

DİN KÜLTÜRÜ VE AHLAK BİLGİSİ (DKAB) ÖĞRETMENLERİNİN İŞE BAĞIMLILIK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Orhan GÜRSU ^(*)

Öz

Bu çalışmanın amacı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin işe bağlılık hakkındaki görüşlerini tespit etmektir. Çalışmanın örneklemini Antalya ilinde hizmet içi eğitim alan 144 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada Robinson (1989) tarafından geliştirilen, Apaydın (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20.0 ve LISREL 8.54 istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre DKAB öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre işe bağlılık hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılık taşımazken, yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde işe bağlılık düzeyleri hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Özellikle iletişimin zarar görmesi boyutunda öğretmenlerin yaşlarının etkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşı büyüdükçe iletişimin zarar görmemesine önem verdikleri anlaşılmaktadır. Sonuç olarak DKAB öğretmenlerinin işe bağlılık düzeylerinin zayıf düzeyde kaldığı söylenebilir.

***Anahtar Kelimeler:** İşe Bağlılık, DKAB, İşkoliklik, Cinsiyet, Yaş.*

The Evaluation of the Views of the Religious Culture and Ethics Knowledge Teachers about Workaholism

Abstract

The aim of this study is to find out the views of the Religious Culture and Ethics Knowledge Teachers (RCEKT) about workaholism. The sample of the study consists of the 144 RCEKT, who work within the boundaries of Antalya province. The Workaholism Scale developed by Robinson (1989) and adapted by Apaydın (2011) to Turkish has been used in the study. The data have been analysed by the statistical package programmes SPSS 20.0 and LISREL 8.54. The results show that there are no meaningful differences as regards to workaholism among the RCEKT with respect to their gender whereas there are meaningful differences as far as their age is concerned. Particularly, the age of the teachers is effective in damaging communication. It is understood that teachers put much emphasis on not harming communication as their age increase. In conclusion, it can be said that the level of workaholism remains low among RCEKT.

***Keywords:** Workaholism, DKAB, Workaholics, Gender, Age.*

^{*)} Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Psikolojisi Anabilim Dalı, Antalya (e-posta: orhangursu@akdeniz.edu.tr)

Giriş

Yaklaşık yarım asırlık geçmişe sahip olan *işe bağımlılık* ya da *işkoliklik* kavramlarının günümüzde giderek artan bir şekilde araştırılıyor olması konunun önemini göstermektedir. Teknolojik yenilikler, bilginin hızlı bir şekilde yenilenmesi, hizmet kalitesinin yükselmesi, artan rekabet, beklenti ve istemlerin artması gibi etkenler birey üzerinde baskı oluşturmaktadır. Doğal olarak bu baskıdan kurtulmak için günümüz insanı uzun süreli çalışmakta veya işini ev ortamına da taşıma ihtiyacı hissetmektedir. Tek ebeveynli olmak, aile yaşamının özelleşmesi, işin bireyin hayatında baskın hale dönüşmesi iş-yaşam dengesizliğini gündeme getirmektedir (Apaydın, 2011). Son 10-15 yıllık süre içerisinde ABD’de haftalık çalışma saatleri 43 saatten 47 saate çıkarılmış, yine haftalık 50 saat ve üzeri çalışanların oranı %24 ten %37 ye çıkmıştır. Rakamlar işe bağımlılığın her geçen gün daha fazla arttığını göstermektedir (Robbins ve Judge, 2011).

Türk Dil Kurumu’na (TDK) (2008, s.992) göre iş, “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak nitelendirilmiştir. Machlowitz (1978), iş’i amaçlı bir etkinlik olarak değerlendirmektedir. İşkoliklik (workaholism), kavramı ise ilk defa Oates (1971) tarafından “işe takıntı düzeyinde bağımlılık, anlamında kullanılmıştır. Bu tarihten itibaren işe bağımlılık kavramı bilinir hale gelmiş ve yaygın bir şekilde kullanılmıştır (Spence ve Robbins, 1992). Kavramın geniş tanımını Porter (1996), “iş ve işe yönelik aktivitelerin kişinin yaşamındaki diğer faktörlerin önüne geçmesi ile iş ortamının hiçbir sebeple bırakılamaması” şeklinde açıklamaktadır. Spence ve Robbins (1992) ise, “oldukça yüksek bir seviyede işlerine bağımlı olan, içsel gerilimlerini azaltmak amacıyla işe güdülenen, ancak yaptıkları işten düşük düzeyde eğlence sağlayan bireyler” şekline tanımlamışlardır.

İşe bağımlılık kavramının sonundaki “bağımlılık” olumsuzluk ifadesi, işe bağımlılığı bir anlamda alkoliklik gibi düşünmeye sevk etmektedir. Kavramın olumlu ya da olumsuz olduğuna dair bir fikir birliği olmamasına rağmen genel olarak olumsuz bir çağrışıma sahip olduğu ifade edilebilir. Çalışan kişinin, yakınlarını ihmal etmesi ve bazen de çalıştığı örgütü olumsuz bir şekilde etkilemesi nedeniyle çoğunlukla işe bağımlılık, olumsuz olarak nitelendirilmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2009). Seybold ve Salamone, (1994), işe bağımlılığın özelliklerini; kontrol edilemeyen bir bağımlılık, diğer bireysel sorumluluklardan kaçmak için bir sığınak, güçlü rekabet özelliğine sahip ve özgüvenleri zayıf şekilde sıralamışlardır. Aynı zamanda, çevrelerini kontrol etme ihtiyacı duyan, kriz durumundaymış gibi davranan, iş bağımlısı olduklarını reddeden, mükemmeliyetçi tipler oldukları da ifade edilmektedir (Porter, 1996). Ne var ki bütün bu olumsuz özellikler sadece iş göreni değil ama aynı zamanda ailesini ve çevresiyle etkileşimini de etkilemektedir. İşe bağımlıların egolarının yüksek olması nedeniyle bu durumdan aileleri de kaçınılmaz olarak etkilenmektedir (akt. Senholzi, 2005). İşe bağımlılığın sebepleri arasında; dürtü kontrol sorunu olması, işine saplantılı bir bağlılık geliştirmesi, obsesif-kompulsif nevrozlu kişiliği yansıtan A tipi kişiliğe sahip olması, başarısızlık korkusu, başarı isteği, sosyal baskı, aile yaşamında doyumsuzluk ve rol modelin de işe bağımlı olması gibi nedenler sıralanmaktadır (Burke, Burgess ve Oberklaid 2003; Burke, Burgess ve Fallon 2006; Russo ve Waters 2006; Porter 2006).

Alanyazında işe bağımlılık ile eğitim seviyesi, depresyon, yöneticilik, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, yaşam dengesi, obsesif düşünce ile aile çatışması gibi farklı değişkenler arasında pek çok çalışmanın yapıldığını görmek mümkündür. Örneğin, işe bağımlılık ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada eğitim seviyesinin yükselmesi ile işe bağımlılığın artması arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Chamberlin vd., 2009). Diğer çalışmalarda ise, işe bağımlılık ile depresyon, yöneticilik, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, yaşam dengesi, obsesif düşünce, aile çatışması gibi ilişkiler incelenmiştir (Metin, 2010; Porter, 2001; Koçak, Recep, 2009; Apaydın, 2010; Emhan vd., 2012; Zircirkiran, Mustafa, 2013). Ancak işe bağımlılığın din, inanç veya din kültürü öğretmenliği gibi değişkenlerle ilişkisine yönelik ülkemizde herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Gerçekleştirilen çalışmaların daha çok Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye yönelik olduğunu söylemek mümkündür. Yurtdışında Burke (2000) tarafından yapılan bir çalışmada, inançlar, korkular ve işe bağımlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuçta katılımcıların işe bağımlılık açısından ahlaki değerlerinin olmadığı, başkalarına karşı olan çabalarının inançları gereği olduğu sonucuna varmıştır.

Bu çalışmada bu nedenle inanç, manevi değerler ve ahlak eğitimi alan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri incelenmektedir. Bu araştırmanın amacı, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin işe bağımlılık düzeylerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla bu çalışmada Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin işe bağımlılık konusundaki görüşleri cinsiyete, yaşa, medeni durum, eğitim durumu, bireyin kendini dini inanç ve kendini dini konular hakkında bilgili görmesi açısından incelenmektedir.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi ve analizi konuları yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin işe bağımlılığa ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlayan bu araştırma betimsel yönetime göre desenlenmiştir.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 13 - 14 Haziran 2015 tarihleri arasında Antalya ilinde hizmet içi eğitim alan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri oluşturmaktadır. Eksik ve hatalı kodlama gibi nedenlerden dolayı bazı anketler analiz sürecine alınmamıştır. Sonuçta 144 öğretmene ulaşılmıştır.

Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1 verileri değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan katılımcıların 80'inin (%44.4) kadın, 64'ünün (% 55.6) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların

yaş dağılımları sırasıyla 23- 33 yaş grubunda 38 (% 20.8) öğretmen, 34- 44 yaş grubunda 58 (%38.9) öğretmen, 45 ve üzeri yaş grubunda 48 (%40.3) öğretmendir. Öğretmenlerin 123'ü (%85.4) evli, 21'i (% 14.6) bekar. Eğitim durumlarına bakıldığında ise öğretmenlerin 118'i (% 81.9) lisans, 25'i (% 17.4) lisansüstü düzeyde eğitim almıştır. Öğretmenlere mesai dışında çalışma durumları sorulduğunda da 53'ü (% 36.8) akşamları evde çalışmakta, 50'si (%34.7) çalışmamakta, 26'sı (% 18.1) hafta sonu evde çalışmakta, 14'ü (% 9.7) hafta sonu işyerinde çalışmakta, bir kişi ise akşamları işyerinde çalışmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerine Ait Demografik Bilgilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Düzyey	N	%
Cinsiyet	Kadın	80	44.4
	Erkek	64	55.6
Yaş	23 - 33 yaş	38	20.8
	34- 44 yaş	58	38.9
	45 ve üzeri yaş	48	40.3
Medeni Durum	Evli	123	85.4
	Bekar	21	14.6
Eğitim Durumu	Lisans	118	81.9
	Lisansüstü	25	17.4
	Kayıp veri	1	.7
Kendinizi Dini İnanç Açısından Nasıl Değerlendiriyorsunuz?	Kesinlikle inanıyorum ve dini görevlerimi yerine getirmeye çalışıyorum.	137	95.1
	İnancım var ama dini görevlerimi tam olarak yerine getiremiyorum.	6	4.2
	Dini inançlarla ilgili bazı şüphe ve endişelerim var.	1	.7
	Dine karşı bir ilgim yok.	-	-
Kendinizi Dini Konular Hakkında Bilgili Görüyor Musunuz?	Bir Müslüman için gerekli bilgilerin tümüne sahibim.	98	68.1
	İbadetlerimi yerine getirecek kadar bilgiye sahibim.	37	25.7
	Din hakkındaki bilgilerim eksik sayılır.	9	6.3
	Din hakkında hiçbir bilgiye sahip değilim.	-	-
Mesai Dışında Çalışma Durumunuz	Hafta sonu evde çalışıyorum	26	18.1
	Hafta sonu işyerinde çalışıyorum.	14	9.7
	Akşamları evde çalışıyorum.	53	36.8
	Akşamları işyerinde çalışıyorum.	1	.7
	Çalışmıyorum.	50	34.7

Katılımcıların demografik bilgileri kapsamında üç soru daha sorulmuştur. Bu sorulardan birincisi "kendinizi dini inanç açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?" sorusudur. Bu soruya verilen yanıtların başında "kesinlikle inanıyorum ve dini görevlerimi yerine getirmeye çalışıyorum (% 95.1)" maddesi gelmektedir. İkinci sırada "inancım var ama dini görevlerimi tam olarak yerine getiremiyorum (%4.2)" maddesidir. Üçüncü sırada ise "dini inançlarla ilgili bazı şüphe ve endişelerim var (%.7)." maddesidir. "Dine karşı bir ilgim yok." maddesine hiçbir öğretmen yanıt vermemiştir.

"Kendinizi dini konular hakkında bilgili görüyor musunuz?" ikinci sorusuna ise öğretmenlerin çoğunluğu "bir Müslüman için gerekli bilgilerin tümüne sahibim (%68.1)" şeklinde yanıt vermiştir. "İbadetlerimi yerine getirecek kadar bilgiye sahibim" maddesine öğretmenlerin % 25.7'si, "din hakkındaki bilgilerim eksik sayılır" maddesine ise öğretmenlerin % 6.3'ü, "din hakkında hiçbir bilgiye sahip değilim" maddesine de yanıt veren olmamıştır.

Araştırmada Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin işe bağlılık düzeylerini belirlemek ve bu konu hakkındaki görüşlerini saptamak için Robinson (1989) tarafından geliştirilen Apaydın (2011) tarafından Türkçeye çevrilen ve geçerlik güvenirlik çalışmaları yapılan "İşe Bağlılık" ölçeği kullanılmıştır. İşe bağlılık ölçeği dört boyutlu (iş takıntısı, kontrol, iletişimin zarar görmesi ve kendine değer verme) ve dörtlü Likert (1= hiçbir zaman, 2= bazen, 3= sık sık, 4= her zaman) tipinde bir ölçektir. Apaydın (2011) araştırmasında ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olduğunu doğrulamıştır. Bu çalışmada da Apaydın (2011) tarafından elde edilen boyutlar doğrulayıcı faktör analizi ile yeniden test edilmiş ve benzer şekilde olduğu doğrulanmıştır. Bu kapsamda ölçekten 1., 8. ve 14. maddeler çıkarılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizine göre modelin ve faktör yapısının geçerliği konusunda kuramsal olarak daha sağlıklı bilgiler vermektedir (Şencan, 2005). İşe bağlılık ölçeğinde bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla elde edilen verilere Lisrel 8.54 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapısal denklem modellemede tek bir uyum iyiliği indeksine bakarak karar vermek yerine çok sayıda uyum iyiliği indeksi kullanıldığı için diğer indeksler de incelenmiştir. Tablo 2'de çalışmada kullanılan uyum indeksleri, tanımlar, iyi uyum değerleri ve kabul edilebilir sınır değerleri sunulmaktadır.

Tablo 2. İşe Bağımlılık Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri (22 maddeli)

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Model
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3 sd$	390.57 (sd=201)
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 3$	1.94
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$.081
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0.80
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0.75
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0.052
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0.095

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.

Doğrulamalı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değeri ($\chi^2 = 390.57$), $N=144$, serbestlik derecesi ($sd=201$), $P= 0.00000 < 0.05$) bulunmuştur. 4 faktörlü modelin uyum indeksi değerleri $RMSEA=0.081$, $GFI=0.80$, $AGFI=0.75$, $CFI=0.81$ ve $SRMR= 0.095$, $RMR= 0.052$ olarak bulunmuştur. Bulunan uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Modele ilişkin faktör yükleri ve doğrulamalı faktör analizi sonuçları Şekil 2’de gösterilmiştir. Şekil 2’ye göre uyum indeksleri incelendiğinde M23 ile M20 ve M20 ile M19 arasında iyileştirmenin yapıldığı görülmektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 13.0 ve LISREL 8.54 istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmada bağımsız değişkenler açısından katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla dağılımın homojen olup olmadığını test eden Levene’nin Varyanslarının Homojenliği Testi sonuçları incelenmiştir. Varyansların homojen olduğu durumlarda ‘cinsiyet’ değişkeni için t-testi, "yaş" değişkeni için ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın kaynağının belirlenmesinde LSD testi kullanılmıştır.

Bulgular

DKAB öğretmenlerinin işe bağımlılık hakkındaki görüşleri cinsiyet ve yaş değişkenleri açısından aşağıda yer almaktadır.

DKAB Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre İşe Bağlılıklarına Yönelik Bulgular

DKAB öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre işe bağlılıklarına yönelik bulgular Tablo 3'de verilmektedir. Cinsiyetin işe bağlılık üzerine etkisi t-testi ile araştırılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3. Cinsiyetin İşe Bağlılık Üzerine Etkisi

İşe Bağlılık	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	p
İş Takıntısı	Kadın	80	2.2906	.41898	-.912	.478
	Erkek	64	2.2266	.41837		
Kontrol	Kadın	80	2.2839	.37590	-.712	.478
	Erkek	64	2.2344	.44406		
İletişimin Zarar Görmesi	Kadın	80	1.8050	.43280	1.860	.065
	Erkek	64	1.9406	.43742		
Kendine Değer Verme	Kadın	80	2.8063	.61363	-.091	.928
	Erkek	64	2.7969	.61540		

p* < .05

Araştırmanın bulgularına göre cinsiyetin işe bağlılığın boyutları üzerine etkisinin olmadığı görülmektedir [t₍₁₄₂₎ = -.912, p > 0.05], [t₍₁₄₂₎ = -.712, p > 0.05], [t₍₁₄₂₎ = 1.860, p > 0.05], [t₍₁₄₂₎ = -.091, p > 0.05]. Ancak verilerin aritmetik ortalamaları değerlendirildiğinde iş takıntısı boyutunda erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek öğretmen}} = 2.2266$) kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın öğretmen}} = 2.2906$) göre görece daha az iş takıntısı yaşadıkları söylenebilir. Yine kontrol boyutunda da erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek öğretmen}} = 2.2344$) kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın öğretmen}} = 2.2839$) göre daha az kontrollü oldukları yorumu yapılabilir. İletişimin zarar görmesi boyutunda ise erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek öğretmen}} = 1.9406$) kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın öğretmen}} = 1.8050$) göre daha yüksek aritmetik ortalama değere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{kadın öğretmen}} = 2.8063$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{erkek öğretmen}} = 2.7969$) göre daha fazla kendine değer verdikleri anlaşılmaktadır.

DKAB Öğretmenlerinin Yaşa Göre İşe Bağlılığa Yönelik Bulgular

Yaşa göre DKAB öğretmenlerinin işe bağlılıklarına yönelik görüşleri ANOVA ile test edilmiş, görüşler arasında farklılığın olup olmadığı ise LSD testi ile tespit edilmiştir.

Tablo 4. Yaşın İşe Bağımlılık üzerine etkisi

Boyutlar	\bar{X}			F	p	Grup fark
	23-33 yaş	34-44 yaş	45 yaş ve üstü			
İş Takıntısı	2.2533	2.2500	2.2839	.096	.908	--
Kontrol	2.2707	2.2956	2.2144	.533	.588	--
İletişimin Zarar Görmesi	1.7737	1.8241	1.9875	3.031	.051*	23-33 yaş / 45 yaş ve üstü
Kendine Değer Verme	2.7237	2.8448	2.8125	.456	.635	--

p* < .05

Analiz sonuçlarına göre DKAB öğretmenlerinin iletişimin zarar görmesine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu [$F_{(2,141)} = 3.031, p = .051$], bu farklılığın ise 23-33 yaş grubunu giren öğretmenlerle ($\bar{X}_{23-33 \text{ yaş}} = 1.7737$) 45 yaş ve üstü yaş grubuna giren öğretmenler ($\bar{X}_{45 \text{ yaş ve üstü}} = 1.9875$) arasında olduğu görülmektedir. Görüşler arasındaki farklılık incelendiğinde ise 45 yaş ve üstü yaş grubuna giren öğretmenler, 23-33 yaş grubuna giren öğretmenlere göre iletişimin zarar görmesini daha fazla önemsedikleri söylenebilir. İşe bağımlılığı oluşturan iş takıntısı [$F_{(2,141)} = .096, p > .05$], kontrol [$F_{(2,141)} = .533, p > .05$] ve kendine değer verme [$F_{(2,141)} = .456, p > .05$] boyutlarına yönelik görüşler arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

DKAB öğretmenlerinin medeni durumuna ve eğitim durumuna göre değerlendirme, öğretmen sayılarının dengeli dağılmaması nedeniyle yapılamamıştır.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada öncelikle işe bağımlılığın alt boyutları olan işe bağımlılık, iş takıntısı, kontrol, iletişimin zarar görmesi, kendine değer verme düzeyleri ile DKAB öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Aynı zamanda işe bağımlılığın alt boyutları ile “Kendinizi dini inanç açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?”, “Kendinizi dini konular hakkında bilgili görüyor musunuz?”, “Mesai dışında çalışma durumunuz” soruları arasındaki ilişki incelenmiştir. İşe bağımlılık ile cinsiyet arasında bir ilişki tespit edilemedi de kadın ve erkek öğretmenlerin işe bağımlılık hakkındaki görüşlerinin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde küçük de olsa farklılıklar olduğu görülmektedir. Örneğin işe bağımlılık ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkide kadınların erkeklere göre daha fazla iş takıntılı ve kontrol odaklı oldukları ifade edilebilir. İletişimin zarar görmesi alt boyutunda erkeklerin kadınlara göre

daha dikkatli oldukları, başka bir deyişle iletişimin zarar görmesini istemedikleri gözlenmektedir. Kendine değer verme alt boyutunda kadınların erkeklere oranla kendilerine daha fazla değer verdikleri söylenebilir. Bu sonuçlar alanyazında yapılan çalışmalarca da desteklenmektedir. Örneğin Burke de (1999) işe bağımlılıkta cinsiyet farklılıklarını incelediği çalışmada işkolikliğin üç boyutu açısından cinsiyet bakımından farklılık olmadığı sonucuna varmıştır. Akduman vd. (2015) ile Oğuz ve Akın (2008) benzer bulguları elde etmişlerdir. Yaş değişkeninde ise 23-33 yaş ile 40 yaş grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre yaş büyüdükçe işe bağımlılığın alt boyutu olan iletişimin zarar görmesine daha çok dikkat ediliyor denilebilir. İş takıntısı alt boyutu ile ilgili bulgularda, 45 yaş ve üstünün diğer iki gruba göre biraz daha fazla iş takıntılı yaşadıkları görülmektedir. Türkiye de gerçekleştirilen bazı çalışmalarda benzer bulgulara ulaşılmıştır (Akın ve Oğuz 2010; Pekdemir I., Koçoğlu M., 2014; Akduman, vd. (2015). Yine bu çalışmada da 34-44 yaş grubu diğer iki gruba göre daha fazla kontrole önem vermektedir. Aynı şekilde 34-44 yaş grubunun diğer iki gruba oranla kendine daha çok değer verdikleri söylenebilir. Robinson vd.. (2001), işkolik eşlerinin toplumsal yabancılaşma, pozitif etki ve kontrol odağı kavramları açısından işkolik olmayanların eşleri ile karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada, işkolik eşlerin diğerlerine oranla daha fazla işe bağımlı ve dış kontrol odaklı oldukları sonucuna varmışlardır.

Araştırmaya katılan DKAB öğretmenlerinin “Kendinizi dini inanç açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna %95.1’nin "kesinlikle inanıyorum ve dini görevlerimi yerine getirmeye çalışıyorum maddesini işaretlemesi aldıkları eğitimden kaynaklanıyor olabilir. Aynı şekilde “Kendinizi dini konular hakkında bilgili görüyor musunuz?” sorusuna % 68.1’nin “Bir Müslüman için gerekli bilgilerin tümüne sahibim.” ve % 25.7’sinin “İbadetlerimi yerine getirecek kadar bilgiye sahibim.” maddesini işaretlemiş olmasını da bu bağlamda değerlendirebiliriz. Burada üzerinde durulması gereken konu, DKAB öğretmenlerinin % 6.3’sünün “Din hakkındaki bilgilerim eksik sayılır.” maddesini işaretlemeleridir. Din Kültürü mesleğini icra eden ve bu doğrultuda bir eğitim alan öğretmenlerin az bir oranda bile olsa kendilerini yetersiz görmelerini ülkemizde verilen din eğitiminin yeterli olmamasına bağlamak mümkün görünüyor. Yine de konunun din eğitimcileri tarafından tartışılmasında fayda olabilir. Son olarak “Mesai dışında çalışma durumunuz” sorusuna katılımcıların %50’si çalışmıyorum, %36.8’i ise “Akşamları evde çalışıyorum.” maddesini işaretlemiştir. Bu sonuçlara bakarak DKAB öğretmenlerinin işe bağımlılık düzeylerinin zayıf düzeyde olduğu ifade edilebilir. Alan yazında bu bulguyu destekleyen benzer çalışmalar da bulunmaktadır (Burke, 2000; Burke ve Köksal, 2002).

İşe bağımlılığa ilişkin DKAB öğretmenleri ile ilgili olarak yapılmış çalışmaya rastlamak oldukça zordur. Genel olarak eğitim çalışanlarında ve özelde DKAB öğretmenlerinde işe bağımlılığın araştırmalara konu edilmesi oldukça yararlı olacaktır.

Kaynakça

Akduman, C., Akduman, G., Şimşek Yüksekbilgili, N., Yüksekbilgili, Z. (2015).

- ASM'lerde görev yapan çalışanlar üzerinde karşılaştırmalı bir işkoliklik araştırması.* 6. Uluslararası Katılımlı Aile Hekimliği Kongresinde (04-08 Kasım) sunuldu, Antalya.
- Akın, U., Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), s. 309-327.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bayraktar, N. (2014). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin mesleklerinden beklentileri ve mesleki tükenmişlik algıları, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 37(2)*, 40-60.
- Bayraktaroğlu, S. Kutanis R.Ö., Dosaliyeva, D. (2009). *İşkoliklik ve örgütsel bağlılık: Bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma.* 17. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresinde (21-23 Mayıs) sunuldu, Eskişehir, s. 553- 558.
- Burke, J. R. Burgess, Z., Fallon, B. (2006). Workaholism among australian female managers and professionals, job behaviors, satisfactions and psychological health. *Equal Opportunities International* 25(3), s. 200–213.
- Burke, J. R., Burgess, Z., Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among australian psychologists. *Career Development International* 8(6), s. 301–308.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, s. 11–16.
- Burke, R. J. (1999) It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, s. 225-239.
- Burke, R., Köksal, H. (2002). Workaholism among a sample of turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91(1):60-68.
- Chamberlin, C.M., Zhang, N. (2009). Workaholism, health, and self-acceptance. *J Counseling & Development*, 87(1), s. 159- 69.
- Coşkun, M. K. (2012). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(41), s. 64-77.
- Emhan, A., Mete, M., Emhan, A. (2012). Kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39 (1), s. 75-79.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), s. 65-83.

- Machlowitz, M. M. (1978). *Determining the effects of workaholism*. Unpublished, doctoral dissertation, Yale Üniversitesi, ABD.
- Metin, Ü. B. (2010). *The antecedents and consequences of burnout, work engagement, and workholism*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Oates, W., (1971). *Confessions of a workaholic: the fact about work addiction*. New York, World.
- Oğuz, E., Akın, U. (2008). *Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki*. International Conference on Educational Sciences (23–25 June) sunuldu, Kıbrıs.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, s. 17-36.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *Int J Stress Management*, 8(2), s. 147-64.
- Porter, G.(1996) Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, s.70–84.
- Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International* 11(5), s. 440–462.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2011). *Örgütsel davranış*. (Çeviri Editörü: İnci Erdem), İstanbul: Nobel Kitap.
- Robinson, B. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural and family research. *Journal of Employment Counselling*, March, 37, s. 31- 47.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholic: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29, s. 397-410.
- Russo, A. J., Waters, E. L. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict, the moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International* 11(5), s. 418-439.
- Schermelleh, E., K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52.
- Senholzi, M. A. (2005). *The validation and generalization of the work attitudes and behaviors inventory (WABI)*. The Florida State University, Doctor of Philosophy, ABD.

- Seybold, K. C., Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73, September/ October.
- Spence, J. T., Robbins, A. S., (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1) , s. 160-178.
- Türk Dil Kurumu (2008). Türkçe Sözlük. (10. Baskı), Ankara.
- Yeğin, H. İ. (2014). Din kültürü ve ahlâk bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(58), s. 315-332.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: sağlık işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.