



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİMDALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ
BİLİMDALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

OKUL MÜDÜRLERİNİN İŞE BAĞIMLILIK

DÜZEYLERİ NEDİR?

EYLEM ORANLI

Denizli- 2021

**T.C.
PAMUKKALEÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİMDALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

OKUL MÜDÜRLERİNİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYLERİ NEDİR?

Eylem ORANLI

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Eren Can AYBEK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Eylem ORANLI

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında bilgisiyle, tecrübesiyle ve vizyonu ile bana eşsiz desteklerini sunan çok kıymetli danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Eren Can AYBEK'e Akademik anlamda bana değer kazandıran, derslerinden ve sohbetlerinden faydalandığım enstitümüzün ve bölümümüzün birbirinden kıymetli hocalarıma;

Yüksek lisans eğitimim süresince beraber derslere katıldığımız, ilim yolunda beraber ilerlediğimiz, çalışmalarımızda birbirimize destek verdiğimiz, yorulduğumuzda birbirimize güç kattığımız çok kıymetli sınıf ve dönem arkadaşlarıma;

Bu eğitim sürecinde ve bu çalışmanın ortaya çıkması noktasında benden desteğini esirgemeyen, motivasyon ve enerjimi arttıran, enstitünün kapısından adım atmamı sağlayan, her zaman yanımda olduklarını bildiğim ve hayatım boyunca destekleriyle yanımda olan çok değerli eşim Özgür ORANLI'ya

Oğlum Uygur ORANLI ve kızım İlke ORANLI'ya ;

Sonsuz teşekkürler...

Eylem ORANLI

ÖZET

Okul Müdürlerinin İşe Bağımlılık Düzeyleri Nedir?

ORANLI, Eylem

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Dr.Öğretim Üyesi Eren Can AYBEK

Mayıs 2021, 49 sayfa

Bu araştırmada, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeyleri ve bunun farklı değişkenlere göre farklılığı araştırılmıştır. Araştırmada “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020–2021 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan 154 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmada, “İşe Bağımlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Okul müdürlerinin işe bağımlılık ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin genel olarak yüksek olduğu ve en yüksek katılımın “Kendine değer verme” alt boyutu olduğu ve bunu sırasıyla “İş takıntısı”, “Kontrol” boyutları izlerken en düşük katılımın ise “İletişimin zarar görmesi” alt boyutu olduğu görülmüştür. Ölçeğin geneline ve alt boyutların tamamında “Sık sık” düzeyinde bir katılım olmuştur. Okul müdürlerinin işe bağımlılığı incelendiğinde ise; cinsiyet düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı ancak; okulun bulunduğu yerleşim yeri, okul müdürünün kıdemi ile kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar; merkeze bağlı mahallede yaşayanlarla, ilçe merkezinde yaşayanlar arasında; merkeze bağlı mahallelerde yaşayanlar arasında farklılık görülürken diğer gruplar arasında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Okul müdürlerinin işe bağımlılık ölçeğinde alt boyutlarına yönelik cinsiyete göre bütün alt boyutlarda anlamlı farklılık görülemediği. Ancak; okulun bulunduğu yerleşim yeri, kıdem ile kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar görülmüştür. Okulun bulunduğu yerleşim yeri ilçe merkezinde olanların, merkeze bağlı mahallede olan okullara göre işe bağımlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürleri kıdemlerine göre kıdemi yüksek olan okul müdürlerinin daha işe bağımlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca okuldaki çalışma süresine göre; çalışma süresi daha yüksek olan okul müdürlerinin, daha az olan okul müdürlerine göre yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla cinsiyete göre işe bağımlılık düzeyleri değişmezken; çalıştığı okul merkez ilçede bulunan, kıdemi yüksek olan ve okuldaki çalışma süresi daha uzun olan okul müdürlerinin işe bağımlılıklarının daha yüksek seviyede olduğu sonucuna varılır.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Araştırmanın Amacı.....	3
1.5. Araştırmanın Önemi	4
1.6. Sayıtlar	4
1.7. Sınırlılıklar	4
1.8. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. İşe Bağımlılık İle İlgili Araştırmalar	5
2.2. İşe Bağımlılık Türleri.....	7
2.3. İşe Bağımlılığın Özellikleri.....	9
2.4. İşe Bağımlı Olma Halinin Bireyler Üzerindeki Etkileri	13
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	15
3.1. Araştırmanın Modeli	15
3.2. Evren ve Örneklem	15
3.3. Veri Toplama Aracı	16
3.4. Verilerin Analizi	18
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR	19
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	19
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER	30
5.1. Tartışma ve Sonuç	30
5.2. Öneriler	32
KAYNAKÇA.....	33
EKLER.....	35
EK-1 ÖLÇEK.....	35

EK-2 ARAŞTIRMA İZNİ	37
EK-3 UYGULAMA İZNİ.....	38
ÖZGEÇMİŐ	39

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler.....	15
Tablo 3.2. İşe Bağımlılık Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Madde Dağılımları	17
Tablo 3.3. İşe Bağımlılık Ölçeği Puan Değer Aralıkları.....	17
Tablo 3.4. İşe Bağımlılık Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık(Skewness) Analizi.....	18
Tablo 4.1. İşe Bağımlılık Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Katılım Düzeyleri Değerleri.....	19
Tablo 4.2. İşe Bağımlılık Ölçeğinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Analizi	23
Tablo 4.3. İşe Bağımlılık Ölçeğinin Cinsiyete Göre Analizi	25
Tablo 4.4. İşe Bağımlılık Ölçeğinin Kıdeme Göre Analizi	26
Tablo 4.5. İşe Bağımlılık Ölçeğinin Okuldaki Çalışma Süresine Göre Analizi	28

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Çalışmanın ilk bölümünü problemin durumu, çalışmanın problem tümcesi, alt problem çalışmanın gayesi, çalışmanın önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve çalışmadaki tanımların anlamı oluşturmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Genetik şifreleri gereği, insan doğada tek başına yaşamak ve mücadele etmek için uygun bir varlık olmamaktadır. İnsanın yaşayabilmesi ve var olabilmesi adına diğer başka insanlara gereksinimi doğmaktadır. Diğer insanlara duyduğumuz ihtiyacımızın ana nedeni onların ve kendilerinin ana ihtiyaçlarıdır. Kendi ihtiyaçlarını gidermek ve başka insanların ihtiyaçlarını görmek için insanların çalışması gerekmektedir. Temel yaşama ihtiyaçlarının karşılanması sonrası insanların yeni yaşama karşı beklentileri ortaya çıkabilmekte ve insanlar kendini gerçekleştirmeye doğru ilerleyebilmektedirler. Temel gereksinimlerini karşılayabilen insanlar, sosyal iletişimde ve ilişkilerde, aile yaşamlarında, örgütsel ortamlarda kendilerini gerçekleştirmeye çalışarak, yaşama dair beklentilerini yükselterek ve algılarını pozitif anlamda geliştirebilen insanlardan oluşmaktadır. İnsanların bu yaşam beklentileri sonrası yaptıkları işlerin tamamına ilişkin de yeni beklentileri ve algılama biçimleri ortaya çıkmaktadır. Bu durum da; yaptıkları işleri ve bu işlere ilişkin beklentilerini yansıtmaktadır.

Türk Dil Kurumu'na (TDK) (2017) için iş "beden veya kafa gücü ile yapılan iş, iş, emek, ne yapmalı ya da ne yapmalı, meslek, konum ve meslek" olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, iş bir şey yapmak veya bir şey bitirmek; yapması gereken meslek, meslek, istihdam, görev, etkinlik olarak tanımlanmıştır. (Oxford English Dictionary, 2008). Herhangi bir emeğin bir iş olarak kabul edilebilmesi için, bireyin fiziksel veya ahlak açısından bir çaba göstermesi ve bireyin uyguladığı ve toplum tarafından değer verilen bir yaşam değeri olarak kabul edilmesi gerekir (Haas 1989). Parker (1971), İşe ilişkin odaklanmanın toplum, ekonomi ve bireylerin üretken tarafının üzerinde olduğu savunulabilir. Bununla birlikte, bütün iş şekillerinin verimi yüksek ya da kazançlı olmayabilir (akt. machlowitz, 1978, s.1). Aynı zamanda, kişinin birincil gereksinimlerini karşılama faaliyetlerinin, zaman içinde maddi ödülleri olan bir toplumdaki sosyal statüyü etkilediği de eklenmelidir (Haas, 1989, s.17). İş; bireyin maddi yönden temel ihtiyaçlarını karşılamasına fırsat sağlarken aynı zamanda sosyal kültürel durumunu da toplumun nezdinde yükselterek etkileyebilmektedir.

İstihdam sadece kişiyi değil, bireyin aile ve çevre ile etkileşimini, yaşantısını ve geleceğini de etkileyebilmektedir. İşverenlerin, ailelerinin ve işe bağımlı olmalarının, yüksek ego düzeyleri nedeniyle kaçınılmaz bir uyumsuzluk sorunu yaşadığına şüphe yoktur (Senholzi, 2005, s.29). McKay'e göre (2004, s.6), İş delisi olmak anlamında olan iş insanların ailedeki bireylerle sorun yaşamaktadır. Bu sorunların temel sebebi, iş bağımlısı kişilerin aileleriyle yeterli vakit geçirememesi ve çocukları, eşleri için ebeveynlerine zaman ayıramamalarıdır. İş bağımlılarının eşlerinin ve çocuklarının sevilmediği düşüncesinin ön plana çıktığının, kendilerini yalnız hissettiklerinin, kendilerini duygusal ve fiziksel olarak bıraktıklarının ve bu yüzden kendi sorunlarıyla başa çıkmalarının gerektiği söylenmektedir.

(McKay, 2004, s.6). Robinson ve Post (1997), iş bağımlılığı faktörü fazla olan bireylerin problem çözme becerileri, zayıf iletişim, özel aile rolü, duygusal tepki ve aile katılımı gibi özelliklerin bulunmadığı, bu sebeple aile aktivitelerinin düşük olduğunu bildirmiştir. İş bağımlıları; aileleriyle vakit geçiremeyip, eşlerini ve çocuklarını genellikle yalnız bırakarak, onların önemli anlarında yanlarında olamamakta ve aileleriyle aralarında duygusal olarak kopuşlar görülebilmektedir. Bu durum da aile yaşantısıyla beraber sosyal yaşantılarını da etki ederek ve arkadaşlık ve sosyal yaşantı yönlerini olumsuz etkileyebilmektedir.

İş yaşantılarıyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda pek çok sınırlılıklar bulunabilmektedir. Bu kısıtlamanın birincisi, önceden bilindiği üzere, iş bağımlılığının kavramında aynı fikirde olunmamasıdır (Apaydin, 2011). Robinson (1996, s. 447) işe özgü araştırmaların sonuçlarının sık sık iş, meslek danışmanları ile onların gelişimi bakımından bakıldığını ve kişisel ve aile hayatı üzerindeki tesirlerinin vurgulanmadığını belirtmektedir. Senholz'a (2005, s. 41) göre, iş bağımlılığı kuramlarının üretilmiş olmasıyla birlikte, hiçbir kuram bunu iş bağımlılığının esas ve her yönüyle kabul edilebilir bir tanımı olarak görmemektedir. Tanım ve kuram konusunda ortak bir görüş birliği bulunmaması, iş ile alakalı bulgulara tam anlamıyla güven hissi oluşmasını zorlaştırabilmektedir. Bununla birlikte bu çalışmayla işe bağımlılıkla ilgili olarak yapılacak olan yeni çalışmalara katkıda bulunulabilmesi amaçlanmaktadır.

Okul yöneticilerinin çalışma saatleri 08:30-17:00 arasında bitmemektedir. Okulun eğitim öğretim hizmeti verdiği zaman dilimleri dışında da genel temizlik, çevre ile olan etkileşim, bahçenin bakımı, onarım işleri, tadilatı, tamiratu gibi çalışma saatlerini aşan işleri de okul yöneticilerinin sorumluluğundadır. Bir okul yöneticisi aynı zamanda birkaç işi birden yapabilmektedir. Eğitim öğretim ve yönetim faaliyetleri dışında okul ile ilgili olarak yapım

onarım tamirat gibi işlerin üstesinden de gelmek zorundadır. Bu yüzden okul yöneticileri mesai kavramından bağımsız olarak daha fazla saatlerini ve hatta günlerini okulda geçirebilmektedirler. Bu durum da okul yöneticilerinin işle ilgili bağlarının daha fazla olmasına yol açabilmektedir.

Bu proje çalışmasında; işe bağımlılık olumsuz bir durum olarak ele alınmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, işe bağımlılık durumu genellikle olumsuz(negatif) sonuçlar (zorlukla çalışmanın kendini göstermesi, iş arkadaşlarına zorluk çıkarma, işleri kalitesiz yapmak, umutsuzluk, suçluluk, öfke, kaygı ve hayal kırıklıkları duygusuyla yaşama, iş karmaşası yaşama, iş yerinde daha az neşeli olma hali ve özgüven eksiklikleri) gibi durumlarla ilişkilidir.

1.2. Problem Cümlesi

Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde çalışan okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeyleri nedir?

1.3. Alt Problemler

1. Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeyleri nedir?
2. İlkokulda çalışan okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeyleri;
 - a) okulun bulunduğu yerleşim yerine göre farklılık göstermekte midir?
 - b) cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
 - c) kıdemine göre farklılık göstermekte midir?
 - d) okuldaki çalışma süresine göre değişmekte midir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeylerini belirlemek işe bağımlılık düzeylerinin kıdem yılı, okulun yerleşim yeri, cinsiyete ve okuldaki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu hedefe ulaşmak için aşağıdaki sorular cevaplanacaktır.

1.5. Araştırmanın Önemi

İşe bağımlılık konusuyla alakalı kavramlar ve kuramlar üzerinde bir ortak görüş birliği bulunmamaktadır. Bu araştırma, çalışma bağımlılığı alanına katkısı açısından önemlidir.

Konuya dâhil olan kişilerin sadece kendileri üzerinde değil, kendilerine yakın olanlar üzerinde de olumsuz bir etkisi vardır. Bu araştırma ile işe bağımlılığın farkındalığı artırılacaktır.

Okul yöneticiliği gibi tam zamanlı çalışma gruplarının işe bağımlılık kavramına ilişkin yaklaşımlarını ölçecektir.

İşe bağımlılık kavramının iyi mi veya kötü mü olduğunun tartışılmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Yapılan bu çalışma ile okul müdürleri /okul yöneticileri ile ilgili araştırmalarla ilgilenen araştırmacılar için bir kaynak sağlaması beklenmektedir.

1.6. Sayıtlar

Çalışmanın yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlar kullanılacaktır:

1. Çalışmaya katılan Denizli il Merkezefendi ve Pamukkale ilçesindeki okulun yöneticilerinin, ölçme araçlarına isteyerek, yalan söylemeden ve samimiyetle cevap vereceklerdir.

1.7. Sınırlılıklar

Çalışmanın sınırlılığını şöyle sıralayabiliriz:

1. 2020-2021 öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde çalışan okul yöneticileri ile sınırlı bulunur.

2. Veri toplama aracı olarak “İşe Bağımlılık Ölçeği” vasıtası ile ulaşılan veri ile sınırlı bulunur.

1.8. Tanımlar

İş Bağımlılığı: İş bağımlılık ölçeğinden alınan toplam puandır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

“İş” ve “İşe Bağımlılık” tanımları ile ilgili günümüzden bu zamana değin fazlaca araştırmalar bulunmuştur. İş , İşe Bağımlılık tanımları değişik biçimlerde verilmiştir. Aşağıda iş ve İşe Bağımlılık ili ilgili araştırmalardan, türlerinden, özelliklerinden ve bireyler üzerinde ortaya çıkan etkilerinden söz edilmiştir

2.1. İşe Bağımlılık İle İlgili Araştırmalar

İşe bağımlılık konusunu ilk olarak araştırıp kavramsallaşmasını sağlayan kişi Wayne Edward Oates'tir. 1971 yılında yayınladığı Bir İşkolinin İtirafları(confessions of a workaholic) kitabıyla işkolikliği ve işe bağımlı olma halini kavramsal bir düzleme koymuştur. Oates işkolikliği ve işe bağımlı olma halini, sürekli olarak çalışma dürtüsünün, kişinin sağlığını, mutluluğunu ve ilişkilerini bozacak dereceye kadar ilerlemesi sürekli çalışma yönünde olan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç olarak tanımlamıştır (McMillian, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001, s. 69), (Harpaz & Snir, 2003, s. 292), (Douglas & Morris, 2006, s. 394). Oates yine aynı çalışmasında ise işkoliklik kavramını bir bağımlılık olarak görmüş ve alkol bağımlılığı diye bilinen alkolikliğe benzetmiştir.

Belirli iş bağımlılığı özelliklerinin tanımlanabilmesi için pek çok farklı çalışmalar yapılmıştır. Farklı çalışma yürütenler aracılığıyla seçilen (Oates, 1971; Machlowitz, 1980; Fassel, 1990; Robinson, 1998), bazı bireylerin standart iş şartları altındaki çalışanlardan farklı özelliklere sahip olduklarını göstermiştir. Araştırmacılar, iş bağımlısı olan kişilerin tek tip farklılıklar göstermedikleri, çeşitli tavır ve yeteneği geliştirmedikleri ve bundan dolayı çeşitli özellikler gösterdiklerini, bu değişikliklerinin bir kişide bile görülebildiğini göstermiştir. (Apaydin, 2011).

Oates (1971), Fassel (1990) ve Robinson (1998) işe bağımlılığı olumsuz ve kötü bir durum olarak görmektedir. Bağımlılığın tek bir boyutunun olmadığını, her insanda ve her insan yapısında ortaya çıkabileceğini, kurumların da bu durumu beslediklerini ve iş kolikliğin kurumlarca değerli ilişkilerin temel bir özelliği olarak kabul edildiğini söylemiştir. İş yerleri, kurumlar, kuruluşlar bu durumdan memnun kalmaktadır. Kişilerin sağlıkları, yaşamları ve mutlulukları kurum ve kuruluşlar için ikinci planda kalabilmektedir. Bunun sonucu olarak verimliliğin azalması, çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflayabilmesi ve işkolikler dışındaki çalışanların dışlanarak kurumlardan ayrılması gibi sonuçlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Aynı zamanda bu sorun, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığının bozulmasına

yol açabilir. Kurum ve kuruluşların da yetişmiş iş gücünü kaybetmelerine sebep olabilmektedir.

Scott, Moore ve Miceli (1997, s. 299) iş bağımlılığına ilişkin literatürü incelediklerinde üç tür vardır: obsesif bağımlı işkolik, gelişmiş işkolik ve başarıya yönelik işkolik not edilir. Araştırmacılara göre, her davranışın sonuçları ve nedenleri olmasına rağmen, işe bağlı olarak iki veya üç türün bir kombinasyonu olabilir.

Obsesif bağımlılığın, işe bağlı çalışma ve fazla çalışma için kontrolü olmayan bir arzusu vardır. Bu insanlar sağlık ve sosyal sorunlarla karşılaşırsalar da işten ayrıldıklarında endişelenebiliyorlar. Bu tür işle ilgili obsesif kompulsif bozukluk. Obsesif kompulsif anksiyete, anksiyeteye neden olabilen ve normal yaşamı, çalışma rutinlerini, kişinin sosyal aktiviteleri ve ilişkileri bozan tekrarlayan bir anksiyete bozukluğudur. Bu bireyler aşırı veya mantıksız davranırlar ve takıntılı düşünceleri reddetmeye çalışmaktadırlar. Aileleriyle problem yaşarlar. Genelde aile düzenleri ve hayatları yoktur. Düzenli bir yaşantıları yoktur, iş varsa her şey önemsizdir onlar için.

Mükemmel olma, profesyonel olma, esnek olma ve kontrol için yeterince sert olma eğiliminde olabilirler. İnsanların zihin ile ilgili kuralları, listeleri ve detayları ile ilgilenir. Bu bireyler ayrıca obsesif kompulsif kişilik bozukluğu da gösterebilir. Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu, detaylara dikkat, disiplin, duygusal kontrol, azim ve nezaket gibi olumlu kabul görmüş davranışlar gösterse de, katılık, mükemmellik, normalite ve kararsızlık gibi uç noktalara ulaşır ve bir tür bozukluk haline gelebilir. Çevreyi rahatsız edici bir hayatta kalma durumudur (Beck ve Freeman, 1990, s. 309).

Spence ve Robbins (1992) işe bağımlılık triosu olarak adlandırdıkları çalışmada, işe bağımlı olma halinin üç evresini açıklayarak ifade etmektedirler:

- Çalışmaya İlgi: Bütün zamanlarını, işle ilgili olan etkinliklerde kendini tümüyle kaybedecek kadar işle iştiğal etmeyi ifade etmektedir.

- Çalışmaya Yönelim: Bireylerin mutlu olmadığı halde ve gereklilik durumu da bulunmamasına karşın sürekli surette işini düşünebilmesine veya çalışmasına yönelik iç sesinin kendisine olan baskısını ifade etmektedir.

- Çalışma Hazzı: Devamlı olarak işini düşünerek zaman geçiren veya çalışıyor olmaktan kişinin duyduğu işle ilgili zevkin düzeyini ifade etmektedir. İşe bağımlı olmanın, işe motive olmanın ve işe karşı duyulan hazzın yükseklik durumuna göre işe bağımlılık türleri ortaya çıkmaktadır (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2012, s. 282).

İşe bağımlılığın olumlu olduğunu savunan ve bunu söyleyen görüşler de bulunmaktadır. Machlowitz (1980), işe bağımlılık kavramı için, işini seven ve kendi yaşam

şeklinde huzurlu ve sağlıklı yerinde bulunan birey şeklinde açıklamaktadır. Machlowitz (1980), Ng, Sorensen ve Feldman (2007, 131) işe bağımlılığı hastalık şeklinde görmemekte işe bağımlı bireylerin fazla para sahibi olma hevesinden kaynaklı olmadığını, paranın ve maddiyatın somut getirilerinin sebep olduğunu belirtmektedir. Para kazanan insanın hobileri için daha çok maddi kaynak ayırabileceğini, maddi yükü olan spor müsabakalarına gidebileceğini, biletli etkinliklere katılacağını, çeşitli ücretli üyelik isteyen dernek ve vakıflara katılabileceğini belirtmektedir. Bunun bir getirisi olarak da kendi yaşamında daha mutlu bir birey olarak varlık gösterebileceğini söylemektedir. Bu durum da işine daha çok bağlanmasına ve işini severek yapmasına olanak tanıyacaktır. Nihayetinde bu döngü onu mutlu ve sağlıklı bir birey olmasını sağlayacaktır şeklinde görüşünü ortaya koymaktadır.

İşe bağımlı ve işe bağımlılık ifadelerinden farklı olarak değişik terimlerin kullanılabilirdiği görülmüştür. Misalen; “fazla çalışma (excessive work)”, “işkoliklik (workaholism)”, “işe bağımlılık (work addiction)” ifadeleri karşılıklı değiştirilerek kullanılmaktadır. Killinger (1991) “saygıdeğer bağımlılık (respectable addicts)” demeyi tercih ederken Schaef ve Fassel (1990) ise sadece “bağımlılık (addiction)” ifadesini kullanmaktadırlar. İşe bağımlılıkla ilgili terimlerin çeşitliliğinin fazla olması sebebiyle bu çalışmada bir bütünlük sağlayabilmek amacıyla işe bağımlılık terimi kullanılmaktadır.

2.2. İşe Bağımlılık Türleri

İşe bağımlılıkla ilgili literatür taraması yapıldığı vakit araştırmacıların farklı yaklaşımlar içinde olması göstermesi nedeniyle işe bağımlılık çeşitleri üzerine de birçok gruplama geliştirilmiştir. İşe bağımlılık çeşitlerine ilişkin yapılmış olan gruplandırmalardan bazıları bakıldığı zaman yazarlar kendi araştırma ve çalışmaları neticesinde işe bağımlı olma halini çeşitli kategorilere göre türlerine ayırmışlardır.

Bu alanda ilk bilimsel araştırmayı gerçekleştiren Wayne Oates (1971) işe bağımlılık türlerini; Gerçek, Dönüştürülmüş, Durumsal ve Sözde olmak üzere dörde ayırmaktadır. Gerçek işe bağımlılar; kusursuz olma peşinde, empati yeteneği oldukça zayıf olan kişilerdir. Dönüştürülmüş işe bağımlılar; büyük bir titizlikle belirlenen zaman dilimleri içerisinde işlerini yapan ve yetiştiren kişilerdir. Durumsal işe bağımlılar; hayatlarında karşılarında çıkan maddi güçlükleri aşmak ve yaptıkları işle ilgili kendi pozisyonlarını garantiye almak için uğraş veren kişilerdir. Sözde işe bağımlılar ise; gerçek bağımlılar gibi davranışsal tutum içerisinde olmalarına rağmen maksatlarında farklılık olan kişilerdir. Gerçek işe bağımlılar kurumlarının yaptıkları işi yükseltmek peşindeyken sözde işe bağımlılar kendilerinin kurum içerisindeki

yükselişlerinin yolu olduğunu düşünerek gerçek işe bağımlılar gibi çalışmayı seçerler. Daha çok gösteriş insanıdır. Amaçları reklam yapmaktır. Kişisel menfaatlerini kurumsal menfaatlerinin önüne koyarlar.

Rohrlich (1981) işe bağımlılığı kişisel sebeplere göre ortaya çıkan farklılıkları temele alarak tanımlar ve sınıflandırır. Bireyin içsel duygularının ve yaşamı içerisindeki durumlarının çözümlemesine göre; hayalperest işe bağımlılar, saplantılı işe bağımlılar, rekabetçi işe bağımlılar ve savunucu işe bağımlılar olarak ayırır.

Naughton (1987) işe bağımlı olma halini obsesiflik olarak nitelendirmektedir. İşle ilgili olarak takıncı bir ruh hali içindeki bireylerin işe bağımlılar ve saplantılı bireyler olarak ayırmaktadır.

Robinson (2000) işe bağımlılığı sınıflandırmasını yapmak için, yapılan işin başlangıcı ve bitimi arasındaki bağlantıyı esas alarak ve buna bağlı olarak işe bağımlılık türlerini dörde ayırır. Buna göre; acımasız, bulimik, dikkat eksikliği olan ve zevk alan işe bağımlılar türlerini belirtir.

Acımasız işe bağımlılar; durmadan aralıksız çalışmak isteyen işten işe koşan bağımlılardır. Bir saniyelerini bile iş olmaksızın planlayamazlar.

Bulimik işe bağımlılar; dışarıdan bakıldığı vakit işe başlamaya pek hevesli görünmeseler de aslında işe başladıkları andan başlayarak takıntı halinde yaptıkları işi nihayete erdirinceye kadar devam ettiren bağımlılardır. Bu bireylerin orta noktası pek yoktur. İşe başlama süreci biraz uzun sürse bile yaptıkları işi bitirene kadar diğer herşeyi unuturlar, odaklandıkları tek şey yaptıkları iştir.

Dikkat eksikliği olan işe bağımlılar; büyük bir hevesle işe girerler lakin işi nihayete erdirmeleri onlar için oldukça zordur. İş bu bireyler için başlangıçta oluşan bir hevesten ibarettir denilebilir.

Zevk alan işe bağımlılar ise; başladıkları işin bitirilmesini erteleme isteğinde olan, işe sürekli olarak yeni iş eklememesi yapan, işin dallandırıp budaklandırarak uzatabilen, işe diğer bir deyişle aşık olmuş kimselerdir. İş uygulamaya halindeyken işten kopmaları çok zor olabilir.

İşe bağımlılığın çeşitli türlerini incelediğimizde tıpkı tanımlamalardaki çeşitlilikler gibi türlendirmelerde de yakın bir durum söz konusudur. Bazı ortak noktalar mevcut olsa dahi genele bakıldığında çeşitli bakış açılarının çerçevesinde farklılaşmalar daha fazladır. Bu farklılıklardan ortaya çıkan sonuç ise; işe bağımlılığın tek bir kalıba, tek bir yapıya sıkıştırılamayacağı ve bahsedilen tüm farklı unsurları bünyesinde toparlayarak her kurumda, işte, her iş yapan bireyde, her an için görülme durumunun olduğudur. Görülme şekilleri de her

birey için çeşitli gerekçelere dayanacağından, bu sebeplerle farklı farklı hallerde tezahür edebilir.

2.3. İşe Bağımlılığın Özellikleri

İşe bağımlılığa ilişkin özelliklerin bir kalıp halinde tanımlayabilen çalışmalar mevcuttur. Kendi sınırlarının uç noktalarına çıkan bu insanların normal seviyelerdeki çalışma sistemi içerisinde çalışan diğer kişilerden farklı olarak belirtiler göstermiş olduklarını araştırmacılar eserleriyle ortaya koymuşlardır. Bunlardan bazıları; (Oates, 1971; Machlowitz, 1980; Fassel, 1990; Robinson, 1998) dur. Çalışmayı yapanlar; iş ile bağımlı olan bireylerin yegane ve ortak özelliklere sahip olmadıklarını ve değişik şekillerde özellikler ortaya koyabildiklerini, birbirlerinden farklı davranışları sergileyebildiklerini bununla beraber bazı farklı farklı davranışları tek bir bireyin dahi sergileyebildiğini belirtmişlerdir.

Oates'e (1971) göre işe bağımlı kişi aşırı şekilde çalışmaya bağlanmış olan kişidir. İşe bağımlılık durumunun olduğu ilk etapta işe bağımlı kişilerin üç ayrı başlıkta değerlendirilebilecek davranışlar sergilediklerini ortaya koymuştur. İlk olarak; diğer çalışma arkadaşlarının işe erken veya geç gelme durumlarını sorgulayan kişilikler vardır. Bu kişiler genellikle yaptıkları davranışın farkında değildirler. İkinci olarak; diğer mesai arkadaşlarıyla kıyas yapılamayacak kadar aşırı bir şekilde kendilerini çalışmaya kaptırmış kişilerdir. Son olarak ise; kendilerine ait olan çok çok az zamanları bile işe adayan kişilerdir. Bu kişilikler hayır diyemeyen yapıda kişilerdir.

Oates'e (1971) göre; bu üç kişilik birleşimindeki insanlar sağlıklarının, mecal ve kudretlerinin sonsuz olduğu hissiyle hareket edebilen ve pek fazla kendilerini düşünmeyen kişilerdir. Her işe yeterli düzeyde katılım göstererek sonsuz bir gayret içinde her işi başarabilecekleri duygusuyla hareket ederler. Bütün bu durumların sonucu olarak kişilerin beden ve ruh sağlıkları sıklıkla bozulmakta; ilişkileri, dostlukları, arkadaşlıkları zedelenmekte; aile yapıları çözülmeye uğramakta ve genel olarak bir mutsuzluk haliyle kalakalmaktadırlar.

İşe bağımlıların olumlu özellikleri gösterdiklerini söyleyen Machlowitz (1977) bu özellikleri şu şekilde sıralamıştır; işe bağımlılar isteklidirler, azimlidirler, enerjiktirler, mücadele halinde ve çalışma azimleri hep en üst seviyelerdedir. Machlowitz işe bağımlı kişilerin asla tükenmiş olma duygusu yaşamayacaklarını aksine iş yaptıkça enerjilerinin artacağını savunur. Bunu bir bakıma işleyen demir ısıldar atasözüne benzetebiliriz. Machlowitz (1977)'e göre iş ile enerji bir döngü şeklinde birbirlerini sürekli halde beslemektedir. İşe bağımlılar işi de bir eğlence ve yaşayış olarak görmekte ve mesaiyi tatile

tercih edebilmektedirler. Böylelikle de iş ve eğlence kavramları içiçe geçerek aralarındaki ayırım ortadan kalkmaktadır. Machlowitz (1977) bu özellikleri olumlu anlamda yorumlamıştır. Yine Machlowitz (1980) işe bağımlıları dört gruba ayırarak aşağıdaki gibi sıralamıştır;

Adanmış (dedicated) tek bir işle meşgul olan bireylerdir, sosyal yönleri yok denecek kadar azdır.

Bütünleşmiş (integrated) her şeyi işi olarak gören bireylerdir, sosyal yönleri adanmış bireylere göre biraz daha iyi seviyededir.

Yayılan (diffuse) pek çok işle aynı zaman diliminde ilgilenmeyi başarabilen bireylerdir, sosyal yönleri olmakla birlikte her şeyden çok çabuk sıkılabilmektedirler.

Güçlü (intense) hem işlerine vakit ayırıp hem de kendilerine boş zaman aktiviteleri oluşturabilen kişilerdir, bununla birlikte boş zamanlarında dahi işteymişçesine yoğun bir uğraş vererek vakit geçirirler.

İşe bağımlı kişilerin uç noktalarda bir meşgullük hali olduklarını söyleyen Robinson (1989) onların hep bir telaş içerisinde olduklarını, işle ilgili her şeye hakim olmak istediklerini ve hayatlarının koşuşturma ile geçtiğini savunur. Robinson (1989)' a göre iş bağımlıları kendilerini mükemmel olarak görürler. Onlar başkalarından yardım veya işbirliği istemeyi yetersizlik hali olarak tanımlarlar ve bu durumu kendilerine konduramazlar. İşe bağımlılar; işleriyle ilgili gayelerini hep en yükseğe koyarak kendilerini zorlarlar. Boş zamanlarında dahi akıllarında hep iş vardır. Aileleriyle yahut arkadaşlarıyla beraber vakit geçirirlerken bile akıllarını hep işleri meşgul etmektedir ve istemsiz şekilde işlerini düşünmektedirler. İşe bağımlı kişiler kendilerini tanımlarken bile hep işleriyle vurgulama yaparlar. Robinson (1989) bu durumu alkole olan düşkünlüğünden alkolik hale gelmiş bir bireyin beyin işlevlerinin zayıflayarak akli melekelerini kaybetmesine benzetir.

İşe bağımlılar; öylesine yoğun bir çalışma duygusuna kapılmış durumdadırlar ki boşta kaldıkları zamanı eksiklik olarak görürler ve sağlıklarını kaybetmeyi dahi önemsemezler. Hep işleri için var olabilmek adına fazlasıyla kafein, alkol, sigara gibi sağlıksız alışkanlıklar edinip kendilerini kaptırabilirler. Bunun sonucunda da sağlıklarını kaybetmek durumunda kalmaları onlar için kaçınılmaz birer sondur. Robinson (1989) bu durumun devamında, yani sağlıklarını kaybettikleri zaman bile çalışmaya devam etmeleri yüzünden psikolojik sorunlar yaşayacaklarını da belirtir. Robinson (1989)'a göre aslında işe bağımlılar kendilerini işleriyle ilgili olarak yetersiz ve eksik görmektedirler. Davranışlarının altında yatan ana neden bu halleridir ve onları 12 ayrı başlıkta aşağıdaki gibi özetler (Akt. Apaydın, 2011).

Mükemmeliyetçi düşünce; bu düşüncenin yapısındaki işe bağımlı bireyler kendilerini sürekli şekilde yetersiz olarak kabul ederler.

Ya hep ya hiç düşüncesi; bu düşüncenin yapısındaki işe bağımlı bireyler hayatı hep en uçlarda görürler, orta noktayı kabullenmezler. İyiye en iyi olmalı, kötüye en kötü olandır anlayışıyla yaşarlar.

Teleskobik düşünce; bu düşüncenin yapısındaki işe bağımlı bireyler iç seslerine kendilerini kaptırırlar. Panik halindedirler, yaptıkları işlerde yüksek bir başarı elde etseler bile küçük orandaki başarısızlığa takılıp kalabilirler.

Bulanık sınırlı düşünce; bu düşüncenin yapısındaki işe bağımlı bireyler hayır diyemeyen kendilerine ve işlerine bir sınır çizemeyen kimselerdir.

İnsanları memnun etme düşüncesi; bu düşüncenin yapısındaki işe bağımlı bireyler işlerinde ve yaşamlarında hep diğer insanların düşüncelerini baz almaktadırlar. Diğerlerinin fikirleri çerçevesinde bir yol izlerler.

Kötümser düşünce; bu düşüncenin yapısındaki işe bağımlı bireyler işlerinde ve hayatlarındaki olumlu yanları dizginleyerek olumsuz yanları ön plana çıkarırlar. İşlerindeki iyi yanları görmezden gelerek, işin kötü tarafları abartırlar.

Aciz / Çaresiz düşünce; bu düşüncenin yapısındaki işe bağımlı bireyler sürekli bir aciziyet hali ile yaşamaktadırlar. Kendilerine bakma ve düzeltme cesaretinden yoksundurlar ve bu aciz olmaları sebebiyle büyük bir çaresizlik hissinin esiri olmuş durumdadırlar.

Kendini kurban görme düşüncesi; bu düşüncenin yapısındaki bireyler tüm meselelerin hem kaynağının hem de çözüm yollarının kendileri dışında olduğunu düşünürler. Bunu kabullenerek yaşadıkları için ne meselelerle yüzleşebilmekte ne de çözüm için bir adım atabilmektedirler çünkü onların düşüncesine göre her şey onların iradeleri dışında gerçekleşmektedir.

Direnış düşüncesi; bu düşüncenin yapısındaki bireyler hayata karşı yoğun bir savaşıım içerisindeyler. Yaşamlarında herhangi bir esneme yada soluklanma payı bırakmadan devamlı olarak kendileriyle amansız bir savaşı vermeyi seçerler.

Hayali düşünce; bu düşüncenin yapısındaki bireyler hayatlarında büyük bir eksiklik olduğu kabulüyle yaşamaktadırlar. Mutsuzluklarının, başarısızlıklarının, yaşanmamışlıklarının sebebi olarak bu duygusunu çektikleri eksikliği göstermektedirler. Bardağın boş tarafına odaklanmışlardır.

Ciddi düşünce; bu düşüncenin yapısındaki kişiler hayata aşırı bir ciddiyetle yaklaşmaktadırlar. Onlara göre eğlenmek, gülmek, espriler yapmak, hobiler edinmek için zaman yoktur ve bu aktiviteler hayata karşı ciddiyetle gittikleri yolda birer aşamadan ibarettir.

Maddileştirilmiş düşünce; bu düşüncenin yapısındaki kişiler çalışmalarını ve çabalarını ispat etmek durumunda hisseden bireylerdir.

“Sampson (2002, 204) ABD, İngiltere ve Japonya’da klasikleşmiş bir iş kültürünün bulunduğunu ama Almanya ve İsveç’te örneğin cumartesi günleri çalışmanın yetersiz olmaya işaret ettiğini belirtmektedir. Sampson (2002, 203) ülkelerdeki çalışma anlamındaki anlayış farklılığının, kişinin de çalışmaya verdiği anlamı etkilediğini, davranış desenlerindeki farklılığı ulusal kültürdeki farklılıkları yansıttığını, aynı oyun içinde farklı dengeler olabileceğini söylemektedir” (Apaydın, 2011, s. 21).

Fassel (1990) ise işe bağımlı bireylerin özelliklerini şu şekilde sıralar; çoklu seviyede bağımlılıkları vardır, durumlarını kabul etmemektedirler, dinlenmeyi bilmezler, kendilerine dış referans aramaktadırlar, kendini beğenmiş yanları vardır ve takıntılıdırlar. Bu kişilerin asıl meselelerinin işlerini ve uğraşlarını ne derecede yaşayacaklarını bilememeleri olduğunu söyleyen Fassel (1990) kontrol mekanizmalarının eksikliğini vurgular.

Hem Oates (1971), hem Fassel (1990), hem Robinson (1998) hem de Sampson (2002) işe bağımlılık halini kötü sonuçlar doğuran zararlı bir durum olarak görürler. Farklı farklı çalışmalarla ortaya çıkan görüşlerinde; işe bağımlı olma durumunun tek bir neden ve sonuca dayanmadığını farklı ortamlarda farklı biçimlerde ortaya çıkabildiğini, kişilerde tek tip bir sonuca yol açmadığını, müsait ortam olması durumunda her kişide ortaya çıkabileceğini, bireylerin gerek fiziksel gerekse de ruhsal durumlarında bozulmalara yol açtığını belirtirler. Çalışanların işe bağımlı olması kurumları tarafından olumlu şekilde görülse de aslında fiziksel ve ruhsal durumlardaki bozulmalar nedeniyle ortaya çıkan işgücü kaybı sebebiyle kurumlar da sürecin sonunda zarara uğramaktadırlar. Hem maddi yönden kayıplar hem sağlığı bozulan çalışanların çalışmayı bırakması neticesinde oluşan yetişmiş eleman kayıpları kurumların uzun vadede zarar ettiklerinin birer belirtisidir.

Bütün bu olumsuz görüş bildiren yazarlara karşın Machlowitz (1980) işe bağımlı olma halini olumlamaktadır. Machlowitz (1980) işe bağımlı kişilerin çalıştıkça mesut olduklarını, hayat enerjilerinin yenilendiğini savunur. İşini severek yapan bireylerin hayatının temeline işini koymasının normal bir durum olduğunu söyler. Machlowitz (1980)’e göre işe bağımlılar işlerini sevdiklerinden ötürü daha çok çalıştıkları için kurumların başarı oranları da yükselmektedir.

Oates’e (1971) göre iş bağımlısı bireyler, bilinçsiz olarak iş arkadaşı davranışını izleyen, çalışırken işte kaybolan, birçok şeyi unutan, hayır demeyi bilemeyen kişilerdir. Machlowitz’e (1977) göre işe bağımlısı olanlar neşeli, ilgili, hırslı, dış uyarılar vermek yerine içten gelen uyarılarla çalışabilen kişilerdir. Robinson’a (1989) göre ise iş bağımlısı olanlar sürekli meşguliyeti olan, birçok işi yapmaya istekli, kontrolü kuvvetli, yetki devrini sevmeyen, mükemmel olan, takıntı sahibi kişilerdir. Robinson (1989) iş bağımlısı bireylerin kendisini yetersiz gördükleri için fazla çalışma isteğinde olduklarını söylemektedir. Fakat bu his

kendine yetmediğinden kaynaklıdır. Reinhart ve Danzinger (1994) ise iş bağımlısı bireylerde kişilik idrakının yitdiğini, böyle bireylerin kendisini sürekli çalışma halinde bulduklarını ifade etmektedir.

Fassel (1990) bu kişilerin iş bağımlısı olmaktan gurur duyduklarını durumun öneminin farkında olmadıklarını belirtmektedir. Fazlaca çalışıp iş bağımlısı olma yolunda 26 çok ince sınırın hatlarla ayrıştığı görülebilmektedir. Kişinin ne zaman, nerede, nasıl ,ne şekilde iş bağımlısı olma yoluna yöneldiği zor bulunmaktadır. Günümüze değin süren tartışma sürecinin merkezinin oluşturan konunun işe bağımlılık ifadesinden kaynaklandığı söylenebilir. Yine de iş bağımlısı olan kişilerin hayatlarının sonuna kadar süren sağlık sorunlarının olması, ailelerin aile örgütlerinin yaşamış olduğu sorunların ve mevcut sorularının yanıtlanması için rehberlik yapabilir. (Apaydın, 2011).

2.4. İşe Bağımlı Olma Halinin Bireyler Üzerindeki Etkileri

Porter (1996, 70–84) çok iş yapmanın bir tür bağımlılık olduğunu belirterek; Oates'in (1971) işe bağımlılık ve alkol bağımlılığı arasında kurduğu eşitliği kabul etmektedir. Porter (1996) çeşitli uyuşturucu madde bağımlılıklarının zararlarının meslek hayatında ve medyada çokça yer bulurken işe bağımlılığın kuruma ve kişilere yaptığı yıkıcı sebepleri yeterince görülmemektedir. Porter (1996) ağır bir dille bu konuyu eleştirmektedir. Porter'a (1996) göre kamuoyu işe bağımlı olma durumunu olumlu bulmakta ve bu duruma övgü ile yaklaşmaktadır. Porter (1996) işe bağımlı olma haline, kimi idareciler ve bilim insanları tarafından olumlu görülebilen eskici bir anlayışla yaklaşıldığını söylemekte kurumlarda sık sık ortaya çıktığını söylediği davranışlara çeşitli yorumlar da katmaktadır (Akt. Apaydın, 2011).

Porter (1996) aşırı şekilde çalışmanın kişi üzerinde meydana getirdiği ağır tahribatın sonuçlarının zaman içerisinde görüleceğini belirtir. Bireyde yoğun strese bağlı olarak kişiyi tükenmişlik sendromuna sürüklemesi, yorgunluk temelli kazaların oluşması ve bunlara bağlı sağlık harcamalarının artış göstermesi, bireyin çalışma gücünün geçici ve temelli kaybının oluşması ve benzeri olaylar neticesinde kurumların maliyetleri artış gösterecektir.

Robinson (1996) işe bağımlı olma durumu; sonucunda, kişinin hayatının yok olabileceği bir yola benzetmektedir. Karanlık, kapalı, dönüşü olmayan ve sonu ölüme çıkan bir yol. İşe bağımlı kişiler, bağımlılıkları nedeniyle kendilerini kontrol edememekte, iş dışındaki zamanlarında bile akıllarını hep işe vermekte, anı yaşayamadan ileriye dönük işle ilgili hayallere kapılarak ve şimdiki zamanı vurgulamaktadırlar. Bu durumdan sebeple de

günlük ve sosyal yaşantıları sekteye uğramakta, zarar görmekte ve hatta derin bir yalnızlığa kendilerini hükümlü bırakmaktadır.

Robinson (1996) işe bağımlı kişilerin kendilerini daha az önemsediklerini bu nedenle sağlıklarıyla ilgili doğabilecek sorunları dahi ötelediklerini belirtmektedir. Yoğun stres sonucu sağlık problemlerine sık sık kapılmaktadırlar. Bunun sonucu olarak da fiziksel durumlarında kalıcı meseleler ortaya çıkmaktadır. Birey işine öncelik vermesinden kaynaklı ilerleyen, hatta tüm vücudunu saran hastalıklara karşı koyamayarak ve ölüme giden yolun taşlarını kendi elleriyle döşemektedir.

İşe bağımlı kişilere genel olarak milletimiz ve kurumlarımız itibariyle olumlu yaklaşmaktadır. Bu kişiler sıklıkla çevresinin ve daha geniş çerçevede kamuoyunun övgüsüne erişerek ve takdir edilmektedirler. Kurumlarımız, bireylerin çalışmalarından edebilecekleri maddi getirileri düşünerek onların daha da fazla çalışmasını motive etmekte ve işe bağımlı olma hallerini bir bakıma kullanmaktadırlar. Bütün bu yaklaşımlar kişilerdeki işe bağımlı olma durumunu artırmaktadır.

Bireylere yapılan dışsal övgülerle veya bireydeki içsel dürtülerle olsun, işe bağımlılık yaygınlaşarak ve bireylerdeki tükenmişliği artırmakta, onları alkolizme benzeyen bir iş bağımlılığına sürüklemektedir. Bu durumda olan bireyler giderek daha fazla olacak şekilde kendilerini, ailelerini ve sosyal çevrelerini boşlamaktadırlar. Sağlıkları yavaş yavaş bozulmakta olsa da bireyler bu durumu görmezlikten gelmektedirler. Bütün sorunlarını öteleyerek veya çözümsüz bırakmakta sadece ve sadece işle yatıp işle kalkmaktadırlar. Bütün bu davranışlarının sonucunda da ipin ucu kaçmakta ve bireylerin sosyal çevrelerinde giderek kötüleşen ilişkiler, arkadaşsızlık hatta aile yaşamlarında süregelen tartışmalar, kavgalar ve yalnızlık beklemektedir. Daha kötüsü ise sağlıklarıyla ilgili olarak; kronik hastalıklar, sürekli sağlık sorunları, tedavi edilemez hastalıklar, psikolojik incinmeler ve hatta ölüm onları beklemektedir. İşe bağımlı olma halini olumlu olarak kabul eden araştırmacılara göre ise işe bağımlı bireyler mesut yaşarlar, işe bağlanmaları onları dinç kılar, işe bağımlılar enerjiktirler ve yaşama sevinci doludurlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümü için uygulanan metod ve alt başlıkları içeren temel bilgileri verilmiştir. Burada, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” incelenerek bulunmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada Denizli ilinin Merkezefendi ile Pamukkale ilçelerindeki okullarda görev yapan okul müdürlerinin çalışma bağımlılığı ve farklılaşma düzeylerinin belirlenmesinde kullanılacağı için nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın araştırma grubunu kolaylıkla bulunabilen örnekleme yöntemiyle seçilen ve 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan 154 okul müdürü oluşturmaktadır. Bu evrende 154 okul müdürüne ölçek ulaştırılmıştır.

Katılımcılara ilişkin demografik özellikleri aşağıda Tablo 3.1.’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	107	69,5
	Erkek	47	30,5
Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri	İlçe Merkezi	106	68,8
	Merkeze Bağlı Mahalle	47	30,5
Kıdem	5 yıl ve altı	4	2,6
	6-10 yıl	29	18,8
	11-15 yıl	36	23,4
	16 yıl ve üzeri	85	55,2
Okuldaki Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	55	35,7
	6-10 yıl	48	31,2
	11-15 yıl	27	17,5
	16 yıl ve üzeri	24	15,6

Tablo 3.1.'de araştırmaya katılan ilkokul müdürlerinin çoğunluğunu (% 69,5) kadınlar oluştururken % 30,5'inin erkek olduğu, çoğunluğun (% 68,8) merkez ilkokulda müdürlük yaparken % 30,5'inin merkeze bağlı mahallelerde bulunan kurumlarda görev yaptığı ve merkezi katılımın merkeze bağlı mahallelerde çalışanlara oranla fazla olduğu ifade edilebilir. Okul müdürlerinin çalışma yılı olarak çoğunun (% 55,2) 16yıl ve üzeri kıdemde bulunduğu deneyimli buldukları görülürken kıdem azaldıkça yöneticiliğin de azaldığı görülmektedir zira kıdemi 6-10 yıl arası müdürlerin oranı (%18,8) iken kıdemi yeni sayılabilecek seviyede olanların en alt seviyede olduğu (%2,6) grlmştir. 6-10 yıl arası çalışma süresi olan okul müdürlerinin (% 31,2) aynı kurumda ikinci görev süresini çalıştıkları görülürken bulunduğu kurumda yöneticiliğe yeni başlayanların da (%35,7) yüksek olduğu grlmştir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin verileri incelendiğinde tecrübeli yöneticilerin ağırlıkta olduğu, buldukları kurumlarda uzun süredir görev yaptıkları, araştırma evrenindeki okulların ağırlığının ilçelerin merkezinde oldukları belirtilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada yaralanılan veri toplama aracı; iki kısımdan meydana gelmiştir. "Kişisel Bilgiler" ve "İşe Bağımlılık leği" şeklinde iki kısımdan oluşmaktadır. Kişisel Bilgiler; cinsiyeti, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki görev süresi ve okulun bulunduğu yerleşim yeri olmak üzere dört sorudan oluşmaktadır.

Robinson (1989) tarafından geliştirilen "İşe Bağımlılık Risk leği (Work Addiction Risk Test =WART)" ve Apaydın (2011) tarafındandilimize uyarlanan "İşe Bağımlılık leği (İB)" araştırma için veri toplama aracı şeklinde belirtilmiştir. İşe bağımlılık lme aracı 25 farklı maddeden oluşmaktadır ve katılımcılara uygulanmıştır. oktan seçmeli Likert tipi olarak hazırlanmış 25 soru olan lme aracı ile dört alt boyutta ölçülerek , incelenmiştir:

İşe Bağımlılık leği,

"Hiçbir Zaman (1),

Bazen (2),

Sık Sık (3),

Her Zaman (4)"

Olacak şekilde cevaplanması istenen ve puanlanan 4'l Likert tipi, 25 maddelik, İş Takıntısı, Kontrol, İletişimin Zarar Görmesi ve Kendine Değer Verme başlıklarında incelenen toplamda 4 boyutlu bir ölçektir. İşe Bağımlılık leğinin alt boyutlarına ait detaylı madde incelemeleri alttaki Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. *İşe Bağımlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Madde Dağılımları*

Alt Boyut	Maddeler	Kaç Madde Olduğu
İş Takıntısı	3. 5. 6. 7. 15. 18. 19. 20.	8
Kontrol	2. 4. 11. 12. 16. 17. 22.	7
İletişimin Zarar Görmesi	13. 21. 23. 24. 25.	5
Kendine Değer Verme	9. 10.	2

Yukarıdaki tabloya göre araştırma ölçeği dört alt boyuttan oluşmaktadır. İş takıntısı alt boyutu sekiz, Kontrol alt boyutu yedi, İletişimin Zarar Görmesi alt boyutu beş ve Kendine Değer Verme alt boyutu iki maddeden oluşmaktadır.

“İşe Bağımlılık Ölçeği” verilerinin güvenilirliğini test etmek için çalışmayı Türkçe’ye uyarlayan Apaydın’ın (2011) yaptığı güvenilirlik testi Cronbach Alpha değerindeki sonuçlarını bütün ölçek için=,91; 1.boyutu=,88; 2.boyutu=,81; 3.boyutu=,77; 4.boyutu=,79; olarak hesaplanmıştır. Yapılan araştırmada ise Cronbach Alpha değeri sonuçları; tüm ölçek için= ,90; 1.boyutu=,765; 2.boyutu=,778; 3.boyutu=,794; 4.boyutu=841 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan İşe Bağımlılık Ölçeğinde Apaydın (2011:131) tarafından belirtilen 4’lü likert dereceleme ölçeğine uygun olarak Tablo 3.3’de belirtilen puan değer aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 3.3. *İşe Bağımlılık Ölçeği Puan Değer Aralıkları*

Puan Aralığı	Değer Karşılığı
1.00-1.75	Hiç Bir Zaman
1.76-2.49	Bazen
2.50-3.24	Sık Sık
3.25-4.00	Her Zaman

Yukarıdaki tabloya göre araştırmanın puan değer aralıkları; 1.00-1.75=Hiç Bir Zaman, 1.76-2.49=Bazen, 2.50-3.24= Sık Sık ve 3.25-4.00= Her zaman olacak şekilde değer karşılıklarını bulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli şehrinde Merkezefendi ile Pamukkale ilçelerinde çalışan okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeylerini ve bunların çeşitli değişkene göre çeşitlilik gösterip/göstermediğini belirlemek amacıyla uygulama yapılan “İşe Bağımlılık Ölçeği” adlı veri toplama araçları için verilen yanıtların analiziyle gerçekleştirebilen IBM SPSS Statistics v22 programına kodlanarak girilmiş ve istenen analizler uygulanmıştır.

Araştırmaya ait verilerin basıklık-çarpıklık analizleri çıkarılmıştır. Bu analizleri aşağıdaki Tablo 3.4.’de detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3.4. *İşe Bağımlılık Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçek	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İşe Bağımlılık Ölçeği	1,173	0,396
İş Takıntısı Altboyutu	0,532	0,855
Kontrol Altboyutu	0,561	0,171
İletişim Altboyutu	0,863	1,442
Kendine Değer Verme Altboyutu	-0,114	-0,481

Tablo 3.4’de bakıldığında “İşe Bağımlılık Ölçeği” ile alt boyutları arasındaki basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değeri 1,173 değeri ile ,396 değeri aralığında bulunduğu görülmektedir. Basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerinin ± 2 aralığı içinde olması verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2012). Basıklık ve çarpıklık değerleri +2 ile -2 arasında bulunduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve analiz olarak parametrik testler uygulanmıştır.

İstatistiksel yöntemlerin ortalaması, bağımsız örneklem t-testleri, tek yönlü varyans analiz yapılarak ve sonuçları tablol şeklinde gösterilip yorumlanmıştır. Yorumlamalarda değeri düzeyi α 0.05 olarak alınmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Dördüncü bölüm, ölçekteki uygulama sonucunda alınan verilerin istatistiksel analizi ile ilgili bulgular ve yorumlara değinilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

- 1.“Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki okul müdürlerinin işe bağımlılıkları hangi düzeydedir?”,
2. Okulun bulunduğu yerleşim yerine göre farklılık göstermekte midir?”,
3. Cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?”,
4. Yöneticinin kıdemine göre farklılık göstermekte midir?”
5. Bulunduğu okuldaki çalışma süresine göre değişmekte midir?” olmak üzere beş alt problemin ait bulgular ve bunlara bağlı olarak yorumlar verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci alt problemi “Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki okul müdürlerinin işe bağımlılıkları hangi düzeydedir?” sorusu şeklinde oluşturulmuş ve bu alt probleme cevap bulabilmek için yapılmış analiz neticeleri Tablo 4.1’de yer almıştır. Bu tabloda; araştırmaya ait aritmetik ortalama, standart sapma ve katılım düzeylerine ilişkin veriler bulunmaktadır.

Tablo 4.1. *İşe Bağımlılık Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Katılım Düzeyleri Değerleri*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>
Faktör 1: İş takıntısı alt boyutu			
3. Telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir.	154	2,98	0,65
5. Hep meşgulümdür.	154	3,06	0,71
6. Kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum.	154	3,06	0,69
7. Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.	154	2,91	0,70
15. Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyor olurum.	154	3,28	0,74

(devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *İşe Bağımlılık Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Katılım Düzeyleri Değerleri (devamı)*

18. Çalışırken kendimi, belirlediğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.	154	2,91	0,65
19. Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.	154	3,28	0,64
20. Çalışmaya, arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırıyorum.	154	3,16	0,72
Alt Boyut Ortalaması	154	3,12	0,40
Faktör 2: Kontrol alt boyutu			
2. Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığımda sabırsızlanırım.	154	2,98	0,65
4. Herhangi bir işin ortasında rahatsız edildiğimde sinirlenirim.	154	3,13	0,62
11. Bana, sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.	154	3,18	0,70
12. İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.	154	2,83	0,67
16. İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadığında kızarırım.	154	2,89	0,66
17. Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.	154	3,23	0,70
22. İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkar.	154	3,13	0,70
Alt boyut ortalaması	154	3,05	0,54
Faktör 3: İletişimin zarar görmesi alt boyutu			
13. Yanıtını aldığım halde bile farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.	154	2,74	0,63
21. Tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başlarım.	154	2,66	0,68
23. Sevdiklerim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.	154	2,83	0,69
24. Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unuturum.	154	2,54	0,62
25. Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.	154	2,59	0,64
Alt boyut ortalaması	154	2,67	0,42
Faktör 4: Kendine değer verme alt boyutu			
9. Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.	154	3,33	0,68

(devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *İşe Bağımlılık Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Katılım Düzeyleri Değerleri (devamı)*

10. İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.	154	3,27	0,73
Alt boyut ortalaması	154	3,30	0,62
Genel Ortalama	154	3,01	0,36

Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi iş takıntısı alt boyutuna ilişkin olarak okul müdürlerinin en yüksek puanda seçtiği ilk üç madde “Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum.” “Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.” ve “Çalışmaya, arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırırım.” maddeleridir. Okul müdürlerinin bu boyutta en az puanda seçtikleri son üç madde ise “Çalışırken kendimi, belirlediğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.”, “Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.” ve “Telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir.” maddeleridir. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı ortalama ise 3,12 olarak hesaplanmıştır.

Kontrol alt boyutuna yönelik olarak okul müdürlerinin en çok seçtikleri ilk üç madde “Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.”, “Bana, sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.” ve “İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkar.” maddeleridir. Okul müdürlerinin bu boyutta en az katıldıkları son üç madde ise “İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.”, “İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadığında kızarım.” ve “Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığımda sabırsızlanırım.” maddeleridir. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı ortalama ise 3,05 olarak hesaplanmıştır.

İletişimin zarar görmesi alt boyutuna yönelik olarak okul müdürlerinin en çok katıldıkları ilk iki madde “Sevdiklerim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.” ve “Yanıtını aldığım halde bile farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.” maddeleridir. Okul müdürlerinin bu boyutta en az katıldıkları son iki madde ise “Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unuturum.” ve “Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.” maddeleridir. Bu boyutta ait ağırlıklı ortalama ise 2,67 şeklinde bulunmuştur.

Kendine değer verme alt boyutuna yönelik olarak okul müdürlerinin en çok katıldıkları madde “Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.” maddesidir.

Okul müdürlerinin bu boyutta en az katıldıkları madde ise “İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.” maddesidir. Bu boyuta ait ağırlıklı ortalama ise 3,30 olarak hesaplanmıştır.

Genel haliyle “İşe Bağımlılık Ölçeği’ne genel olarak ortalamayla “sık sık” düzeyinde katılım olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre okul müdürlerinin işe bağımlılık konusunda yüksek sayılabilecek seviyede bağımlılık geliştirmiş oldukları görülmüştür. Kısaca ilkokul müdürlerinin kendilerini işe bağımlı olarak gördükleri söylenebilir.

Okul müdürlüğü görev tanımının üzerine fazladan pek çok iş ve sorumluluk da yüklenebilmektedir. Bina, sınıf, öğretmen ve öğrenci sayısına bağlı olarak artan personel ihtiyacı yüzünden okul müdürleri yeni kaynaklar bulmak durumunda kalabilirler. Bina ve öğrenci güvenliğini sağlamak için güvenlik hizmetine başvurmak durumunda kalabilmekte ve buna bağlı olarak yeni maliyetlerle karşılaşabilmektedirler. Yine kurumdaki teknolojik ürünler zamanla eskimekte ve yenilenmeleri şart olabilmektedir. Tüm bu durumlar maddi olarak okul müdürlerini yeni kaynaklar ve yeni bağışçılar bulmaya itebilmektedir. Bu da okul müdürlerinin fazladan çalışmaları, işlerini daha çok düşünmeleri, dinlenme zamanlarını işlerine ayırmaları anlamlarına gelebilmektedir.

Artan öğrenci sayılarına bağlı olarak okul müdürlerinin daha fazla insanla muhatap olmaları ve iletişim kurmaları gerekmektedir. Artan veli sayıları dolayısıyla her veli ayrı bir taleple gelebilmektedir. Velilerin ihtiyaçları, öğrencilerin ihtiyaçları, öğretmenlerin ve personellerin ihtiyaçları için ayrı ayrı zaman dilimleri ayırmaları ve bu ihtiyaçlara cevap verebilmek adına fazladan mesai yapmaları gerekebilmektedir. Artan kişi sayısına bağlı olarak kurulması gereken iletişim ağları da kat be kat artabilmektedir. Bazı okulların binli rakamlarda öğrenci sayılarına ulaşmış olmaları bu açıdan ilkokul müdürlerini zorlayabilmekte ve gelen bu iletişim taleplerini geri çevirebilmektedirler.

Gelişen teknolojik imkânlar aynı zamanda yeni pek çok bilgi donanımını edinmeyi de gerektirmektedir. Buna bağlı olarak gelişen sistemler için ilkokul müdürleri sürekli olarak kendilerini yenilemek durumundadırlar. Bu durum için de fazladan zaman gerektiği için işlerinin üzerine fazladan zaman ayırarak sosyal çevrelerinden ve aile yaşantılarından artırmak durumunda kalabilmektedirler. Bir okul müdürü için yeri geldiğinde gün yirmi dört değil kırk sekiz saat olsa dahi az olabilmektedir.

Okul müdürlüğü her dört yılda bir yeniden değerlendirme sonucu değişebilmektedir. Bu değişimlere ayak uydurabilmek adına okul müdürleri sürekli olarak yeni uygulamaları deneyebilmekte, yeni projeler geliştirebilmekte, yeni çalışmalara yönelebilmektedirler. Bu yüzden de işleri hayatlarının büyük bir bölümünü kapsamakta ve giderek işleri hayatları olmaktadır diyebiliriz. Tablo 4.1’deki sonuçlara bakarak okul müdürlerinin kendilerini

yüksek düzeyde işe bağımlı olarak gördükleri sonucuna ulaşabiliriz.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Çalışmanın ikinci alt problemi “Okulda çalışan okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeyleri okulun bulunduğu yerleşim yerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde oluşturulmuş, bu alt problemin cevabını bulmak için uygulanan analizler tablo 4.2.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. *İşe Bağımlılık Ölçeğinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar ve Genel	Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
İş takıntısı	İlçe Merkezi	106	3,23	0,33	4,848	0,000	Var
	M. Bağlı Mahalle	47	2,68	0,40			
Kontrol	İlçe Merkezi	105	3,16	0,54	3,163	0,003	Var
	M. Bağlı Mahalle	47	2,64	0,35			
İletişimin zarar görmesi	İlçe Merkezi	106	2,75	0,42	3,220	0,002	Var
	M. Bağlı Mahalle	47	2,35	0,22			
Kendine değer verme	İlçe Merkezi	106	3,39	0,58	2,233	0,029	Var
	M. Bağlı Mahalle	47	2,95	0,65			
Ölçek Geneli	İlçe Merkezi	105	3,11	0,32	5,060	0,000	Var
	M. Bağlı Mahalle	47	2,62	0,21			

Tablo 4.2. incelenerek okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre okul müdürlerinin görüşleri incelenerek analiz edilmiştir. İşe bağımlılık ölçeği alt boyutlarına yönelik iş takıntısı [$t= 4,848$; $p<.05$], kontrol [$t=3,163$; $p<.05$], iletişimin zarar görmesi [$t=3,220$; $p<.05$], kendine değer verme [$t=2,233$; $p<.05$] bütün ölçek için [$t=5,060$; $p<.05$] şeklinde bulunmuştur, anlamlı farklılık çıkmıştır.

Bu sonuçlara göre; okulun bulunduğu yerleşim yeri ilçe merkezinde olan okul

müdürlerinin işe bağımlılık düzeylerinin okulunun bulunduğu yerleşim yeri merkeze bağlı mahallelerde(köy, kasaba vb.) olan okul müdürlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. İlçe merkezindeki okulların merkeze bağlı yerleşim yerlerinde eğitim öğretim yapan okullara göre öğrenci ve öğretmen sayıları kat be kat fazla olmaktadır. Bu nedenle artan okul nüfusu dolayısıyla fazlalaşan iş yükünün ilçe merkezlerindeki ilkökul müdürlerinde daha fazla işe bağımlı olmasına yol açmış olabilir.

Binlerle ifade edilebilecek öğrenci nüfusuna sahip ilçe merkezlerindeki okullardaki personel ihtiyacının karşılanabilmesi, öğrenci sayısı dolayısıyla velilerin fazlalığı ve bu velilerden gelebilecek taleplerin çeşitliliğine cevap verebilme mecburiyeti, merkezdeki öğrencilerin daha fazla şekilde taşıma kullanmaları gibi durumlar ilçe merkezlerindeki okullarda görev yapan okul müdürlerinin iş yükünü artırdığından dolayı merkez okul müdürlerinin daha fazla iş takıntısına sahip oldukları söylenebilir. Bütün bu fazla iş yükleri sebebiyle daha fazla kişiyi, daha fazla durumu ve daha fazla alanı takip etmek durumunda kalmalarından dolayı ilçe merkezindeki okullarda görev yapan okul müdürlerinin daha çok iş kontrolcü olmak durumunda kaldıkları düşünülmektedir.

Bu sebeplerden ötürü ilçe merkezindeki okul müdürlerinin iletişimleri, merkeze bağlı yerleşim yerlerindeki okul müdürlerine göre daha kötü durumdadır denilebilir. Bu iletişim bozukluğu kurumlarındaki öğretmenlere ve personele yansıyabileceği gibi ilçe merkezindeki okul müdürlerinin sosyal yaşantıları ve aile ilişkilerinde de bozulmalara yol açabilir. İlçe merkezindeki okul müdürleri işleri dolayısıyla özel yaşantılarına daha az zaman ayırabilmektedirler diye söylenebilir. Yine bu sonuçlara göre; yüksek öğretmen ve öğrenci sayılarının ve işin yoğunluğunun bir getirisi olarak ilçe merkezindeki ilkökul müdürleri diğerlerine göre kendilerine daha fazla değer atfetmektedirler denilebilir.

İlçe merkezindeki okul müdürleri kurumlarındaki işlerde daha fazla iş takıntısına sahip daha kontrol seviyeleri yukarıda olmakla birlikte iletişimleri merkeze bağlı yerleşim yerlerindeki yöneticilere göre daha kötü bir düzeydedir diyebiliriz. Bu durum da aileleriyle, çevreleriyle, öğretmenleriyle ve personelleriyle daha çok ayrışmalarına yol açmakta, kendilerini onlardan daha bir üst basamakta görmelerine sebep olmaktadır, sonucuna ulaşabiliriz. Bütün bunların bir sonucu olarak genel itibariyle ilçe merkezlerindeki ilkökul müdürleri, merkeze bağlı yerleşim yerlerinde bulunan okulların müdürlerine göre daha fazla işe bağımlıdır diye düşünülmektedir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Çalışmanın üçüncü alt problemi “Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiş ve bu alt probleme cevap arama gayesiyle yapılan analizler tablo 4.3.’de verilmiştir.

Tablo 4.3. *İşe Bağımlılık Ölçeğinin Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar ve Genel	Cinsiyet	n	\bar{x}	s	t	p
İş takıntısı	Kadın	107	3,09	0,35	-,354	0,72 Yok
	Erkek	47	3,13	0,43		
Kontrol	Kadın	106	3,01	0,56	-,461	0,64 Yok
	Erkek	47	3,08	0,54		
İletişimin zarar görmesi	Kadın	107	2,62	0,40	-,620	0,53 Yok
	Erkek	47	2,70	0,43		
Kendine değer verme	Kadın	107	3,30	0,71	0,040	0,96 Yok
	Erkek	47	3,30	0,57		
Ölçek Geneli	Kadın	106	2,98	0,33	-,526	0,60 Yok
	Erkek	47	3,03	0,38		

* $p>0,05$

Tablo 4.3. incelenerek cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin görüşlerinin analizleri yapılmıştır. Buna göre; işe bağımlılık ölçeği alt boyutlarına yönelik iş takıntısı [$t = -.72$; $p > .05$], kontrol [$t = .64$; $p > .05$], iletişimin zarar görmesi [$t = .53$; $p > .05$], kendine değer verme [$t = .96$; $p > .05$] bütün ölçek için [$t = .60$; $p > .05$] farklılık olmadığı belirtilmektedir.

Bu sonuçlara göre; cinsiyet değişkenine göre işe bağımlılık durumları arasında kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Gerek alt boyutlarda gerekse de ölçeğin genelinde yakın sonuçlara ulaşılmıştır. Bu durumda işe bağımlılığın cinsiyet değişkeninden bağımsız olarak bireyler üzerinde benzer etkiler bıraktığı söylenebilir.

İşe bağımlılık cinsiyet ayırt etmeksizin bireyleri etkilemektedir çıkarımında bulunmak mümkündür.

Kadın okul müdürleri ve erkek okul müdürleri araştırmaya benzer cevaplar vermişlerdir. Çalıştıkları işin stresi hem kadınları hem de erkekleri hemen hemen aynı şekilde etkilemektedir diyebiliriz. Okul müdürlüğü gibi mesaiden fazlasını gerektiren bir iş kadın ve erkek farkı olmaksızın bireyleri işe bağımlı olmaya sürüklemektedir diye düşünülebilir.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Çalışmanın dördüncü alt problemi “Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeyleri kıdemine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde oluşturulmuş, bu alt probleme cevap aramak amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi tablo 4.4’de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. *İşe Bağımlılık Ölçeğinin Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Alt Boyutlar ve Genel	Kıdem	N	\bar{x}	s	F	p	Sonuç
İş Takıntısı	1.6-10 yıl	29	2,99	0,41	14,2	0,000	Var
	2.11-15 yıl	36	3,31	0,26			
	3.16 yıl ve üzeri	85	2,44	0,60			
Kontrol	1.6-10 yıl	29	2,96	0,37	4,04	0,023	Var
	2.11-15 yıl	36	3,21	0,62			
	3.16 yıl ve üzeri	84	2,35	0,59			
İletişimin Zarar Görmesi	2.6-10 yıl	29	2,43	0,29	18,0	0,000	Var
	3.11-15 yıl	36	2,91	0,38			
	4.16 yıl ve üzeri	85	1,83	0,51			
Kendine Değer Verme	2.6-10 yıl	29	3,00	0,74	5,42	0,007	Var
	3.11-15 yıl	36	3,53	0,43			
	4.16 yıl ve üzeri	84	2,97	0,65			
Ölçek Genel	2.6-10 yıl	29	2,85	0,26	18,01	0,000	Var
	3.11-15 yıl	36	3,21	0,31			
	4.16 yıl ve üzeri	84	3,36	0,49			

* $p > 0,05$

4.4’de görüldüğü gibi okul müdürlerinin görüşleri kıdem değişkenine göre incelenmiştir. Buna göre “iş takıntısı” [F= .14,2; p<.05], “kontrol” [F= 4,04; p<.05], “iletişimin zarar görmesi” [F= 18,0; p<.05], “kendine değer verme” [F= 5,42; p<.05], ve tüm ölçek için [F= 18,01; p<.05] anlamlı farklılık vardır.

Kıdem süresi 16 yıl ve üzerinde olan okul müdürleri, kıdem süresi daha az olan diğer okul müdürlerine göre işlerini daha fazla takıntı haline getirmişlerdir diyebiliriz. Bu durumdaki okul müdürleri kıdem süresi arttıkça işleriyle ilgili konularda daha fazla takıncı davranışlar sergileyen grubu oluşturmaktadırlar diye söyleyebiliriz. Yapılan işin bir takıntı haline gelerek bireyin tüm zamanını almasına iş takıntısı denilmektedir. Buna göre kıdem süresi artan ilköğretim müdürleri için işleriyle yatıp işleriyle kalkmaktadırlar denilebilir.

Tablo 4.4’e göre kıdem süresi daha fazla olan okul müdürleri(16 yıl ve üzeri) kıdem süresi daha az olan okul müdürlerine göre daha fazla kontrolcüdürler sonucuna ulaşabiliriz. Zaman ilerledikçe hem öğretmenler, hem öğrenciler hem de eğitimdeki diğer paydaşlar üzerindeki kontrol alanlarını artırmayı istemektedirler diye söylenebilir. Okul müdürleri her dört yılda bir yeniden değerlendirmeye alınmakta ve yerleri değişebilmektedir. Çalıştıkları kurumlarda en fazla iki görev aralığı kadar müdür olarak görev yapabilmektedirler. Bütün bunların sonucu olarak yaptıkları işlerini ellerinde tutmak adına daha fazla kontrol mekanizmalarını kullandıkları düşünülebilir.

Okul müdürlerinin kıdem süreleri arttıkça iletişimlerinde bozulmalar da artış göstermektedir sonucuna varılabilir. Gerek işin stresinin artması, gerek işe bağımlılık durumlarının artış göstermesi gerekse de giderek daha fazla hale gelen kontrolcü durumları bu gruptaki okul müdürlerinin iletişimlerinin zarar görmesine sebep olmaktadır diye düşünülmektedir. Kıdem süreleri azaldıkça iletişimlerdeki zarar görme hali de azalmaktadır denilebilir. Daha az süre kıdemi olan okul müdürleri henüz işlerinin başında olmaları ve diğer gruplara göre yöneticilik geçmişlerinin az olmasına bağlı olarak kıdem süresi yüksek olan okul müdürleri kadar işe bağımlı değildirler diyebiliriz.

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Çalışmanın beşinci alt problemi “Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeyleri bulunduğu okuldaki çalışma süresine göre değişmekte midir?” şeklinde oluşturulmuş bu alt probleme cevap arama gayesiyle yapılmış analizler tablo 4.5’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5. *İşe Bağımlılık Ölçeğinin Okuldaki Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Okulda Çalışma Süresi	<i>N</i>	\bar{x}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Sonuç
İş takıntısı	1.5 yıl ve altı	55	2,81	0,46	13,1	0,000	Var
	2.6-10 yıl	48	3,22	0,28			
	3.11-15 yıl	27	3,44	0,15			
	4.16 yıl ve üzeri	24	2,54	0,68			
Kontrol	1.5 yıl ve altı	55	2,80	0,38	5,32	0,008	Var
	2.6-10 yıl	48	3,10	0,58			
	3.11-15 yıl	27	3,46	0,46			
	4.16 yıl ve üzeri	23	2,44	0,59			
İletişimin zarar görmesi	1.5 yıl ve altı	55	2,37	0,26	26,6	0,000	Var
	2.6-10 yıl	48	2,70	0,34			
	3.11-15 yıl	27	3,26	0,22			
	4.16 yıl ve üzeri	24	1,69	0,44			
Kendine değer verme	1.5 yıl ve altı	55	2,97	0,73	4,81	0,012	Var
	2.6-10 yıl	48	3,46	0,52			
	3.11-15 yıl	27	3,50	0,35			
	4.16 yıl ve üzeri	24	3,12	0,71			
Ölçek Genel	1.5 yıl ve altı	55	2,72	0,26	21,0	0,000	Var
	2.6-10 yıl	48	3,08	0,31			
	3.11-15 yıl	27	3,21	0,11			
	4.16 yıl ve üzeri	23	3,40	0,49			

Tablo 4.5’de okul müdürlerinin işe bağımlılık ölçeği alt boyutlarına yönelik görüşlerinin okuldaki çalışma süresi değişkenine göre analizi sonuçları incelenmiştir.

Buna göre “iş takıntısı” [F= 13,1; p<.05], “kontrol” [F= 5,32; p<.05], “iletişimin zarar görmesi” [F= 26,6; p<.05], “kendine değer verme” [F= 4,81; p<.05], bütün ölçek için [F= 21,0; p<.05] anlamlı farklılık göstermektedir.

Sonuçlara göre; buldukları kurumlarda uzun yıllar geçiren okul müdürlerinin işe bağımlılıkları kurumlarında yeni müdürlük yapan okul müdürlerine göre daha yüksektir

diyebiliriz. Buldukları kurumda 6-10 yıl ve üzeri zaman geçiren okul müdürleri ile ikinci görev süresine giren okul müdürleri sonuçları benzer çıkmıştır. Zaman ilerledikçe okul müdürlerinin kurumlarına ve işlerine benzer hassasiyetler geliştirdikleri düşünülmüştür.

Okul müdürü; bir kurumda okul müdürü olarak sekiz yıl görev yapabilir. Daha fazlası için aynı kurumda öğretmen veya müdür yardımcısı olarak görev yapmış olması gerekir. Bu bilgilerden hareketle buldukları kurumlarda çeşitli görev tanımlarında hizmetler veren i okul müdürleri; buldukları kurumları sahiplenmektedirler sonucuna varılabilir. Buldukları okullarda çok uzun süreler görev yapan okul müdürleri için işleri ve evleri arasındaki ayrımın çok silikleştiği bu nedenle de işleriyle ilgili geliştirdikleri bağımlılık durumunun yüksek olduğu söylenebilir. Sonuçlara baktığımızda zamanlarının ve hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri kurumlar artık okul müdürleri için hayatlarının yerini almıştır diyebiliriz.

Kurumlarındaki görev süresi yüksek olan okul müdürleri kurumdaki her işe, her duruma ve her kişiye müdahil olmayı isteyebilmektedirler diyebiliriz. Bir bakıma bir babanın aile içerisindeki her konuyla alakalı karar verici olmayı istemesine benzemektedir yorumu çıkarılabilir. Çalıştıkları okullarla ilgili her konuya otoriter bir şekilde yaklaşarak daha kontrolcü bir tutum sergilemektedirler denilebilir.

Kurumlarındaki görev süresi fazla olan okul müdürlerinin iletişim düzeyleri kurumlarında görevlerine yeni başlayan okul müdürlerine göre daha kötü durumdadır sonucu da çıkarılabilir. Bu sebepten ötürü; kurumlarındaki görev yaptıkları süre yüksek olan okul müdürlerinin kurumlarındaki öğretmenler ve personellerle iletişimleri daha fazla şekilde hasarlı ve olumsuz şekildedir diyebiliriz. Kurumlarındaki görev süresi yüksek olan okul müdürlerinin kurumlarındaki görevine yeni başlayan müdürlere göre; ilerideki çalışma yılları ile alakalı olarak kendilerine daha çok önem atfettikleri görülmüştür denilebilir.

Kurumlarındaki görev süresi daha fazla olan okul müdürlerinin daha az olanlara göre; işleriyle ilgili kendilerini daha önemli olarak görmektedirler diyebiliriz. İşlerinde daha kontrolcü olmaları ve iş takıntılarının yüksek olmaları durumlarını da düşündüğümüzde; bir kurumda uzun seneler boyunca kalan okul müdürleri kurumlarını adeta sahiplenmektedirler, kurumları için kendilerini olmazsa olmaz görmeye başlayabilmektedirler ve buna bağlı olarak kurumlarıyla kendileri arasındaki sınırları belirsizleştirerek adeta işleriyle bütünleşmektedirler sonuçlarına ulaşılabilir. Bunlara bağlı olarak kurumdaki diğer tüm yapıtaşları okul müdürleri için önemsizleşmekte, kontrol edilmesi ve yönlendirilmesi gereken ikincil unsur haline gelmektedirler diye düşünülebilmektedir. Bu da kurumlarındaki görev süreleri yüksek olan okul müdürlerinin iletişimlerinin diğer çalışan kişilerle bozulmasına ve kendilerini daha değerli olarak görmeye başlaması haline dönüşmektedir diye söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölüm araştırma kapsamındaki toplanmış veriler ile elde edilmiş olan bulguların ve yorumların sonuç ve öneriler şeklinde açıklandığı bölümdür.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada okul müdürlerinin işe bağımlılık ölçeğine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre yapılan analiz sonucunda okul müdürlerinin işe bağımlılık ölçeğine yönelik görüşlerinin sık sık düzeyinde olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin işe bağımlılık ölçeğine verdikleri yanıtlara ait sonuçların “sık sık” düzeyinde olması onların işe bağımlılıklarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonucun yüksek olması işe bağımlılığa ilişkin durumlarının farkındalığı bakımından önemli bulunmuştur.

Okul müdürlerinin görüşleri boyutlar düzeyinde detaylı bir şekilde incelendiğinde ise “iş takıntısı” boyutuna ilişkin olarak okul müdürlerinin; mesai arkadaşlarının işleri bittiğinde dahi çalışıyor oldukları yani onlardan daha çok çalıştıkları görülmektedir. Yine okul müdürlerinin çalışmadıkları zamanlarda rahatsızlık duydukları ve çalışmaya arkadaşlarıyla vakit geçirmekten, hobileriyle uğraşmaktan ve boş zaman etkinlikleriyle uğraşmaktan daha çok vakit ayırdıkları görülmektedir. Bunun nedeni okul müdürlerinin mesai saatlerinden daha fazla sürelerde okulda bulunmak durumunda olmaları, yaptıkları işin tanımından daha fazla yan işlerle uğraşmak durumunda kalmaları ve işlerinin hayatlarında çok uzun süreler yer kaplaması olabilir.

Kontrol alt boyutuna ilişkin görüşler incelendiği zaman ise; kontrol edemedikleri durumlar oluştuğunda olumsuz olarak etkilendikleri görülmüştür. Ayrıca kurumlarındaki iş ve işleyişin yeterince hızlı ilerlemediğini düşüncesinde oldukları ve işleriyle ilgili yaptıkları en ufak hatalarda dahi moral düzeylerinin düştüğünü belirttikleri görülmüştür. Buna sebep olarak okul müdürlerinin kurumlarındaki pek çok işle ve kişiyle uğraşmak durumunda kalmaları ve bu işlerdeki sorumlulukları sebebiyle her şeyi kontrol altına almayı düşünmeleri olabilir. Kontrol edemedikleri durumlara bağlı olarak işlerindeki düzenlerinin bozulabileceği endişesi bu durumda etkili olabilir.

İletişimin zarar görmesi alt boyutunda okul müdürlerinin diğer alt boyutlara göre daha az puanda da olsa yine sık sık seviyesinde cevaplar verdikleri görülmüştür. Okul müdürlerinin bu alt boyuta ilişkin olarak; enerji, düşünce ve zamanlarını sevdikleri ve arkadaşlarından daha çok işlerine verdiklerini düşündükleri görülmüştür. Yine bu boyuta ilişkin olarak sorularına yanıt alsalar bile bazı soruları defalarca kez sormak durumunda kaldıklarını belirttikleri

görülmüştür. Bu durumların nedeninin işlerinin çok zaman ve çaba harcamayı gerektiren bir yapıda olması ve işlerindeki pek çok ayrı konuya ilişkin detaylı düşünmeyi gerektiren durumların bulunması sebebiyle olabileceği düşünülmektedir. Okul müdürleri aynı anda hem öğretmenler, hem personeller, hem öğrenciler hem de velilerle iletişim kurmak durumundadırlar. Bir taraftan da okulun işlerinin yürütülmesini sağlamak durumunda olmalarından kaynaklı olarak zaman zaman kurdukları iletişim ağlarında sorunlar yaşadıkları görülmektedir diye düşünülebilir.

Kendine değer verme alt boyutunda okul müdürlerinin yaptıkları işlerin somut sonuçlarını görmesi istedikleri görülmüştür. Yine bu boyuta ilişkin olarak işin yapılmasından ziyade sonucunu görmeyi net olarak istedikleri görülmüştür. Bu durumun nedeni olarak ilköğretim müdürlerinin düzenli şekilde kurum değişimi yapmalarından dolayı buldukları kurumlarda kalıcı ve somut işlere imza atmaları istemeleri olabilir. Buna bağlı olarak bir sonraki adımda geçiş yapacakları okulun görece bir basamak daha iyi şartlara sahip olmasını istediklerinden dolayı elle tutulur gözle görünür işler yaparak üst makamlara kendilerini ispat etmeyi amaçladıkları söylenebilir. Yine iş yüklerinin fazlalığı sebebiyle aynı anda pek çok işle iştigal etmelerinden dolayı daha çok sonuç odaklı davranabildikleri düşünülmektedir.

Okul müdürlerinin işe bağımlılığa ilişkin görüşlerinin onların kişisel özelliklerine göre durumu incelendiğinde ise; cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, okulun bulunduğu yerleşim yeri, kıdem ve okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık görülmüştür. İlk olarak okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre, okulun bulunduğu yerleşim yeri ilçe merkezi olan okul müdürleriyle okulun bulunduğu yerleşim yeri merkeze bağlı mahalle arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Buna sebep olarak merkezdeki okulların daha kalabalık öğrenci sayısına sahip olmaları, merkezdeki velilerin daha talep kâr olabilmeleri, artan kurum nüfusuna bağlı olarak kuruma ait ihtiyaçların artışı gösterilebilir.

Kıdem değişkenine göre; kıdemi 16 yıl ve üzeri olanlarla, 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanlara göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Kıdem yılı arttıkça okul müdürlerinin işlerine daha çok bağlandıkları, işlerini kaybetmeme adına daha çok işe bağımlılık gösterdikleri söylenebilir. Daha sonra okuldaki çalışma süresine göre bakıldığında ise; okuldaki görev süresi 16 yıl ve üzeri olanlarla, 5 yıl ve altı ile 6-10 yıl olanlara göre anlamlı farklılık görülmüştür. Bunun nedeni olarak aynı kurumda çalıştıkça bireyin işiyle özel yaşantısı arasındaki farkın azalması, bireyin kuruma aidiyet hissederek kurumu şahsında sahiplenmesi, işlerini bir hayat tarzı haline getirerek bir anlamda bütünleşme yaşamaları gösterilebilir.

5.2. Öneriler

➤ Okul müdürlerinin işe bağımlılık düzeylerinin genel olarak “Sık Sık” düzeyinden “Bazen” düzeyine düşürülebilmesine yönelik olarak çeşitli psiko-sosyal desteklemeler yapılabilir.

➤ Okul müdürlerinin “iş takıntısı” durumlarını azaltmaya yönelik çeşitli iş dışı eğlence ve kültürel faaliyet çalışmaları yapılabilir. Bu faaliyetlere ilişkin katılım için ilkokul müdürleri teşvik edilebilir.

➤ Okul müdürlerinin “kontrol” seviyelerini düşürebilmek için kurumlardaki yöneticiler arası iş dağılımlarının daha belirgin hale getirilmesi ve kurumlardaki yönetici dayılarının artışı sağlanabilir.

➤ Okul müdürlerinin “iletişimin zarar görmesi” düzeylerini düşürerek iletişimlerini güçlendirebilmeleri adına kurum içinde çeşitli organizasyonlar (piknik, yarışmalar, geziler, kültür turları vb.) tertip edilebilir. Kurum içi ve kurumlar arası çeşitli aktiviteler (turnuvalar, yarışmalar, eğlence turları vb.) düzenlenebilir.

➤ Okul müdürlerinin “kendine değer verme” seviyelerine ilişkin puanlarını dengeleyebilmek için kurum içerisindeki diğer paydaşlarla daha çok zaman geçirmelerine yönelik faaliyetler teşvik edilebilir.

➤ Okul müdürlerinin iş tanımları dışındaki fazladan iş yükü olan durumlardan kurtulmaları Bakanlık eliyle sağlanabilir. Gerekli personel desteği verilerek iş yüklerini hafifletmeleri sağlanabilir.

Gelecek araştırmalarda okul müdürlerinin işe bağımlılık durumlarını ikincil kaynaklardan (aile bireyleri, arkadaşları, meslektaşları, çalışanlar, veliler vb.) değerlendirmeye yarayacak bir araştırma yapılarak kendilerine dışarıdan bir gözle bakmaları ve işe bağımlılıklarının çevrelerine yansımalarını görmeleri sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin işe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*, Doktora Tezi, Ankara
- Aziz, S. and Cunningham, J. (2008). *Workaholism, work stres, work – life imbalance: exploring gender's role*. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553- 566.
- Balcı, A. (2000). *Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Tek Ağaç Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ.E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi
- Can, S. (2007). *Türkiye 'de sosyal bilimler üzerine düşünmek*.
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/sayi75/sayi75/sevim%20can.doc>.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death*. New York: Harper Collins Publishers.
- Flowers, C. and Robinson, B. (2002). *A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test*. *Educational and Psychological Measurement*, 62 517–526
- Işık,O., Erdemir, İ., Akkan, E., Tekin H.A., Gürbüz M. ,Salman, S. ve Akçakaya, İ. (2005). *Life Style, Level Of Exercise And Healt Status Of Trakya University Student's*. İstanbul Worldcong.
- Limoges, J. (2003). *A balanced work life: a matter of maintenance*. *Canadian Career Development Foundation*.
- Machlowitz, M. M. (1978). *Determining the effects of workaholism*. Unpublished doctoral dissertation, Yale Üniversitesi, ABD.
- Robinson, B. (1998a) *The workaholic family: A clinical perspective*. *The American Journal of Family Therapy*, 26(1), 65- 75.
- Robinson, B. (2000a). *Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural and family research*. *Journal of Employment Counselling*, March, 37. 31- 47.
- Robinson, B. E. (1996). *The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypothesis*. *Journal of Counseling & Development*, 74 (5), 447- 453.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk. A guide for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York: New York Press.

- Robinson, B. E. (2000). *Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research*. Journal of Employment Counseling, March, 37, 31- 47.
- Robinson, B. E., Flowers, C. and Ng, K- M. (2006). *The relationship between workaholism and marital disaffection: husbands' perspective*. The Family Journal Counseling and Therapy for Couples and Families, 14 (3), 213-220.
- Robinson, B., Carroll, J. and Flowers, C. (2001). *Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A National study*. The American Journal of Family Therapy, 29, 397- 410.
- Türk Dil Kurumu *Güncel Türkçe Sözlük*,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.594a3c07656877.06135802 . Erişim Tarihi: 20.10.2020

EKLER

EK-1 ÖLÇEK

I. BÖLÜM

Değerli Müdürlerim,

Bilimsel araştırmada kullanılacak değerli okul müdürlerimizin görüşleri çalışmamız için önem arz etmektedir. Bu ölçek ile okul müdürlerimizin eğitim öğretim ile ilgili çeşitli görüşleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır, adınızı ve kimliğinize ilişkin bilgi yazmanıza gerek yoktur. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Eylem ORANLI
Yüksek Lisans Öğrencisi
eylemoranli@hotmail.com

Kişisel Bilgiler

- 1) Cinsiyet : Kadın () Erkek ()
- 2) Kıdem Yılı : 5 Yıl ve altı () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16 yıl ve üzeri ()
- 3) Okulda Çalışma Süresi Süresi: 5 Yıl ve altı () 6-10 Yıl ()
11-15 Yıl () 16 yıl ve üzeri ()
- 4) Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri: İlçe Merkezi () Merkeze Bağlı Mahalle ()

II. BÖLÜM

İŞE BAĞIMLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Bu bölümde "İşe Bağımlılıkla" ilgili madde ya da ifadeler yer almaktadır. İzden, bu ifadeleri okuyarak, kişisel yaşamınızda bunları gösterme sıklığınızı, arşılarındaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtmeniz istenmektedir.		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Bir çok işi başkalarından yardım istemek yerine kendim yapmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığında sabırsızlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Herhangi bir işin ortasındaiken rahatsız edildiğimde sinirlenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Hep meşgulümdür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Bir şeyle meşgul olmadığım zaman suçluluk duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Bana, sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Yanıtını aldığım halde bile farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Şu anı önemsemek yerine zihinsel planlamaya ve gelecekteki olayları düşünmeye daha çok zaman harcarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadığında kızarırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Çalışırken kendimi, belirlediğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Çalışmaya, arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Sevdiklerim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unuturum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. 8. ve 14. maddeler faktör					

EK-2 ARAŞTIRMA İZİNİ



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-23726234
Konu : Anket Uygulama İzni

06/04/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 26.03.2021 tarihli ve 36870 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (LÖ.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Eylem ORANLI, "Okul Müdürlerinin İşe Bağlılık Düzeyleri Nedir?" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarına İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi ilkökul, ortaokul ve liselerde uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen mütacat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazılan ekinde belirtilmiş okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzni" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi -göz önüne alınarak örgün eğitimin 2020/2021 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi işe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Okurlarınıza arz ederim.

Şenar BAYRAM
İl Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR
06/04/2021
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: Anket Formları

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:1741
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ak20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@td01.kep.tr

Bu belge görevli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>
Bilgi için: Hakanın ERKOÇ-V.B.K.1 / Saha GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0(258) 234 20 95
Faks : 0(258) 234 20 99

Bu evrak dijital elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakosga.meb.gov.tr> adresinden c2b0-7f03-3df9-e317-df3e kodu ile teyit edilebilir.

EK-3 UYGULAMA İZİNİ

YNT: Ölçek İzin Talebi

① İzleme bayrağı.



Cigdem Apaydin <cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr>

12.03.2021 Cum 12:44

Kime: Siz



Sayın Oranlı,

Robinson tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlama, geçerlik ve geçerlik çalışmasını yapmış olduğum İşe Bağımlılık Ölçeğini akademik çalışmanızda kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar ve kolaylıklar dilerim.

Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN

Akdeniz Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi ABD.

Kimden: eylem oranli [eylemoranli@hotmail.com]

Gönderildi: 12 Mart 2021 Cuma 10:04

Kime: Cigdem Apaydin

Konu: Ölçek İzin Talebi

Hocam merhaba.

Ben Eylem ORANLI, Denizli ili Serinhisar ilçesi Yavuz Yıldırım Ekiz İlkokulu'nda sınıf öğretmeniyim.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi ABD (İ.Ö) tezsiz yüksek lisans yapmaktayım. Bitirme projem olarak "Okul Müdürlerinin İşe Bağımlılık Düzeyleri Nedir?" konusunu çalışıyorum. 2011 yılında yayınladığınız "ÖĞRETİM ÜYELERİNİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYİ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ" isimli doktora tezinizdeki "İşe Bağımlılık Ölçeği"ni izninizle kullanmak istiyorum.

Teşekkürler.