

Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Arasındaki İlişki

NECDET KONAN^a DUYGU TÜRKÖĞLU

Geliş Tarihi: 03.02.2017 | Kabul Tarihi: 27.06.2017

Öz: Bu araştırmanın temel amacı, okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırma ile ayrıca, okul yöneticilerinin bazı değişkenlere göre işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada amaçlı örnekleme yönteminden maksimum çeşitlilik yöntemiyle belirlenmiş, veri toplama aracını gönüllü ve yönergeye uygun biçimde doğru ve eksiksiz biçimde tamamlayan 203 okul yöneticisinin görüşleri alınmıştır. Araştırmanın verileri Narsistik Kişilik Envanteri ve İşkoliklik Envanteri aracılığı ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyi ile narsistik düzeyi arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmanın bir diğer bulgusu, okul yöneticilerinin narsistik özelliklerinin genel olarak narsist kişilik sınırının altında olduğu ve okul yöneticilerinin işkoliklik özelliklerinin araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenlerden yalnızca yöneticilikteki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığıdır.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticisi, müdür, işkolik, narsist, işkoliklik, narsisizm.

^a Doç. Dr., İnönü Ü. Eğitim F. Eğitim Bilimleri Bölümü
nkonaninonu.edu.tr

The Relationship between the Workaholism and Narcissism Levels of School Administrators

Abstract: The main purpose of this research is to determine whether there is a relationship between the workaholism and narcissism levels of school administrators. The study also tried to determine whether there is a meaningful difference between the levels of workaholism and narcissism according to some variables. The research was carried out with quantitative research method using relational search model. The opinions of 203 school administrators were obtained. Administrators in the research have been selected by the maximum diversity method from purposeful sampling methods and those who have completed the data collection tool in a voluntary and in a correct and complete manner in accordance with the directive. The data of the study were obtained through the Narcissistic Personality Inventory and the Workaholism Scale. As a result of the research, it was determined that there is a low correlation between school administrators' workaholism and narcissistic levels in the positive direction. Another notable finding of this study is that the narcissistic characteristics of school administrators are generally below the narcissistic personality threshold. In addition, it has been found that the level of workaholism of school administrators differ significantly only by the duration of job title variable.

Keywords: School Administrator, manager, workaholic, narcissist, workaholism, narcissism.

© Konan, Necdet & Türkoğlu, Duygu, "Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 2017, ss. 31-50.

Giriş

Narsisizm kavramı Yunan mitolojisinde, sudaki aksini gö-rerek kendine âşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgi-liyi seyrederek tüketen Narkissos'dan gelmektedir. Narsisizm ile ilgi özelliklerin çoğu Narkissos'un öyküsünde mevcuttur. Kendini beğenmişlik, benmerkezcilik, başkalarının yaşadıklarına ve onlara yaşattıklarına karşı duyarsızlık, objelerle ilişki sürekliliğinin olmaması ve psikolojik dokudan yoksunluk (Gülmez, 2009) bunlar arasında sayılabilir.

Narsizm, içerdiği üç temel özellikle kavramlaştırılabilir: (a) pozitif ve şişirilmiş benlik, (b) pozitif benlik algısını devam ettiren yayılmacı bir öz düzenleme yapısı-genellikle başkaları-nın pahasına olsa dahi- ve (c) sıcaklık ve samimiyetten yoksun kişilerarası ilişkiler (Brunell vd., 2008). Genellikle, olumlu be-beklik ve çocukluk deneyimleri iyi benliği, anksiyete oluşturan itici deneyimler ise kötü benliğin yaşanmasına yol açar. Olumlu deneyimler gerçek benliğin ortaya çıkmasını kolaylaştırırken, anksiyete ile dolu deneyimler sahte benliğin ortaya çıkmasına katkıda bulunur (Godkin ve Allcorn, 2009). Yaşanmışlıklar ve insanın hangi yönünü beslediği, büyüttüğü ve geliştirdiği belir-leyicidir.

Narsizmin en önemli özelliği; self'in (dış dünyada var olan diğer nesnelere ayrı olarak yaşanan, algılanan ruhsal ve fi-ziksel, bütün bir bireyi kapsar - benlik) abartılı bir biçimde öne çıkarılması ve başkalarına duyulan ilginin azalmasıdır. Bilimsel olarak incelendiğinde narsizmin; patolojik (hastalık) olarak incelenmesinin yanında, normal narsizmden de bahsedildiği görülmektedir (Timuroğlu, 2005). Normal narsisizm, kişinin çevresiyle ve çevresinin beklentileriyle etkin bir şekilde başa çıkabileceğini hissetmesine olumlu yönde etki etmektedir. Pato-lojik narsisizm ise kişinin psikolojik varlığını tehdit eden güç-lerden korumaya ayarlanmış bir kişilik organizasyonu gibidir (Atay, 2009). Bu durumda öne çıkan, kişinin hangi düzeyde narsist olduğudur.

İşkoliklik kavramı ilk kez 1968 yılında din bilimci Oates tarafından sürekli çalışmaya yönelik olarak hissedilen bir dürtü-yü ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir gereksinimi tanımlamak için kullanılmıştır. Günümüzde ise araştırmacılar tarafından aşırı çalışan, diğer aktivitelerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkün, işine bağımlı olan ve çalışmadığı zaman bile işini düşünen bireyleri nitelemek için kullanılmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005). Alternatif bir yaklaşım olarak Flowers ve Robinson işkolikliğin zorlayıcı eğilimler, kontrol, bozuk iletişim, yetkilendirmede yetersizlik ve düşük öz-saygıdan oluşan beş göstergeli bir yapı olarak betimlemektedir. Diğer bir yaklaşımda Scott ve arkadaşları işkolikliği iş aktiviteleri için isteğe bağlı zaman harcayan, işte değilken işi düşünen ve örgütsel ve ekonomik şartların ötesinde çalışan kişi (Mirza, 2012) olarak tanımlamaktadır.

Gerek işkolikliğin tanımı, gerekse normları hakkında uzlaşma olmadığı gibi algılamalardaki farklılıklar konunun anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Snir, Harpaz ve Burke'in kavramsallaştırmasına göre, işkoliklik bireyin sürekli işe odaklanması ve işi hayatının merkezi olarak algılamasıdır ve kişinin içsel baskılar nedeniyle, zamanlarının çoğunu işle ilgili konulara ayırmalarıdır (Akdağ ve Yüksel, 2010). Aynı kişi tarafından farklı örgütsel ortamlarda sergilenen sabit bir davranış şekli olarak görülen işkoliklik, aşırı çalışmaya ve çalışılmayan zamanlarda bile işi düşünmeye neden olmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005). Bu tarz insanlar, tüm dikkatlerini çalışarak elde edecekleri başarıya odaklanmaktadır ve bu nedenle diğer aktiviteler için fazla zaman ayıramamaktadırlar. Çalışmaları karşılığında ödüller elde ettiklerinde, sürekli olarak ve çalışmaya karşı daha fazla motive olmaktadır. Daha etkili ve verimli olabilme amacı işkolikliği işe daha çok zaman ayırmaya, ailelerinden, boş zaman aktivitelerinden fedakârlık yapmaya sevk etmektedir (Temel, 2006).

Psikologlar işkoliklik davranışının olumsuz etkileri oldu-

ğunu iddia etmektedirler. Robinson'a göre bu kişilerin hem eşleri hem de çocukları olumsuz etkilenebilirler: "Çocuklar ebeveynlerin çalışma bağımlılığından ruhsal hastalıklara yol açabilecek şekilde etkilenirler ve bu bağımlılık sorunların geç yetişkinliğe kadar devam etmesine sebep olabilir." Robinson ve arkadaşları işkoliklerle evlenenlerin boşanma ve evliliğe yabancılaşma oranlarının yüksek olduğunu, evlilikleri hakkında daha az pozitif duygulara sahip olduklarını ve hayatları ve evlilikleri hakkında çok az kontrol sahibi oldukları hissini olduğunu öne sürmüşlerdir (Hamermesh ve Slemrod, 2008). İşkolikliğin bireylerde olumsuz sonuçlar yarattığı araştırma sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Bunlardan birkaçı depresyon ve kaygı (Haymon, 1992), stres ve mükemmeliyetçilik (Spence ve Robbins, 1992), evlilikte sorunlar ve boşanmalar (Robinson vd., 2001), fiziksel rahatsızlıklar (Trueman, 1995) olarak sıralanabilir.

İnsan ilişkileri yoğun olan örgütlerden biri olan okulun amacını gerçekleştirmede, okulun insan kaynağının kişisel özelliklerinin belirleyiciliği yadsınmaz. Özellikle yöneticilerinin etkisi daha çok hissedilir. Bu durum, okulun amacını gerçekleştirmede temel sorumluluğu olan yöneticilerin kişisel özelliklerinin, özellikle de diğer insan kaynağı ve işe karşı tutumlarının araştırılmasının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Bu temel gerekçe ile gerçekleştirilen araştırmanın temel amacı, okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesidir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
2. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri branşlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri en son tamamladıkları öğrenim kurumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

4. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri öğrenim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

5. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

6. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri görev unvanına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

7. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri buldukları görev unvanındaki hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

8. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri yönetici olarak görev yaptıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

9. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyler arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Malatya ilinde görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme yönteminden maksimum çeşitlilik yöntemiyle belirlenmiş, veri toplama aracını gönüllü ve yönergeye uygun biçimde doğru ve eksiksiz biçimde tamamlayan 203 okul yöneticisinin görüşleri alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının birinci bölümünde okul yöneticilerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 9 soru yer almaktadır. İkinci bölümünde okul yöneticilerinin narsistik düzeylerini belirlemek amacıyla, Ames, Rose ve Anderson tara-

findan geliştirilen ve Atay (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 15 sorudan oluşan Narsistik Kişilik Envanteri bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla Spence ve Robbins tarafından geliştirilen ve Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 sorudan oluşan İşkoliklik Envanteri yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 19.0 programından yararlanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde verinin niteliğine uygun analiz yöntemleri tercih edilmiştir. Verilerin ANOVA analizine uygunluğunu sınamak amacıyla homojenlik testi yapılmıştır. Homojenlik testindeki "p" değerinin, anlamlılık seviyesi olan 0,05 seviyesinin üzerinde çıkması durumunda veriler için One-Way ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet, branş, en son tamamlanan öğrenim kurumu, yönetici olarak görev yapılan okul sayısı değişkenleri ile ilgili farklılık sınamalarının analizleri bağımsız gruplar T-testi ile; öğrenim durumu, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi, görev unvanı ve bulunulan görev unvanındaki hizmet süresi değişkenleri ile ilgili farklılık sınamalarının analizleri ise One-Way ANOVA ve gruplar arası farklılığı belirlemek için LSD testi kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı Önemlilik Testi gerçekleştirilmiştir.

Örnekleme uygulanan ölçeklerin iç tutarlılığının hesaplanması için Cronbach's Alpha güvenilirlik testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Cronbach's Alpha değeri Narsistik Kişilik Envanteri için 0.663, İşkoliklik Envanteri için ise 0.696 olarak bulunmuştur. Bu veri sosyal bilimler açısından güvenilir kabul edilen sınır değerindedir.

Bulgular

Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada yanıtı aranan sorulara ilişkin bulgular aşağıda sırayla verilmiştir.

1. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Analizi

Araştırmanın “Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” sorusunun yanıtını almak amacıyla t testi yapılarak sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	Sd	t	P
Narsistik Düzeyi	Kadın	18	4.50	2.57			
	Erkek	185	3.27	2.46	201	1.943	.066
İşkoliklik Düzeyi	Kadın	18	72.55	6.02			
	Erkek	185	70.70	8.31	201	1.166	.256

* P<.05

Tablo 1’de yer alan bulgular incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

2. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Branşlarına Göre Analizi

Araştırmanın “Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri branşlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” sorusunun yanıtını almak amacıyla t testi yapılarak sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Branşlarına Göre Analiz Sonuçları

	Branş	N	\bar{x}	S	Sd	t	P
Narsistik Dü-	Sınıf öğret-	87	3.95	2.74			

zeyi	meni						
	Branş öğretmeni	116	2.94	2.21	201	2.805	.006*
İşkoliklik Düzeyi	Sınıf öğretmeni	87	70.57	7.81			
	Branş öğretmeni	116	71.09	8.41	201	-4.54	.651

* P<.05

Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiğinde branş değişkenine göre, okul yöneticilerinin narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemekte, ancak işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Grup ortalamaları dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin narsistik düzeylerinin (\bar{x} = 3.95), branş öğretmenlerinin narsistik düzeylerine (\bar{x} = 2.94) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

3. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin En Son Tamamladıkları Öğrenim Kurumuna Göre Analizi

Araştırmanın “Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri en son tamamladıkları öğrenim kurumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” sorusunun yanıtını almak amacıyla t testi yapılarak sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin En Son Tamamladıkları Öğrenim Kurumuna Göre Analiz Sonuçları

	Öğrenim Kurumu	N	\bar{x}	S	Sd	t	P
Narsistik Düzeyi	Eğitim Fakültesi	147	3.48	2.48			
	Diğer Fakülteler	56	3.01	2.53	201	.949	.345
İşkoliklik Düzeyi	Eğitim Fakültesi	147	70.47	8.50			
	Diğer Fakülteler	56	71.91	7.12	201	-	.227

	ler					1.213	
--	-----	--	--	--	--	-------	--

* P<.05

Tablo 3'te yer alan bulgular incelendiğinde branş değişkenine göre, okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

4. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Analizi

Araştırmanın “Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri öğrenim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” sorusunun yanıtı F (One-Way ANOVA) testi yapılarak sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Analiz Sonuçları

	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{x}	S	F	P	Fark (LSD)
Narsistik Düzeyi	Ön lisans	21	3.71	2.59			
	Lisans	171	3.23	2.45			
	Yüksek lisans	11	4.90	2.62	2.55	.080	
İşkoliklik Düzeyi	Ön lisans	21	72.47	6.89			
	Lisans	171	70.89	8.45			
	Yüksek lisans	11	67.45	3.77	1.37	.254	

* P<.05

Tablo 4'te yer alan bulgular incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre, okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

5. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Öğretmenlikteki Toplam Hizmet Süresine Göre Analizi

Araştırmanın “Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” sorusunun yanıtını almak amacıyla F (One-Way ANOVA) testi yapılarak sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Öğretmenlik Mesleğindeki Toplam Hizmet Süresine Göre Analiz Sonuçları

	Kıdem	N	\bar{x}	S	F	P	Fark (LSD)
Narsistik Düzeyi	(A) 1-10 yıl	69	4.07	2.60			A-B, A-C
	(B) 11-20 yıl	50	3.02	2.72			
	(C) 21-30 yıl	62	2.90	2.00			
	(D) 31 yıl ve üzeri	22	3.36	2.51	2.95	.034*	
İşkoliklik Düzeyi	(A) 1-10 yıl	69	69.6	9.23			
	(B) 11-20 yıl	50	70.2	6.87			
	(C) 21-30 yıl	62	71.7	8.41			
	(D) 31 yıl ve üzeri	22	73.6	5.52	1.73	.161	

* P<.05

Tablo 5'te yer alan bulgular incelendiğinde öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi değişkenine göre, okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemekte ancak narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Grup ortalamaları dikkate alındığında 1-10 yıl kıdeme sahip okul yöneticilerinin narsistik düzeyleri (\bar{x} =4.07) hem 11-20 yıl kıdeme sahip yöneticilerinin (\bar{x} = 3.02) hem de (\bar{x} = 2.90) narsistik düzeylerine göre daha yüksektir.

6. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Görev Unvanına Göre Analizi

Araştırmanın "Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri görev unvanına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını almak amacıyla F (One-

Way ANOVA) testi yapılarak sonuçlar Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Görev Unvanı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	Görev unvanı	N	\bar{x}	S	F	P	Fark (LSD)
Narsistik Düzeyi	(A) Müdür	61	3.34	2.44			A-D
	(B)Müdür başyardımcısı	21	2.80	2.40			B-D C-D
	(C) Müdür yardımcısı	97	3.09	2.30			
	(D) Müdür yetkili öğretmen	24	5.12	2.87	4.98	0.02*	
İşkoliklik Düzeyi	(A) Müdür	61	72.3	8.04			
	(B) Müdür başyardımcısı	21	70.3	8.13			
	(C) Müdür yardımcısı	97	70.9	7.91			
	(D) Müdür yetkili öğretmen	24	67.0	8.63	2.49	0.61	

* P<.05

Tablo 6' da yer alan bulgular incelendiğinde görev unvanı değişkenine göre, okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemekte ancak narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Grup ortalamaları dikkate alındığında müdür yetkili öğretmen unvanındaki okul yöneticilerinin narsistik düzeyleri ($\bar{x}= 5.12$), müdür unvanındaki yöneticilerinin ($\bar{x}= 3.34$), müdür başyardımcısı unvanındaki yöneticilerin ($\bar{x}= 2.80$) ve müdür yardımcısı unvanındaki yöneticilerin ($\bar{x}= 3.09$) narsistik düzeylerine göre daha yüksektir.

7. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Buldukları Görev Unvanındaki Hizmet Süresine Göre Analizi

Araştırmanın "Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri buldukları görev unvanındaki hizmet süresine

göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını almak amacıyla F (One-Way ANOVA) testi yapılarak sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Buldukları Görev Unvanındaki Hizmet Süresine Göre Analiz Sonuçları

	Görev unvanındaki kıdem	N	\bar{x}	S	F	P	Fark (LSD)
Narsistik Düzeyi	(A) 1-10 yıl	134	3.56	2.71			
	(B) 11-20 yıl	42	2.78	1.67			
	(C) 21-30 yıl	24	3.37	2.49			
	(D) 31 yıl ve üzeri	3	3.33	1.52	1.04	.374	
İşkoliklik Düzeyi	(A) 1-10 yıl	134	69.9	8.63			A-C
	(B) 11-20 yıl	42	71.5	6.60			
	(C) 21-30 yıl	24	74.0	7.14			
	(D) 31 yıl ve üzeri	3	77.6	4.16	2.67	.048*	

* P<.05

Tablo 7'de yer alan bulgular incelendiğinde buldukları görev unvanındaki hizmet süresi değişkenine göre, okul yöneticilerinin narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemekte ancak işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Grup ortalamaları dikkate alındığında 21-30 yıl arası yöneticilik kıdemine sahip okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ($\bar{x} = 74.0$), 1-10 yıl yöneticilik kıdemine sahip okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerine ($\bar{x} = 69.9$) göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

8. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Yönetici Olarak Görev Yaptıkları Okul Sayısına Göre Analizi

Araştırmanın "Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri yönetici olarak görev yaptıkları okul sayısı değişke-

nine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını almak amacıyla t testi yapılarak sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeylerinin Yönetici Olarak Görev Yaptıkları Okul Sayısına Göre Analiz Sonuçları

	Okul sayısı	N	\bar{x}	S	Sd	t	P
Narsistik Düzeyi	Bir okul	64	4.03	2.93			
	Birden fazla okul	139	3.07	2.21	201	2.308	.023*
İşkoliklik Düzeyi	Bir okul	64	69.4	8.92			
	Birden fazla okul	139	71.5	7.71	201	- 1.602	.112

* P<.05

Tablo 8'de yer alan bulgular incelendiğinde yönetici olarak görev yapılan okul sayısı değişkenine göre, okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemekte ancak narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Grup ortalamaları dikkate alındığında bir okulda yöneticilik yapmış olan okul yöneticilerinin narsistik düzeyleri ($\bar{x} = 4.03$), birden fazla okulda yöneticilik yapmış olan okul yöneticilerinin narsistik düzeylerine ($\bar{x} = 3.07$) göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

9. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi

Araştırmanın "Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyler arasında ilişki var mıdır?" sorusunun yanıtını bulmak amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9'de verilmiştir.

Tablo 9. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

	Narsistik Düzeyi
İşkoliklik Düzeyi	.020

Çapraz korelasyon tablosu veri alınarak, değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde yöneticilerin işkoliklik düzeyi ile narsistik düzeyi arasında pozitif yönde düşük bir ilişkinin varlığı bulunmuştur.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Malatya ilinde 2011-2012 eğitim-öğretim yılı içinde görev yapan 203 okul yöneticisinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri ve bu özelliklerin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Üç bölümden oluşan veri toplama sürecine verilen yanıtlar istatistik programından faydalanılarak analiz edilmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında yöneticilerin ne işkoliklik ne de narsistik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Alanyazında erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde narsistik özellikler gösterdiğine ilişkin bulgular vardır. Bu durum daha çocukluk yıllarından başlayarak erkeklerdeki narsistik gereksinimlerin aileler tarafından daha fazla beslendiği görüşüne dayanmaktadır (Hamedoğlu, 2009). Hamedoğlu'nun 2009-2010 öğretim yılında Sakarya ili merkez ilçelerinde yer alan 18 lisede görev yapmakta olan öğretmen ve yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel narsizmin hem özel kişilik ve kibir, teşhircilik, liderlik ve otorite alt boyutlarında hem de genel örgütsel narsizm puan ortalamalarının erkeklerde daha yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Yöneticilerin işkoliklik düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılaşmadığı bulgusunu Bardakçı (2007) ve Koyuncu ve arkadaşları (2007) da yaptıkları araştırmada aynı bulguyu ortaya koyarak desteklemektedir.

Branş değişkeni açısından bakıldığında yöneticilerin narsistik düzeylerinin sınıf öğretmenleri yönünde anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür. Ancak kullanılan ölçekte narsistik kişilik özellikleri sergileme sınırı 8 puan olarak belirlenmiştir. Buna göre sınıf öğretmenleri ($\bar{x} = 3.95$) narsistik kişilik sınırının altında olmalarına rağmen branş öğretmenlerine göre daha

yüksek puana sahiptir. Bu çalışmada yöneticilerin işkoliklik düzeylerinde branş değişkeni açısından anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Aynı sonuca Bardakçı (2007) da eğitim yöneticileri ile yaptığı çalışmada varmıştır.

En son tamamlanan öğrenim kurumu değişkeni açısından bakıldığında, eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun okul yöneticilerinin ne işkoliklik ne de narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Öğrenim düzeyi değişkeni açısından bakıldığında önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu yöneticilerin ne işkoliklik ne de narsistik düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Hamedoğlu (2009) okul yöneticilerinin lisansüstü eğitim almalarının narsizm puanlarını arttıracaklarını öngörmüş ancak yaptığı çalışma sonunda öğrenim düzeyi ve örgütsel narsizm arasında anlamlı ilişki bulmamıştır. Bardakçı (2007) eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerine öğrenim durumlarının etkisi olmadığını bulgusuna ulaşmıştır. Akın ve Oğuz'un (2010) çalışmasında da benzer bulgulara ulaşılmıştır.

Görev unvanı değişkeni açısından bakıldığında müdür yetkili öğretmenlerin diğer yöneticilere göre narsistik düzeylerinin yüksek olduğu, ancak narsist kişilik sınırının altında olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri görev unvanı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bardakçı'nın (2007) çalışmasının sonucu da eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi değişkeni açısından bakıldığında 1-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerin diğer yöneticilere göre narsistik düzeylerinin daha yüksek olduğu ancak yine de ($\bar{x} = 4.07$) narsist kişilik sınırının altında olduğu görülmüştür. Hamedoğlu (2009) yaptığı çalışmada kıdem değişkeni ile örgütsel narsizmin teşhircilik, liderlik ve otorite boyutlarında doğrusal yönde anlamlı ilişki bulmuştur. Bu sonucu da kıdemle artan uzmanlıktan kaynaklandığına bağlamıştır. Yaptığımız çalışmada kıdemin yöneticilerde narsistik düzey

açısından anlamlı değişmediği görülmüştür. Bulunulan görev unvanındaki hizmet süresi değişkeni açısından bakıldığında 31 yıl ve üzeri yöneticilik yapan okul yöneticilerinin 1-10 yıl arası yöneticilik yapan okul yöneticilerine göre işkoliklik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bardakçı (2007) eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada kıdem değişkenini öğretmenlik mesleğinde ve yöneticilikte olmak üzere ayırmamıştır. Genel kıdem değişkenine göre yöneticilerin işkoliklik düzeylerine ilişkin ise, kıdem yılı 10-15 yıl arasında değişen yöneticilerin diğerlerine göre işe daha çok güdülendikleri sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici olarak görev yapılan okul sayısı değişkeni açısından bakıldığında bir okulda yöneticilik yapan okul yöneticilerinin birden fazla okulda yöneticilik yapan okul yöneticilerine göre narsistik düzeylerinin daha yüksek olduğu ancak ($\bar{x}= 4.03$) narsist kişilik sınırının altında olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmanın dikkat çeken en önemli bulgusu okul yöneticilerinin narsistik özelliklerinin genel olarak narsist kişilik sınırının altında olduğu ve okul yöneticilerinin işkoliklik özelliklerinin araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenlerden yalnızca yöneticilikteki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığıdır. Müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen görev unvanlarında bulunmanın narsist kişilik özellikleri bulunan kişiler tarafından tercih edileceği ve bu görev unvanında bulunmanın narsist kişiliği besleyeceği düşüncesinin bu araştırmanın verileri tarafından desteklenmediği görülmektedir. Bu sonucun temel nedeni okul yöneticiliğine atanmada konumun gerektirdiği yeterlik, yetkinlik ve kişisel tercihlerden çok, görevlendirme sürecinde belirleyici olanın ideolojik, sendikal, vb. aidiyetler olması algısı olabilir.

Araştırmanın temel bulgusu ise okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyi ile narsistik düzeyi arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğudur. Müdür, müdür başyardımcısı, müdür yar-

dımcısı ve müdür yetkili öğretmen görev unvanlarında bulunanların, görevin gereği olarak daha işkolik ve narsist olması beklenebilir. Oysa araştırma sonucunda bu beklentinin dışında bulgulara ulaşılmıştır. Okul yöneticiliğinin bir meslek olmaktan çıkarılarak, geçici görevlendirme konumuna dönüştürülmüş olması, bu görev unvanındaki kişilerin işkoliklik ve narsistik yönlerini etkilemiş olabilir. Görevlendirilme ölçütlerinin yeterince nesnel olmadığı ve bu sürecin yeterince saydam olarak yürütülmediği algısı ile birlikte görev güvencesinden yoksun ve görev süresi kestirilemeyen bu görev unvanları, bu görev unvanlarında bulunanların işe karşı olumlu tutumlarını etkilemiş olabilir. Bu görev unvanlarının yeterliği esas alan, mesleki ölçütlere dayalı bir yarışma sonucu elde edilmesi durumu söz konusu olsaydı, bu konumlara atanmış olan kişilerin narsistik düzeylerinin daha yüksek olması beklenirdi.

İşkolik ve patolojik düzeyde olmayan narsist kişilik özelliklerine sahip bir okul yöneticisinin daha iddialı olması, işinin gereğini yerine getirmede daha çok çaba göstermesi ve bulunduğu görevde başarılı olması beklenebilir. Bütün bunlardaki temel etmenin okul yöneticiliğine atanma, görev güvencesi ve süresi olabileceği dikkate alınarak, bu uygulamanın yeniden gözden geçirilerek düzenlenmesi gerekir. Bu yönetsel görevlerin bir meslek olarak kabul edilerek; bu görevlere atanmada hizmet öncesi eğitim, nesnel ölçütler ve saydam bir seçilme süreci; mesleki ve etik ilkelere dayalı görev güvencesi verilmesi, bu konumlara daha çalışkan, iddialı ve özverili kişilerin gelmesini sağlayabilir.

Kaynaklar

- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309-327.
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanterinin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (1), 181 - 196.

- Bardakçı, S. (2007). Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W. ve DeMarree, K. G. (2008). Leader emergence: The Case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 34 (12), 1663-1676.
- Godkin, L., Allcorn, S. (2009). Dependent narcissism, *Organizational Learning, and Human Resource Development*. *Human Resource Development Review*. 8 (4), 484-505.
- Gülmez, N. (2009). Narsistik liderlik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hamedoğlu, M. A. (2009). Örgütsel narsizm düzeyine ilişkin yönetici ve öğretmen algıları (Sakarya ili, liseler örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hamermesh, D. S. ve Slemrod, J. B. (2008). The economics of workaholism: we should not have worked on this paper, *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy (Contributions)*. 8 (1), Article 3.
- Haymon, S. W. (1992). *The relationship of work addiction and depression, anxiety and anger in college males*. Unpublished Dissertation, Florida State University.
- Kart, M. E. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33 (6), 609 – 618.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. ve Fixenbaum, L. (2007). Work experience and statiction of male and female professors in Turkey: Signs of progress?, *Equal Opputunities International*. 25(1), 38-47.
- Mirza, C. S. (2012). *Positive and negative workaholism*. Unpublished Dissertation, University of Houston.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2 (19), 179 – 198.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J. ve Flowers, C. (2001). Marital estrange-

- ment, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics, A national study. *The American Journal of Family Therapy*. 29, 223 - 238.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160 - 178.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 2(8), 104 - 127.
- Timuroğlu, M. K. (2005). *İşyerinde narsizm ve iş tatmini ilişkisi: Bir uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Trueman, A. I. (1995). *Socialization and workaholism: A lifestyle perspective*, Unpublished Dissertation, Dalhousie University.