



İş Özellikleri ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi *

Şule Polat ¹, Murat Özdemir ²

Öz

Bu araştırmada, öğretmenlik mesleğinin iş özellikleri (ÖMİÖ) ile öğretmenlerde iş-yaşam dengesi (ÖİYD) ilişkisinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışma Ankara ili dokuz merkez ilçesindeki kamu liselerinde çalışan 413 öğretmenin gönüllü katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri *İş-Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ)* ve *Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği (ÖMİÖÖ)* ile toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde standart sapma, aritmetik ortalama, Pearson korelasyon katsayısı, doğrulayıcı faktör analizi ve çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda öğretmenlik mesleği iş özellikleri ile katılımcıların iş-yaşam dengesine yönelik görüşleri arasında manidar bir korelasyon bulunduğu gözlemlenmiştir. İYDÖ'nün boyutları açısından değerlendirildiğinde; *iş yaşam uyumu* boyutu ile ÖMİÖ arasında pozitif yönde ve manidar bir ilişki; *kendine zaman ayırma* boyutu ile ÖMİÖ arasında ise negatif yönlü ve manidar bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Çoklu regresyon analizi sonuçları ise öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin iş-yaşam dengesinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler

Öğretmenlik mesleği iş özellikleri
İş yaşam dengesi
Öğretmen

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 27.05.2018

Kabul Tarihi: 09.07.2019

Elektronik Yayın Tarihi: 08.07.2020

DOI: 10.15390/EB.2020.7944

Giriş

Toplumda öğretmenlik mesleğinin önemli olduğu genel kabul görmesine karşın, mesleği icra eden öğretmenlere verilen toplumsal değerler yeterli olduğunu söylemek güçtür. Oysa öğretmenlik mesleği, yetişen kuşakların kültürlenmesi ve sosyalleşmesinde önemli bir işlev görmektedir. Öğretmenler, sahip oldukları mesleki formasyon yoluyla öğrencilere bilgi, beceri ve tutum kazandırmakta; böylece toplumun bugününü ve yarınını biçimlendirmektedir (Haynes, 2002). Öğretmenlik mesleğine yönelik değerler ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Mesleğe yönelik değerler ise büyük oranda toplumsal, kültürel, ekonomik ve teolojik temellerden beslenmektedir (Özkan, 2005).

Öğretmenlik mesleğini değerli kılan bir diğer etmen ise, mesleğin toplumsal işlevidir. Öğretmenler eğitim sürecinin asli aktörüdür. Eğitim, toplumsal yapının tüm alt sistemleri ile ilişki içerisinde. Dolayısıyla eğitimin niteliği bir bakıma ilişki içerisinde olduğu diğer alt-toplumsal

* Bu makale Şule Polat'ın Murat Özdemir danışmanlığında yürüttüğü "İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, sule.polat@yahoo.com

² Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, mrtozdem@hacettepe.edu.tr

sistemlerin niteliğini de etkilemektedir. Bu nedenle eğitimin niteliğinin geliştirilmesi için maddi ve manevi tüm unsurların işe koşulması büyük önem taşımaktadır. Bu süreçte eğitim sisteminin başarısı sistemin insan kaynağı durumundaki öğretmenlere bağlıdır. Öğretmenlerin mesleki rollerini etkili şekilde icra edebilmesi ise çeşitli etmenlere bağlıdır. Bu etmenlerden birisi ise onların sahip oldukları motivasyondur.

Motivasyon, başta psikoloji ve yönetim bilimi olmak üzere çeşitli bilim dallarının odaklanmış olduğu konular arasında yer almaktadır. Özellikle iş ortamında çalışanları nelerin motive ettiği ya da nelerin onların motivasyonlarını düşürdüğü konusu araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Bu konuda alanyazında çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır. Bunlardan biri de Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olan *iş özellikleri kuramı*dır. İş özellikleri kuramı, bir işin yapısal özelliklerinin, çalışanlarda işin anlamlı bulunması başta olmak üzere kimi psikolojik sonuçlara yol açtığını varsayımı üzerine geliştirilmiştir. Bu yönüyle iş özellikleri kuramı öğretmenlik mesleğinin sahip olduğu iş özelliklerinin tanımlanması bakımından kavramsal bir değer taşımaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin sahip olduğu özelliklerin öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Bu kapsamdaki çalışmaların birinde öğretmenlerin sürekli olarak aynı konuyu anlatmaktan dolayı monotonluk duygusuna kapıldıkları ve bu nedenle meslekten soğudukları saptanmıştır (Elma, 2003). Bir başka çalışmada ise öğretmenlik mesleğine yönelik toplumsal saygınlığın düşük olduğu gözlenmiştir. Söz konusu araştırmada ayrıca öğretmenlerin öğretim süreçlerine yönelik kararlarda aktif şekilde yer almamalarının da onları olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir (Türkan, 1999). Öğretmenlerin eğitime yönelik karar süreçlerine düşük düzeyde katılım gösterebildikleri, Akbaba'nın (1996) çalışmasında da orta çıkan önemli bir bulgudur. Bu kapsamda Ersoy (2006) ve Yaylacı (2004) yürütmüş oldukları çalışmalarda öğretmenlerin karar süreçlerine düşük düzeyde katılım gösterme eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Nitekim Dodd ve Ganster (1996) sorumluluk duygusunun, çalışanlara tanınan özerklik sonucunda arttığını saptamışlardır. Dolayısıyla öğretmenlerin monotonluk duygusundan kurtulmaları ve karar sürecine aktif olarak katılım sağlamalarının mesleğin yapısal yönden görece özerk kılınmasıyla mümkün olabileceği söylenebilir.

İş özellikleri kuramına göre çalışan motivasyonu üzerinde etkili olan bir diğer faktör de *geribildirim*dir. Öğretmenlik mesleği bağlamında geri bildirim çoğunlukla öğrenci başarısı üzerinden sağlanmaktadır. Ne var ki öğrenci başarısında öğretmen etkisinin dışında da birçok etmenin rol oynaması, öğretmenin bu süreçte kendi etkisini görebilmesini güçleştirmektedir. Dolayısıyla öğrenci başarısına dayalı geribildirim, tek başına öğretmenin mesleği anlamlı bulmasına ve dolayısıyla motivasyonunun artmasına doğrudan katkı sağlamamaktadır. Elma'nın (2003) gerçekleştirmiş olduğu araştırma sonuçları öğretmenlik mesleğinin geribildirim alma konusunda sorunlu olduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu araştırmada öğretmenler öğrencilerine kazandırmış oldukları bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda onlara katkı sağlamadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

İş özellikleri kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde öğretmenlik mesleğinin yapısal özellikleri öğretmenlerin mesleki doyumsuzluk duygusu yaşamalarına neden olabilir. İş doyumun azalması, beraberinde öğretmenlerin iş dışındaki yaşam süreçlerini de olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğinin sahip olduğu işin yapısıyla öğretmenlerin iş yaşam dengesi arasında bir ilişki olması muhtemel görünmektedir. İş-yaşam dengesi genel olarak, çalışanların iş yaşamı ile iş dışındaki yaşamı arasındaki eylem, yükümlülük, istek ve beklentiler bakımından sağladıkları uyumu ifade etmektedir. İş yaşamı ile özel yaşam arasında denge kurabilmek, öğretmenler için de kimi zorluklar içermektedir. Yaşanan bu zorluklar öğretmenlerin kaygı ve stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu bağlamda yürütülmüş bazı çalışmalarda öğretmenlerin geçim sıkıntısı yaşadıkları, ek iş yaptıkları, kişisel ve mesleki gelişimleri için harcama yapmakta zorluk çektikleri, gelirlerinin

düşük olduğunu düşündükleri, yaşam standartlarının düşük olduğu ve daha iyi bir alternatifle karşılaşmaları durumunda iş değiştirmeyi düşündükleri saptanmıştır (Özdayı, 1990; Özdemir, 1986; Özpolat, 2002). Alanyazın taramalarında öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu kapsamda bir çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede yapılan bu çalışmanın öğretmen motivasyonu ve iş-yaşam dengesi konulu alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amaçla gerçekleştirilen araştırmanın öğretmen motivasyonunu artırmaya dönük politikaların belirlenmesi kapsamında uygulayıcılara da katkı sağlaması umulmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri

Yönetim bilimi alanında çalışanların motivasyonunu etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla çok sayıda çalışma yapılmıştır. Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği *iş özellikleri kuramında*, özelliklerine uygun olarak işin yeniden düzenlenmesinin çalışanın iş doyumunu ve verimliliğine katkı sağlayacağı, aynı zamanda çalışılan örgütün performansını artıracakları ileri sürülmektedir. Hackman ve Oldham'a (1980) göre, örgütsel verimliliğin ve iş motivasyonunun sağlanmasında en belirleyici etken, çalışan ile yaptığı iş arasındaki uyumun niteliğidir. Bu bağlamda iş özellikleri kuramı; işin özellikleriyle çalışanların reaksiyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koyma, etkileşimleri ayırıştırma ve bunları yeniden organize etme amacını taşımaktadır. Modeli en genel haliyle beş temel iş boyutu (*görev kimliği, beceri çeşitliliği, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim*); bunların ortaya çıkardığı üç psikolojik durum (*iş anlamlı bulma, iş sonuçları hakkında sorumluluk hissetme ve işin sonuçlarına ilişkin bilgi sahibi olma*) ve devamında da bunların bireysel ve işe ilişkin birtakım faydalı sonuçları (*iş motivasyonu, iş doyumunu, kişisel gelişme doyumunu ve etkililik*) olarak ifade etmek mümkündür. Modele göre iş boyutları, psikolojik durumlar ve sonuçlar arasındaki ilişkiler moderatörler (*bilgi ve beceri düzeyi, bireysel gelişim ihtiyacının şiddeti ve iş ortamının farklı yönlerine ilişkin duygular*) tarafından belirlenmektedir (Hackman ve Oldham, 1980). Bu kuram; çalışanların işe alınma yöntem ve ölçütleri veya onlara eğitim vermek suretiyle geliştirilmesi yerine, çalışanların nitelikleri ve işin özelliklerini ön plana çıkararak, iş ile çalışan arasında uyum sağlayacak şekilde işin yeniden tasarlanmasına veya mevcut tasarımın revize edilmesine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda, iş ve çalışan uyumunun sağlanması durumunda, işin yeniden tasarlanmasının çalışanlar tarafından kolayca benimseneceği, sonrasında da çalışan motivasyonunun ve iş doyumunun yükseleceği, böylece hem bireysel hem de örgütsel performansın artacağı öngörülmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin iş özellikleri yıllarca tartışılmalı bir konudur. Farklı kültürler farklı yorumlarda bulunsa da ortak düşünce öğretmenin, öğrencinin yeteneklerini ortaya çıkaran, sorumluluklarının farkında olan, öğrencilerine örnek davranışlar sergileyen bireyler olması yönündedir. Çalışmamızda Oldman ve Hackman'ın geliştirmiş olduğu *İş Tamsı Ölçeği (İTÖ)* model alınarak, öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin boyutları belirlenmiştir. Modelin birinci boyutunu oluşturan *beceri çeşitliliği* işin çalışanın farklı yeteneklerini kullanabilmesine olanak tanıyıp tanımadığına ilişkin özelliğidir. Çalışmada bunun karşılığı olarak alınan *öğretmen yeterlikleri* öğretmenlerin işlerini yapılabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumları ifade etmektedir. Modelin ikinci boyutunu oluşturan *görev kimliği* işin tamamı veya anlamlı bir şekilde ayrıştırılabilen bir bölümünün tamamen ilgili çalışan tarafından yapılması ve algılanabilir sonucunun olmasına ilişkin özelliğidir. Bu boyutun karşılığı olarak; öğretmenlerin genel sorumlulukları, öğretime ilişkin rol ve sorumlulukları, sınıf yönetimine ilişkin rol ve sorumlulukları, yönetsel rol ve sorumlulukları ve ilişkilerle ilgili rol ve sorumlulukları içeren *öğretmen rol ve sorumlulukları* çalışmanın ikinci boyutunu oluşturmaktadır. *Görevin önemi* işin çalışılan örgüt içinde ya da dışında bulunan diğer insanların işlerinde veya hayatlarında etkide bulunup bulunmadığına ilişkin iş özelliği olup, modelin ve çalışmanın üçüncü boyutunu oluşturmaktadır. İşin planlanmasında ve uygulanmasında kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde, çalışana özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisi verme derecesi ile ilgili

iş özelliği olan *özerklik* ise modelin dördüncü boyutudur. Öztürk'e (2011) göre öğretmenlik mesleğinde özerklik; eğitimin planlama, uygulama ve geliştirilme süreçlerine öğretmenin katılabilmesini ve faaliyetlerine ilişkin kararlardaki belirleyicilik, özgürlük ve yetki sınırını ifade etmektedir. İşin sonucu ile çalışanın eylemleri arasında doğrudan ilişki kurarak çalışana net bilgi sağlamayı ifade eden *geribildirim* modelin beşinci boyutudur. *Performans geribildirimi* öğretmenlere hem sınıflarda uyguladıkları ders anlatma yöntem ve tekniklerinin ne kadar faydalı olduğu hakkında bilgi verecek, hem de faydalı uygulamaların devam ettirilmesi noktasında öğretmenin motivasyonunu artıracaktır (Polat, 2017).

Öğretmenlik Mesleğinde İş-Yaşam Dengesi

70'li yıllarda çok sayıda kadının işgücüne katılımıyla iş-yaşam dengesi kavramı ele alınmaya başlanmıştır. Artık ev içi iş yükü, çocuk bakımı, yalnızca bireyi değil değişen iş ortamlarını da ilgilendiren hususlar olarak görülmeye başlanmış ve iş-yaşam dengesi kavramı ortaya atılmıştır (McIntosh, 2003). İş yaşam dengesi yalnızca kadınlara yönelik bir sorun alanı değildir, belirleyicilerine bağlı olarak kişiden kişiye farklılık gösterebilen, kapsamı sürekli değişen ve genişleyen bir kavramdır. Guest (2002) tarafından geliştirilen iş yaşam dengesinin yapısı, belirleyicileri ve sonuçları modeline göre; iş yaşam dengesinin belirleyicileri örgütsel (ev kültürü ve talepleri ile iş kültürü ve talepleri) ve bireysel faktörler (kişilik, yaş, cinsiyet, uyum, enerji, kendini kontrol ile kariyer yaşam evreleri) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Modelde iş yaşam dengesinin hem öznel (bireyin iş ve yaşamındaki denge ya da dengesizlik hisleri) hem de nesnel (bireyin çalışma saatleri ile iş dışındaki yaşamındaki boş zamanları ve aile içinde üstlendiği rolleri) göstergeleri bulunmaktadır. Modele göre, iş yaşam dengesinin sonuç veya etkileri ise; iş ve yaşam doyumu, bireyin ruh ve beden sağlığı, iş ve iş dışı yaşamda gösterdiği performans ile iş ve evdeki diğer kişilerle etkileşimidir (Guest, 2002). Örgüt, birey ve toplum açısından önemi giderek artan iş-yaşam etkileşimini farklı bilim dallarında farklı açılardan ele almaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde iş-yaşam dengesi çalışanı örgütte tutma ve onun verimliliğini artırma stratejilerinin önemli bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan iş-yaşam etkileşimi; psikolojide çoğunlukla bireylerdeki davranışsal sonuçlara (ruh sağlığı, yaşam doyumu, stres, tükenmişlik vb.) etkileri bakımından, toplumbiliminde ise daha çok aile ve kadın kavramları üzerinden ele alınmaktadır.

İş yaşam dengesi diğer tüm çalışanlar açısından önem taşıdığı gibi öğretmenler açısından da önemlidir. Ancak öğretmenlerdeki iş yaşam dengesinin veya dengesizliğinin etkilerinin başka bireyler üzerindeki etkileri düşünüldüğünde bunun sadece kendileri için değil, tüm toplum için önemli olduğu görülecektir. Tatil sürelerinin uzunluğu ve çalışma saatlerinin makul zamanları içermesi gibi nedenlerle, öğretmenlik diğer mesleklere oranla iş yaşam çatışması yaşanması ihtimali daha düşük bir meslek olarak algılanmaktadır (Cinamon ve Rich, 2002). Buna karşın öğretmenliğin mesleki özellikleri, öğretmenlerden beklenen rol ve sorumluluklar dikkate alındığında, öğretmenlerin iş ve yaşam alanlarında denge kurmalarının çok kolay bir şey olmadığı görülecektir. Bu çerçevede, özellikle görevini iyi yapma konusuna gerekli çabayı gösteren öğretmenin işinde ve vereceği derslere hazırlanmak için evinde harcayacağı zaman ve enerjinin iş dışı yaşamına etkisi veya bunların tersi durumlar gibi nedenlerle ile sıkıntı çekmeleri de olası görünmektedir (Özkul, 2014).

İlgili Araştırmalar

Charters, Bogen, Dunlap, Harris ve Landry (1984), temel iş özelliklerinin öğretmenlik mesleğine uygulanabilirliğini araştırdıkları çalışmalarında, ölçek maddelerini temel unsurlarına bağlı olarak öğretmenlik mesleği özelliklerine uyarlamıştır. Guise (1988) iş özellikleri modelinin olumlu kişisel ve iş çıktılarının öğretmenlerde iş doyumunu artırdığı ve doyumdaki artışın da daha yüksek performansla çalışmaya motive ettiğini ortaya koymuştur. Lawrence (2001), çalışmasında, öğretmenlerin beceri çeşitliliği (öğrencilerle ilgilenmek) ve özerkliğe çok yüksek düzeyde katılırlarken geri bildirim ve görevin önemine düşük düzeyde katıldıklarını saptamıştır. Ngimbudzi (2009) çalışmasında

öğretmenlerin iş doyumuyla iş özellikleri (önem, özerklik, geri bildirim) arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Kass, Vodanovich ve Khosravi (2011), iş özellikleri modelinin üniversite eğitime uygulanması çalışmalarında, iş özelliklerinin geliştirilmesi suretiyle iş zenginleştirilmesinin okul memnuniyetini ve okula devamı artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Talebi ve Shams (2012), çalışmalarında beceri çeşitliliği, iş özerkliği ve geribildirim ile öğretmen performansı arasında önemli bir ilişki olmasına karşın görev kimliği ile öğretmen performansı ve potansiyel motivasyon gücü arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aliakbari ve Kafshgar (2013) tarafından öğretmen sorumlulukları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada, öğretmenlerin sorumlulukları; öğrenci motivasyonu, öğrenci başarısı, öğrencilerle ilişkiler ve öğretim olmak üzere dört boyutta; öğretmenlerin iş doyumuna ise; işin anlamlılığı, destekleyici yönetim, iş özellikleri, toplumsal faydalar ve işte kalma niyeti olmak üzere beş boyutta ele alınmış ve öğrenci motivasyonuna ilişkin öğretmen sorumluluğu ile iş doyumuna alt ölçeklerinden destekleyici yönetimin iş özellikleriyle anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Daryanto (2014) öğretmenlerin bireysel özellikleri, iş özellikleri ve kariyer gelişimi arasındaki farklılık ne kadar büyük olursa; iş doyumunun ve meslekten ayrılma niyeti düzeylerinin de o kadar yüksek olacağı sonucuna varmıştır. Osei-Owusu, Osei-Owusu ve Effah (2014) çalışmalarında iş özellikleri ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bonhomme, Jolivet ve Leuven (2016), öğretmenlerin hareketliliğini (tayin, yer değiştirme, farklı iş olanakları arama) belirleyen asıl unsurların dezavantajlı öğrencilerin oranı, öğrenci-öğretmen oranı, öğretime destek kadrosunun oranı ve öğretim saatleri olduğunu, ayrıca öğretmenlerin ulusal bir sınavdaki başarı oranına bakarak, okullarına değer atfettiklerini tespit edilmiştir.

Yurtiçi alanyazında Mavi'nin (2015), iş özelliklerine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının çok yüksek düzeyde çıktığı, iş özellikleri ile duygusal emek ve iş akışı arasında da ilişki bulunduğunu saptadığı çalışma dikkat çekicidir. Bu çalışma, iş özelliklerini öğretmenlik mesleği bağlamında ele alan ender çalışmalardan biridir. Eğitim örgütlerinin dışında iş özellikleri modeline ilişkin çalışmaların da olduğu (Aşan, 2000; Kaşlı, 2007) ancak bunların da sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda iş özellikleriyle örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki (Ünüvar, 2006); iş özellikleri ve iş bütünleşmesi ilişkisi (Demirbaş, 2008); iş özellikleri tutumlarının, işten ayrılma niyeti, örgütsel mutluluk, öz değerlendirmeye dayalı performans ve genel iş tatmini üzerindeki etkileri (Erben, 2008); kişilik özelliğinin iş özellikleri ve iş yerinde sıkılma üzerine etkileri (Coşkun, 2012); iş özellikleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi (Arslan ve Güzel, 2016) gibi konular ele alınmıştır.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi sağlanmasında sınıf mevcudunun azaltılması, özel eğitime ihtiyaç duyan çocuklar için sağlanan desteklerin geliştirilmesi, planlama ve hazırlık için zaman arttırılması, öğretim dışı taleplerin (idari görevler, kırtasiye işleri) azaltılması gibi uygulamaların etkili olacağı değerlendirilmektedir (Froese Germain, 2014). Çocuk sahibi olan kadın öğretmenlerin zorluk yaşadıkları, erkek öğretmenlerin ise bundan etkilenmedikleri ve mesleğinde, evliliğinde ilk yıllarını yaşayan veya küçük bebeği olan öğretmenlerde iş ile özel yaşam arasındaki çatışmaların arttığı (Altun Dilek ve Yılmaz, 2016; Bostancıoğlu, 2014; Maeran, Pitarelli ve Cangiano, 2013; Senthilkumar, Chandrakumaramangalam ve Manivannan, 2012; Uddin, Ahshanul-Mamun, Hoque ve Uddin, 2013) tespit edilmiştir. Stresin ve tükenmişlik algısının iş-yaşam dengesinde etkisi olduğu (Naylor ve White, 2010; İrfan ve Azmi, 2015), iş yaşam dengesinin iş doyumunu artırdığı (Bennett, Iverson, Rohs, Langone ve Edwards, 2002; Saeed ve Farooqi, 2014; Watson ve Hillison, 1991) diğer kayda değer araştırma bulgularıdır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş yaşam dengeleri arasında anlamlı ilişki olduğu (Teker, 2015), öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasında ilişki olduğu (Altun Dilek ve Yılmaz, 2016), işe bağımlılık düzeyinin artmasının iş yaşam dengesini olumsuz etkilediği (Apaydın, 2011) de çalışmalarla saptanmıştır.

Alanyazın incelendiğinde yurtiçinde ve yurtdışında eğitim örgütlerinde iş özellikleri kuramının çalışıldığı sınırlı sayıda çalışma görülmektedir. Bu çalışma eğitim örgütleri ve eğitim örgütlerinin temel yapıtaşı olan öğretmenlik mesleğine ilişkin olup, çalışmada yukarıda kısaca özetlenen iş özellikleri ve iş-yaşam dengesi, iki temel değişken olarak, birlikte ele alınarak incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada öğretmen görüşlerine dayalı olarak iş-yaşam dengesi ve öğretmenlik mesleği iş özellikleri arasındaki ilişkinin görünümü incelenmiştir. Bu bağlamda aşağıda belirtilmiş olan sorulara yanıt aranmıştır.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleklerinin iş özellikleri ile kendilerinin iş yaşam dengesine ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda iş özellikleri ile iş yaşam dengesi arasında manidar bir korelasyon var mıdır?
3. Öğretmenlik mesleğine ait işin yapısal özellikleri, iş ve yaşam arasındaki dengenin önemli bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Öğretmenlik mesleğinin iş özellikleriyle öğretmenlerde iş yaşam arasındaki ilişki örüntüsü içinde resmi ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin görüşlerine odaklanan araştırma ilişkisel tarama modeliyle desenlenmiş nicel bir çalışmadır.

Evren Örnekleme

Araştırmanın hedef evrenini Ankara ilinde yer alan dokuz merkez ilçedeki liselerde görevli 6275 öğretmen oluşturmaktadır. Evrene ulaşmak mümkün olmadığı için çalışmanın evrenden çekilen örneklem üzerinde yapılmasına karar verilmiştir. .05 anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde yapılan hesaplamalar sonucunda 6275 elemandan oluşan evreni 363 öğretmenin temsil edeceğine karar verilmiştir (Balcı, 2004). Örneklemin belirlenmesinde tabakalı örnekleme tekniği işe koşulmuştur. Bu amaçla Ankara ilinde yer alan dokuz ilçe (Altındağ, Pursaklar, Yenimahalle, Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Sincan, Mamak ve Gölbaşı) birer tabaka olarak belirlenmiştir. Olası veri kayıpları nedeniyle uygulamada 430 ölçeğin dağıtımı gerçekleştirilmiştir. Dağıtımı gerçekleştirilmiş olan ölçeklerden 413'ü (%96) veri analizine uygun olarak geri dönmüştür.

Katılımcıların 264'ü kadın ve 149'u erkektir; yaşa göre dağılımlarının 22-26 yaş aralığında 52, 27-31 yaş aralığında 52; 32-36 yaş aralığında 39, 37-41 yaş aralığında 57, 42-46 yaş aralığında 86, 47 ve üstü kategorisinde 127 kişi; medeni duruma göre dağılımın 300 evli ve 112 bekar; eğitim durumuna göre dağılımın ise 338 lisans ve 75 lisansüstü mezunu şeklinde oluştuğu görülmüştür. Öğretmenlerin 69'u Altındağ ilçesinde, 118'i Çankaya İlçesinde, 40'u Etimesgut, 23'ü Gölbaşı ilçesinde, 35'i Keçiören ilçesinde, 41'i ilçesinde Mamak, 35'i ilçesinde Sincan, 42'si ilçesinde Yenimahalle, 10'u Pursaklar ilçesinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerden meslek yaşamlarında 1 veya 2 okulda görev yapanların sayısı 108, 3 veya 4 okulda görev yapanların sayısı 119, 5 veya 6 okulda görev yapanlarının sayısının 94, 7 veya daha çok okulda görev yapanların sayısı da 92 olarak saptanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma sürecinde ilk olarak araştırmanın amacına hizmet etmesi muhtemel ölçeklerin alanyazında mevcut olup olmadığı değerlendirilmiştir. Alanyazın taramasında öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini değerlendirmeye elverişli bir ölçeğe rastlanamamıştır. Bu gerekçeye dayalı olarak araştırma kapsamında *Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeğinin* (ÖMİÖÖ) geliştirilmesine karar verilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengesini ölçmek için Apaydın'ın (2011) geliştirdiği *İş Yaşam Dengesi Ölçeği* (İYDÖ) kullanılmıştır.

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında öncelikle Hackman ve Oldham'ın (1975) iş özellikleri kuramı incelenmiş ve iş özellikleri öğretmenlik mesleğine uyarlanarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Sonrasında kapsam geçerliği uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşüne bağlı kalınarak hazırlanan taslak ölçek 167 öğretmene pilot çalışma olarak uygulanmıştır. Pilot çalışma için toplanan veriler açımlayıcı faktör analiziyle (AFA) analiz edilerek beş boyutlu ÖMİÖÖ geliştirilmiştir. Ana uygulama da Ankara ilinin dokuz ilçesinde görevli öğretmenlerin evren kabul edilmesi, tabakalı örnekleme yolu ile 413 öğretmenin seçilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Ana uygulamada ölçeğin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısıyla, geçerliği ise DFA ile hesaplanmıştır. ÖMİÖÖ'nün beş boyutlu yapısının DFA sonuçları ile doğrulandığı görülmüştür.

ÖMİÖÖ; *öğretmen yeterliliği, öğretmenin rol ve sorumlulukları, öğretmenlik mesleğinin önemi, öğretmenin özerkliği ile öğretmen performansı ve geri bildirim olmak üzere, beş boyuttan oluşmaktadır. ÖMİÖÖ toplam puanı ile değerlendirilebileceği gibi boyutları itibarıyla da değerlendirilebilir. ÖMİÖÖ beşli Likert olarak derecelendirilmiştir. "İşim; ekonomik refah için önemlidir." ve "Bir öğretmen olarak görevim; sınıf içi düzeni sağlamak" ölçekteki maddelerden iki tanesidir. Cronbach Alpha (α) .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin boyutlarına ait α katsayısı öğretmen yeterlikleri için .90; öğretmen performansı geri bildirimi için .77 öğretmen rol ve sorumlulukları için .81; öğretmen özerkliği için .74; öğretmenlik mesleğinin önemi için 74 olarak hesaplanmıştır. ÖMİÖÖ'nin doğrulayıcı faktör analizi değerlerinin [$\chi^2=985.94$, $sd=550$, $\chi^2/sd = 3.22$, $RMSEA=0.073$, $CFI=0.90$, $GFI=0.75$, $IFI=0.90$, ve $AGFI=0.71$] olduğu hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksi değerlerinin modelin iyi uyum sağladığına işaret ettiği görülmüştür.*

İYDÖ, *kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme ve iş yaşam uyumu olmak üzere dört boyut içermektedir. İYDÖ toplam puanı ile değerlendirilebileceği gibi boyutları itibarıyla da değerlendirilebilir. İYDÖ, beşli Likert ölçeği olarak derecelendirilmiştir. "Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum." ve "İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum." ölçekteki maddelerden iki tanesidir. Cronbach Alpha (α) .91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin boyutlarına ait α katsayısı yaşamı ihmal etme için .81, iş yaşam uyumu için .88, yaşamın işten ibaret olması için .79, kendine zaman ayırma için .77 olarak hesaplanmıştır (Apaydın, 2011). Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi değerlerinin [$\chi^2=390.99$, $sd=163$, $\chi^2/ss = 2.39$, $RMSEA=0.079$, $CFI=0.93$, $IFI=0.93$, $GFI=0.95$ ve $AGFI=0.94$] olduğu hesaplanmıştır. Uyum indeksi değerlerine göre modelin iyi uyum sağladığı görülmüştür. Bu araştırma kapsamında ise ölçeğin Cronbach Alfa değeri (α) .75 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ait α katsayılarının yaşamı ihmal etme için .80, kendine zaman ayırma için .76, iş yaşam uyumu için .72, yaşamın işten ibaret olması için .71, olduğu görülmüştür. Sonuçlara dayalı olarak ölçeğin bu çalışma açısından da geçerli ve güvenilirliği görülmüştür.*

Verilerin Analizi ve İşlemler

Araştırmada ölçeklerin uygulanabilmesi için öncelikle Etik Komisyon izni alınmış, okullardaki uygulama için de Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan yasal izinle çalışmaya başlanmıştır. 2015-2016 eğitim öğretim yılının Eylül-Ekim aylarında bizzat okullara gidilmiş, okul müdürlerinin izni ile uygun zamanı olan gönüllü öğretmenlere ölçekler uygulanmış ve veriler toplanmıştır. Her bir ölçeğin doldurulması ortalama 10 dakikada tamamlanmıştır. Veri toplandıktan sonra veri setinde eksik doldurulan ölçekler ve uygun olmayanlar uç değer analizi ile ayıklanmıştır. Standart sapma, aritmetik ortalama, Pearson korelasyon, çok değişkenli regresyon analiz teknikleri ve DFA ile araştırma verileri çözümlenmiştir. Öğretmenlerin değişkenlerle ilgili algılarının değerlendirilmesi kapsamında; 1.0 ile 1.80 aralığı "*çok zayıf*", 1.81 ile 2.60 aralığı "*zayıf*", 2.61 ile 3.40 aralığı "*orta*", 3.41 ile 4.20 aralığı "*yüksek*" ve 4.21 ile 5.0 aralığı "*çok yüksek*" olarak kabul edilmiştir. Korelasyonun yorumlanmasında 0 ile .30 aralığı "*zayıf*", .31 ile .60 aralığı "*orta*" ve .61 ile 1.0 aralığı "*yüksek*" ilişkili olarak değerlendirilmiştir. Normallik Testi verilerine göre ÖMİÖÖ ile İYDÖ'nün bütününe ve boyutlarına maddelerin basıklık puanları -.62 ile .86 ve çarpıklık puanları -.09 ile .53 aralığında hesaplanmıştır. Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel'e (2012) göre basıklık ve çarpıklık katsayıları ± 1 değerleri içinde

kalan bir ölçeğin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Bu sonuç parametrik testlerin kullanabileceğini göstermektedir. Ölçeklerin alt boyutları arasında çoklu bağlantı problemi olmadığı, korelasyon katsayılarının. 85 ten büyük değer almaması ile anlaşılmıştır.

Bulgular

ÖMİÖ ve İYD'ye ilişkin betimsel istatistik ve korelasyon analizi Tablo1'de verilmiştir.

Tablo 1. ÖMİÖ ve İYD ile Boyutlarının Korelasyon Analizi ve Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Sonuçları

Değişken	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1.ÖMİÖ	1										
2.Yeterlik	.73*	1									
3.Sorumluluk	.77*	.56*	1								
4.Önem	.64*	.51*	.48*	1							
5.Özerklik	.70*	.18*	.30*	.24*	1						
6.Geribildirim	.69*	.43*	.47*	.39*	.38*	1					
7.İYD	.16*	.05	.11**	.08	.15*	.20*	1				
8.Uyum	.37*	.26*	.29*	.26*	.21*	.39*	.06*	1			
9.İhmal	.09	.02	.06	.02	.11	.08	.80*	-.36*	1		
10.Zaman	-.14*	-.14*	-.12**	-.08	-.05	-.11	.77*	-.31*	.62*	1	
11.İş	.07	-.02	.02	-.02	.09	.15*	.79*	-.08	.53*	.56*	1
Ortalama	4.11	4.57	4.01	4.42	3.57	3.94	3.12	3.74	3.04	2.56	2.86
Standart Sapma	.41	.42	.60	.55	.71	.64	.45	.61	.82	.88	.70

N= 413; **p<.01; *p<.05

Tablo 1'den görüleceği üzere, katılımcıların ÖMİÖ puan ortalaması 4.11 (SS = .41); İYD puan ortalaması ise 3.12 (SS = .45) olarak hesaplanmıştır. Bu bulguya göre katılımcılar ÖMİÖ'de yer alan ifadelerle *yüksek*; İYD'de yer alan ifadelerle ise *orta* düzeyde katılmış olduklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan ÖMİÖ ile İYD arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r = .16$; $p < .01$) bulunmaktadır. Bununla birlikte ÖMİÖ ile İYD'nin *iş yaşam uyumu* boyutu arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r = .37$; $p < .01$); *kendine zaman ayırma* boyutu arasında ise negatif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r = -.14$; $p < .01$) olduğu saptanmıştır.

ÖMİÖ'nin İYD'nin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

(Bağımlı değişken=İş yaşam dengesi)

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Öğretmen Yeterlikleri	-.02	.19	-.01	-.09	.93*
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	-.21	.13	-.10	-1.61	.11*
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	-.15	.14	-.07	-1.09	.28*
Öğretmenlik Mesleğinin Özerkliği	.09	.10	.05	.93	.35*
Öğretmen Performansı Geri Bildirimi	.03	.12	.02	.26	.80*

R=.14; R²=.02; F=1.57; p=.17; *p >.05

Tablo 2'de görüldüğü gibi öğretmenlik mesleği iş özellikleri, iş yaşam dengesinin anlamlı bir yordayıcısı değildir (R=.14; R²=.02; $p > .05$). Benzer şekilde standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre (β) *öğretmen yeterlikleri* ($t = -.09$, $p > .05$), *öğretmen performansı geri bildirimi* ($t = .26$, $p > .05$) *öğretmenlik mesleğinin önemi* ($t = -1.09$, $p > .05$), *öğretmen özerkliği* ($t = .93$, $p > .05$) ve *öğretmen rol ve sorumlulukları* ($t = -1.61$, $p > .05$) boyutları, iş-yaşam dengesinin anlamlı birer yordayıcısı değildir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan ve araştırmaya katılan öğretmenlerin, ÖMİÖÖ maddelerine *yüksek* düzeyde katıldıkları belirlenmiştir. Bu bulgu öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerine odaklanan alan yazındaki çalışmalarla uyumludur. Önceki çalışmalarda da öğretmenlerin öğretmenlik mesleği iş özelliklerine ilişkin görüşlerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır (Bonhomme vd., 2016; Charters vd., 1984; Daryanto, 2014; Guise, 1988; Kass vd., 2011). Ayrıca Mavi (2015) tarafından yapılan ve iş özellikleri kuramının eğitim örgütlerinde uygulanması çalışmasında katılımcıların çok yüksek düzeyde katıldıklarının saptandığı çalışma ile de sunulan çalışmanın bulguları uyumludur.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleği iş özellikleri boyutlarından öğretmen yeterliklerine en yüksek düzeyde, öğretmen özerkliğine ise en düşük düzeyde katıldığı gözlenmiştir. Öğretmen yeterliklerinin en yüksek düzeyde çıkması öğretmenlerin kendilerini geliştirme ihtiyacı hissetmediklerini düşündürmektedir. Bununla beraber öğretmenlik mesleğini önemli gördükleri, öğretmen rol ve sorumluluklarının farkında oldukları görülmektedir. Bu durum etkili öğretmenlik yapmaları bakımından olumludur. Performanslarına ilişkin geri bildirim aldıklarını düşünmeleri de öğretmenlerin işlerini iyi yapmaları ve olumsuz durumları düzeltmeleri açısından olumlu bir durumdur. Bunun beklenen etkisi de öğretmenlerin mesleki doyumunda artış olmasıdır. Öğretmen özerkliğine katılımın görece olarak en düşük düzeyde olması ve bunun mesleklerine olan yaklaşımlarını büyük ölçüde etkilememesi, öğretmenlerin sınıf içerisindeki ve genel eğitim uygulamalarına ilişkin özerkliklerinin sınırlı olduğunu düşünmeleri ve buna ilişkin beklentilerinin olmadığını veya düşük olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin İYDÖ'nün *iş yaşam uyumu* ve *yaşamı ihmal etme* boyutlarına *yüksek* düzeyde, *kendine zaman ayırma* ve *yaşamın işten ibaret olması* boyutlarına *orta* düzeyde katıldıkları belirlenmiştir. Bu bulgu öğretmenlerde iş yaşam dengesine odaklanan önceki çalışmalarla uyumludur (Altun Dilek ve Yılmaz, 2016; Bostancıoğlu, 2014; Maeran vd., 2013; Senthilkumar vd., 2012; Uddin vd., 2013). Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler özel hayatları ve işleri arasında uyum sağladıklarını ve gün içinde zamanlarını etkili kullanabildiklerini düşünmektedirler. Bu durumun öğretmenlerin esnek çalışma saatlerinin olması, diğer mesleklere oranla kendilerine daha fazla ayıracak vakitlerinin olması ve özellikle manevi (insanlara faydalı olma, topluma katkı sağlama, çocukları sevme gibi) doyumunu yüksek bir mesleğe sahip olmadan kaynaklandığı değerlendirilmektedir (Altun Dilek ve Yılmaz, 2016). İş yaşam uyumu sağladıklarını söyleyen öğretmenlerin diğer taraftan yaşamlarını ihmal ettiklerini düşünmeleri dikkat çekicidir. Bu çerçevede öğretmenler aynı anda birçok işi yapmaya çalıştıklarını, beslenme, uyku ve spor yapma gibi ihtiyaçlarından taviz verdiklerini düşünmektedir. Bu durumda öğretmenler, iş yaşam dengesini sağlamalarına karşın; derse hazırlık, öğrencilerin rehberlik faaliyetlerine ilişkin evrakların doldurulması ve bunun gibi çalışmaların iş dışında da zaman gerektirmesi nedeniyle yaşamlarını ihmal ettiklerini düşünmektedirler.

Öğretmenlerin kendine zaman ayırmaya orta düzeyde katılmalarından yola çıkarak, öğretmenlerin kendilerine zaman ayırabildikleri sonucuna varılabilir ve iş yaşamları ile özel yaşamları arasında zamanı yönetebildikleri ve büyük zorluk yaşamadıkları söylenebilir. Aynı şekilde katılımcıların yaşamın işten ibaret olmasına da orta düzeyde katıldıkları görülmektedir. Bu durumda öğretmenlerin özel hayatlarına da zaman ayırabildiklerini ancak bunu yeterli olarak görmedikleri sonucuna varılabilmektedir. Sonuç olarak iş yaşam dengesinin dört boyutu da birlikte ele alındığında; meslekleri için fedakârlıklar yaparak kendi yaşamlarını ihmal ettiklerini düşünen öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağladıkları, ancak bu dengenin iş lehine ve yaşam aleyhine bir denge olduğu ortaya çıkmaktadır.

ÖMİÖ ile İYD arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ile iş yaşam dengesinin *iş yaşam uyumu* boyutu arasında pozitif yönlü, *kendine zaman ayırma* boyutuyla arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Bu bulgulardan hareketle öğretmenlik mesleği iş özelliklerine katılım düzeyi arttıkça, öğretmenlerin iş yaşam uyumunu daha iyi

sağladıkları görülmüştür. Bununla beraber öğretmenlik mesleği iş özelliklerine katılım düzeyi arttıkça, öğretmenlerin mesleklerine ayırdıkları zaman artmakta ve bununla beraber kendilerine ayırdıkları zaman azalmaktadır. Diğer yandan regresyon analizi bulguları, öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde önemli bir farka yol açmadığına işaret etmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin algıladıkları iş yaşam dengesinin, görece, öğretmenlik mesleğine özgü iş özelliklerinden bağımsız olduğu söylenebilir.

Bulgulara göre; (i) çalışmaya katılan öğretmenler, öğretmenlik mesleği iş özelliklerine *yüksek düzeyde* katılmaktadır; (ii) öğretmenler iş yaşam dengelerini *orta düzeyde* sağladıklarını düşünmektedirler fakat bu denge iş lehinde oluşmaktadır; (iii) ÖMİÖ ve İYD arasında anlamlı bir ilişki olmakla birlikte, bu ilişki düşüktür; son olarak (v) öğretmenlik mesleği iş özellikleri iş yaşam dengesinin anlamlı bir yordayıcısı değildir.

Bu sonuçlara bağlı olarak (i) öğretmenlik mesleği iş özellikleri ile *öğretmenlerde* iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin daha büyük örneklem üzerinde, hem resmi okullarını hem de özel okulları da içerecek şekilde ve diğer paydaşların görüşlerine de başvurularak incelenmesi, (ii) öğretmenlerin kendilerini yeterli görürken, mesleklerinin yeterince özerk olmadığını düşünmelerinin nedenleri ve etkileri üzerine araştırmalar yapılması önerilebilir. Öte yandan yine araştırma bulguları doğrultusunda uygulamacılara yönelik olarak; (i) Bu çalışmada geliştirilen ÖMİÖ ve boyutlarının öğretmenlerde motivasyon ve eğitim örgütlerinde performans artışı sağlama aracı olarak kullanılması, (ii) “Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri”nin eğitim yönetiminin güçlendirilmesi ve öğretmenlik mesleğinin zenginleştirilmesi ve geliştirilmesi kapsamında ele alınıp değerlendirilmesi, (iii) Öğretmenlik mesleğinde iş-yaşam dengesinin ideal bir şekilde sağlanması ve öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki bağlılığını artıracak unsurların iyi uygulama örnekleri de araştırılarak tespit edilmesi ve bunların hayata geçirilmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Akbaba, S. (1996). *Ortaöğretim okullarının örgütsel sağlığı (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aliakbari M. ve Kafshgar, N. B. (2013). On the relationship between teachers' sense of responsibility and their job satisfaction: The case of Iranian high school teachers. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(2), 487-501. <http://european-science.com/eojnss/article/view/199> adresinden erişildi.
- Altun Dilek, S. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, Ş. ve Güzel, Ş. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 81-109.
- Aşan, Ö. (2000). İş özellikleri modelinde kritik psikolojik hallerin aracılık rolü: Ampirik bir çalışma, *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 103-119.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (4. bs.). Ankara: PEGEM Akademi.
- Bennett, P. N., Iverson, M. J., Rohs, F. R., Langone, C. A. ve Edwards, M. C. (2002). *Job satisfaction of agriculture teachers in Georgia and selected variables indicating their risk of leaving the teaching profession*. https://www.researchgate.net/publication/255594616_Job_Satisfaction_of_Agriculture_Teachers_in_Georgia_and_Selected_Variables_Indicating_Their_Risk_of_Leaving_the_Teaching_Profession adresinden erişildi.
- Bonhomme, S., Jolivet, G. ve Leuven, E. (2016). Job characteristics and labor turnover: Assessing the role of preferences and opportunities. *The Economic Journal*, 126(594), 1342-1371. http://www.efm.bris.ac.uk/ecgrj/profs_submit.pdf adresinden erişildi.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: istanbul ili kağıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (11. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Charters, W. W. Jr., Bogen, G. K., Dunlap, D. M., Harris, P. L. ve Landry, M. (1984). Feasibility studies of teacher core job characteristics. *Eugene, OR: University of Oregon, Center for Educational Policy and Management*.
- Cinamon, R. G. ve Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11/12), 531-541.
- Coşkun, H. (2012). *Dışa dönük kişilik özelliğinin iş özellikleri, iş yerinde sıkılma ve işten ayrılma arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin araştırılması üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: A study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702.
- Demirbaş, H. T. (2008). *İş özellikleri algısının iş bütünleşmesi üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dodd, N. G. ve Gangster, D. C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 329-347.

- Elma, C. (2003). *İlköğretim okul öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erben, G. S. (2008). *Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: A comparative study between lean and traditional production contexts* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ersoy, S. (2006). *İlköğretim okullarında yönetici ve öğretmenler arasındaki iletişim sorunları -Van örneği-* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Froese Germain, B. (2014). *Work-life balance and the Canadian teaching profession*. Research ve Information. Canadian Teachers' Federation. <https://www.ctf-fce.ca/Research-Library/Work-LifeBalanceandtheCanadianTeachingProfession.pdf> adresinden erişildi.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Guise, M. T. (1988). *Test of Hackman and Oldham's job characteristics model in a post-secondary educational setting* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Brock University, College of Education, Ontario.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde etik* (S. Kunt Akbaş, Çev.). İstanbul: Ayrintı Yayınları.
- Irfan, A. ve Azmi, F. T. (2015). Work life balance among teachers: An empirical study. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(2), 1-11.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J. ve Khosravi, J. Y. (2011). Applying the job characteristics model to the college education experience. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 11(4), 56-68.
- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-174.
- Lawrence, R. M. (2001). *The application of Hackman and Oldham's job characteristic model to perceptions community music school faculty have towards their job* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of North Texas, Texas.
- Maeran, R., Pitarelli, F. ve Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1), 51-72.
- Mavi, D. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre duygusal emek, iş özellikleri ve iş akışı arasındaki ilişki (Elbistan ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- McIntosh, S. (2003). Work-life balance: How life coaching can help. *Business Information Review*, 20(4), 181-189.
- Naylor, C., & White, M. (2010). *Worklife of BC teachers in 2009: A BCTF study of working and learning conditions*. Vancouver: BC Teachers' Federation. <https://www.bctf.ca/uploadedfiles/public/Issues/WorklifeWorkload/2009/FullReport.pdf> adresinden erişildi.
- Ngimbudzi, F. W. (2009). *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania: The case of Mjombe district* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Jyväskylä, Institute of Educational Leadership, Jyväskylä, Finland.
- Osei-Owusu, B., Osei-Owusu, E. ve Effah, B. (2014). Job satisfaction among senior high school teachers in Ashanti Mampong Municipality. *The International Journal of Humanities ve Social Studies*, 2(2), 188-195.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özdemir, S. (1986). *Kamu ödeme sistemi içinde öğretmen ücretlerinin yeri ve sağladığı doyum* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Millî Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(166). http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/166/index3-ozkan.htm adresinden erişildi.
- Özkul, R. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Özpolat, A. (2002). *Sosyolojik açıdan öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerin toplumdaki yeri, öğretmen, öğrenci ve veli algılarına göre: Zonguldak örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, İ. H. (2011). Öğretmen özerkliği üzerine kuramsal bir inceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(35), 82-99. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000068373> adresinden erişildi.
- Polat, Ş. (2017). *İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi.) Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Saeed, K. ve Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers (A case of University of Gujrat). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(6), 9-15.
- Senthilkumar, K. G., Chandrakumaramangalam S. ve Manivannan, L. (2012). An empirical study on teaching professionals' work-life balance in higher learning institutions with special reference to Namakkal district, Tamilnadu. *Bonfring International Journal of Industrial Engineering and Management Science*, 2(3), 38-41.
- Talebi, B. ve Shams, E. (2012). Study of the relationship between job characteristics and teachers productivity. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(10), 10272-10278.
- Teker, S. (2015). *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Türkan, M. (1999). *Ortaöğretim (lise) öğretmenlerinin beklenti ve sorunları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Uddin, M. A., Ahshanul-Mamun, A. M., Hoque, N. ve Uddin, M. S. (2013). Work-life balance: A study on female teachers of private education institutions of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 5(13), 10-17.
- Ünüvar, G. T. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction organizational commitment, and organizational citizenship behavior* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Watson, L. W. ve Hillison, J. (1991). Temperament type and job satisfaction among selected West Virginia agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 32(4), 25-30.
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yurttaşlık davranışları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.