ile işe tutkunluk boyutları arasında anlamlı ilişkiler olmadığı görülmüştür.

İş yaşam dengesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve genel iş yaşam dengesinin işe tutkunluğu olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak iş yaşam dengesi, okul yöneticilerinin işe tutkunluklarını %49.5 düzeyinde yordamaktadır.

Bu çalışma Zonguldak il merkezinde görev yapan 113 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha fazla yöneticinin katıldığı araştırmaların yapılması sonuçlardan genellemeye gidilmesine olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Clark, S.C. (2000). Work / Family Border Theory: A New Theory Of Work / Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Erben, G. S., ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121.

- Göktepe, E., (2016). Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gür, T. M. (2016). Comprehensive Review Of Methane Conversion In Solid Oxide Fuel Cells: Prospects For Efficient Electricity Generation From Natural Gas. *Progress In Energy And Combustion Science*, 54, 1-64.
- Kıncal, R. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemleri.(4. Basım). Ankara: Nobel Yayınevi
- Kuru, İ. (2014). Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Özdemir, M., & Doğan, A. (2021). Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeyindeki farklılığın incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2203-2222.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Sayın, M. (2017). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Schaufeli, W. Taris, T. W., Rhenen, W., (2008). 'Workaholism, Burnout, And Work Engagement: Three Of A Kind Or Three Different Kinds Of Employee Well-Being? *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57 (2), 173-203.
- Schaufeli, W.B., ve Bakker, A. (2003). UWES – Utrecht WorkEngagement Scale, Preliminary Manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1),71-92.
- Sezen, E. (2022). Psikolojik Sahiplenmenin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kütahta Dumlupınar Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahta.
- Tuğsal, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.