



Yıl: 2, Sayı: 5, Aralık 2015, s. 225-236

INESJOURNAL
ULUSLARARASI EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ
THE JOURNAL OF INTERNATIONAL EDUCATION SCIENCE

Yahya ALTINKURT¹, Kürşad YILMAZ²

FARKLI ÇALIŞAN TİPİNDEKİ OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMLERİ VE İŞ DOYUMLARI³

Özet

Bu araştırmada, farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Tarama modelindeki araştırmanın örneklemini, Muğla ilinde görev yapan n=616 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Veriler, “İşkoliklik Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, kümeleme analizi, Kruskall Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi ve kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yarısından daha fazlası işkolik eğilimler göstermektedir. Okul yöneticilerinin iş doyumları düzeyleri yüksek değildir. Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır. En yüksek iş doyumuna işkolik eğilim göstermeyen rahat çalışanlar sahiptir. İşkolik eğilim gösteren hevesli bağımlı ve iş meraklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyumları yüksekken, iş bağımlı tipindeki okul yöneticilerinin iş doyumları düşüktür.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticileri, işkoliklik, iş tutkusu, iş doyum

WORKAHOLIC TENDENCIES AND JOB SATISFACTION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN VARIOUS EMPLOYEE TYPES

Abstract

The purpose of this study is to determine the workaholic tendencies and job satisfaction of school administrators in various employee types. The study is designed in survey model. The sample of the study consists of 616 school administrators working at Muğla province of Turkey. Data was collected through the application of Workaholism Scale and Job Satisfaction Scale. Descriptive statistics, clustering analysis, Kruskall Wallis H test, and Mann Whitney U Test were used to analyze the data. According to the findings, more than half of the school administrators participating in the study display workaholic tendencies. The level of job satisfaction of the school administrators is not high. There are differences

¹ Doç. Dr. - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - yaltinkurt@gmail.com

² Doç. Dr. - Dumlupınar Üniversitesi - kursadyilmaz@gmail.com

³ Bu makale, II. Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde [II. Eurasian Educational Research Congress] sunulan sözlü bildirinin geliştirilmiş hâlidir (Hacettepe Üniversitesi & EJER, 8-10 Haziran 2015 Ankara, Türkiye).

among the job satisfaction levels of school administrators in various employee types. Relaxed workers without workaholic tendencies have the highest job satisfaction. The level of job satisfaction of school administrators with workaholic tendencies in enthusiastic addict and work enthusiast employee type is high, while the level of job satisfaction of school administrators in work addict employee type is low.

Key Words: School administrators, workaholicism, job passion, job satisfaction

GİRİŞ

Örgütsel davranış alanyazınında son yıllarda yapılan çalışmaların önemli bir bölümü çalışanların örgüte olan katkılarını artırmaya yöneliktir. Bu çalışmalarda, çalışanların örgüte yüksek aidiyet duyması, rol fazlası davranışlar sergilemesi gibi davranışlar desteklenmekte ve özendirilmektedir. Ancak bu davranışların abartılı halinin çalışan açısından duygu ve emek istismarına dönüşme olasılığı da vardır. İşkoliklik eğilimli çalışanlar, bu duruma en yakın çalışanlardır.

İşkoliklik, çalışanların işe yönelik abartılı bir bağımlılık hali olarak tanımlanmaktadır (Harpaz ve Snir, 2003; Vardi ve Weitz, 2004). Çalışanların işe yönelik bu tutkulu ve abartılı bağlılığı, genellikle çalışma yaşamında olumlu bir nitelik olarak kabul edilmekte ve desteklenmektedir. İşkolik çalışanlar, kısa vadede örgüte katkı sağlar gibi görünseler de, bu durum uzun vadede tükenmişlik, sosyal yaşamın ve ruh sağlığının bozulması, örgütsel amaçlardan uzaklaşma ve verimliliğin düşmesi gibi sorunlara yol açabilmektedir (Balducci, Cecchin, Fraccaroli ve Schaufeli, 2012; McMillan, O'Driscoll ve Brady, 2004; Robinson ve Post, 1997; Spence ve Robbins, 1992; Yılmaz, Altinkurt ve Kesim, 2014). Ancak işkolik kimdir? sorusunun yanıtı oldukça karmaşıktır.

Harpaz ve Snir'e (2003) göre işleri gereği uzun süre çalışan bireyler işkolik olarak nitelendirilemez. Örneğin, iş yoğunluğu fazla olan bir çalışanın, istemeyerek de olsa işleri bitirmek adına işyerinde uzun zaman geçirmesi ya da işini eve taşımaya işkolik davranışı olarak değerlendirilebilir mi? Buelens ve Poelmans (2004) bu bireyleri “zorunlu çok çalışan” tipindeki çalışanlar olarak adlandırmakta ve işkolik eğilimli olarak değerlendirmemektedir.

Alanyazınında çalışanların işkoliklik davranışları ya da eğilimlerine ilişkin farklı sınıflamalar bulunmaktadır. Robinson (2000) işkoliklikleri, “sürekli işkolikler, doyumsuz işkolikler, dikkat eksikliği olan işkolikler ve mükemmeliyetçi işkolikler” olmak üzere dört gruba ayırmıştır. Scott, Moore ve Miceli (1997) de benzer biçimde “bağımlı işkolikler, başarı odaklı işkolikler ve mükemmeliyetçi işkolikler” olarak ele almışlardır. Spence ve Robbins (1992) ise işkoliklik olgusunun, “işe bağlılık, işsel güdülenme ve işten haz duyma” olarak üç özellikten oluştuğunu vurgulamaktadır. Çalışanın tek başına bu özelliklerden birine yüksek düzeyde sahip olması onun işkolik olarak değerlendirilmesine yetmemektedir. Bireylerin bu bileşenlere yüksek düzeyde sahip olmasına bağlı olarak farklı çalışan tipleri ortaya çıkmaktadır. Araştırmanın yöntem kısmında da belirtildiği gibi bu çalışan tiplerinden bazıları da işkolik olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de konu ile ilgili alanyazın sınırlı olsa da, uluslararası alanyazınında işkoliklik konusunda çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda birçok farklı örgüt çalışanın işkoliklik davranışları ya da eğilimleri; örgüt iklimi (Yılmaz, Altinkurt ve Kesim, 2014), iş yaşam dengesi

(Altun-Dilek, 2015), tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005; Akyüz, 2012) ve narsisizm (Andreassen, Ursin, Eriksen ve Pallesen, 2012) gibi değişkenlerle çalışılmıştır. Sınırlı sayıda da olsa bu araştırmanın da konusunu oluşturan işkoliklik ve iş doyumunu (Brady, Vodanovich ve Rotunda, 2008; Burke, 2001) konusunda da çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu araştırmaların önemli bir bölümü eğitim örgütleri dışında gerçekleştirilmiştir. Eğitim örgütleri üzerindeki araştırmalarda da örneklem grubunu genel olarak öğretmenler oluşturmaktadır. Oysa özellikle işkoliklik eğilimi konusunda en riskli grupların başında okul yöneticileri gelmektedir. Alanyazında okul yöneticilerinin (McKay, 2004; Bardakçı ve Baloğlu, 2012) işkoliklik eğilimlerini belirlemeye yönelik az sayıda araştırma olsa da, okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile iş doyumlarını inceleyen bir araştırmaya ulaşamamıştır. Oysa çalışanların iş doyumunu, örgütsel yaşamdaki en önemli konulardan biridir.

İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, daha sağlıklı, daha mutlu olmakta, mutluluğunu iş dışına taşımakta, yaşamın diğer alanlarında da mutlu olmaktadır. Bu bağlamda çalışanlarda iş doyumunun yüksek olmasının örgütsel yaşama birçok olumlu etkisi vardır (Altinkurt ve Yılmaz, 2014). İş doyumunu yüksek çalışanların, işkolikliğin olumsuz etkilerinden daha az etkilenecekleri de söylenebilir. Okul yöneticilerinden, sahip oldukları bilgi ve becerilerle okulun vizyonunu belirlemesine öncülük etmesi, okuldaki değişim çabalarını yönlendirmesi beklenmektedir. Okul müdürlerinin bu rolleri yerine getirebilmesi için sağlıklı kararlar alabilmesi gerekmektedir. Okul yöneticilerinin işkolikliklerini araştıran McKay'a (2004) göre işkolik okul yöneticileri; kriz anlarını sağlıklı bir biçimde yönetememekte, her işi kendisi yapmak istediği için yetkilerini paylaşmaktan kaçınmakta ve yeni fikirler üretememektedir. Aynı zamanda bu durumdaki yöneticilerin tükenmişlik duygusu uzun dönemde kendisine ve çevresine zarar veren bir duruma gelebilir.

Bu araştırmada, farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç çerçevesinde araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri nasıldır?
2. Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin, cinsiyet, görev, kıdem ve mesai saatleri dışında okul içinde harcanan zaman değişkenlerine göre dağılımları nasıldır? ,
3. Okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri nasıldır?
4. Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri nasıldır?

YÖNTEM

Araştırma tarama modelinde desenlenmiştir.

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim öğretim yılında, Muğla ilinde görev yapan 862 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Örneklemde yer alacak okul yöneticileri, işkoliklik ölçeğine bağlı olarak sekiz farklı çalışan tipine ayrılmaktadır. Bu nedenle, örneklem büyüklüğünün yetersiz kalmaması için evrenin tamamından veri toplanmaya çalışılmıştır. Ancak 616 okul yöneticisinden kullanılabilir veri elde edilmiştir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin %

21.8'i kadın (n=134), % 78.2'si erkektir (n=482). Okul yöneticilerinin % 49.2'i okul müdürü (n=303), % 50.8'i müdür yardımcısıdır (n=313). Katılımcıların % 23.1'i ilkokullarda (n=142), % 40.1'i (n=247) ortaokullarda, % 19.6'sı (n=121) meslek liselerinde ve % 17.2'si (n=106) genel liselerde görev yapmaktadır. Katılımcıların % 11.2'si il merkezinde (n=69), % 61.0'i (n=376) ilçe merkezinde, % 27.7'si (n=171) köy ya da mahallelerde bulunan okullarda görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kıdemi 1 ile 41 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların % 21.8'i 10 yıl ve daha az (n=134), % 44.2'si 11-20 yıl (n=272), % 34.1'i ise 21 yıl ve üzerinde (n=210) kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

İşkoliklik Ölçeği, Spence ve Robins (1992) tarafından geliştirilmiş, Yılmaz, Altinkurt ve Kesim (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, işten haz duyma, içsel güdülenme ve işe bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutlarındaki maddelerinin faktör yük değerleri .43 ile .79, madde-toplam korelasyonları .34 ile .68 arasında değişmektedir. Üç faktörünün birlikte açıkladığı varyans oranı % 46'dır. Faktörlerin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayıları .76 ile .85 arasında değişmektedir. Türkçeye uyarlanan İşkoliklik Ölçeği 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler "1-Hiç katılmıyorum ve 5-Tamamen katılıyorum" aralığında puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan dört madde ters puanlanmaktadır. İşkoliklik ölçeği ile çalışanların doğrudan işkoliklik eğilimleri belirlenmemektedir. İşkoliklik ölçeği ile öncelikle çalışanların işe yönelik tutumlarına bağlı olarak çalışan tipleri belirlenmektedir. Araştırmada okul yöneticilerinin her bir boyuta katılım düzeyi, kümeleme analizi tekniği ile düşük/yüksek olarak ikiye ayrılmıştır. Ardından 3 boyut ve iki düzey için $2^3=8$ çalışan tipi belirlenmiştir. Bu tiplerden ilk üçü işkoliklik eğilimli, geri kalanlarsa işkolik eğilimli olmayan tipler olarak değerlendirilmektedir.

İş Doyum Ölçeği, Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Silah (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçek Taşdan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanmış, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçek, 14 maddeden oluşmakta ve her bir ifade Likert tipi beşli dereceleme üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek, "1-Beni hiç tatmin etmez" ve "5-Beni çok tatmin eder" aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puan iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. İş doyumunu ölçeği bu araştırmada okul yöneticilerine uygulandığı için iki maddede "yöneticilerin" ifadesi "üst yönetimin" olarak değiştirilmiştir. Bu değişiklik için uzman görüşlerine başvurulmuş ardından tekrar faktör analizi yapılmıştır. Buna göre ölçeğin KMO değeri .85 olarak bulunmuş ve Bartlett testinin sonucu da ($\chi^2=12428.170$; $p<.000$) anlamlı çıkmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .57 ile .82, madde toplam korelasyonları ise .47 ile .69 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 55'tir. Ölçeğin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı .90'dır.

Veri Analizi

Araştırmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler, Kruskal Wallis H Testi, Kruskal Wallis H Testi sonrasında ortaya çıkan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla da Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Katılımcıların, işkoliklik ölçeğindeki 8 farklı çalışan tipine ayrılması sonucunda alt gruplardaki kişi sayısının genelde 30'un altında olması ve gruplardaki kişi sayısı arasındaki büyük farklılıklardan dolayı parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin % 56.5'i işkolik eğilimler göstermektedir. Bu özellikleri gösteren okul yöneticilerinin % 16.9'u (n=104) hevesli bağımlı, % 5.5'i (n=34) iş bağımlısı, % 34.1'i (n=210) ise iş meraklısıdır. İşkolik özellikler göstermeyen okul yöneticilerinin ise % 23.5'i (n=145) gönülsüz çok çalışan, % 3.4'ü (n=21) yabancılaşmış uzman, % 3.7'si (n=23) inancını yitirmiş çalışan, % 5.7'si (n=35) rahat çalışan ve % 7.1'i (n=44) serbest (umarsız) çalışan tipindedir. Araştırmada çalışan tiplerinin cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre nasıl bir dağılım gösterdiği de araştırılmıştır (Tablo 1). Tablolarda yer alan ilk üç çalışan tipi işkolik eğilimli (hevesli bağımlılar, iş bağımlıları ve iş meraklıları), diğerleri ise işkolik eğilimli olmayan çalışan tipleridir.

Tablo 1. Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri

Çalışan Tipi	Değişken									
	Cinsiyet				Kıdem					
	Kadın		Erkek		10 yıl ve az		11-20 yıl		21 yıl +	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hevesli bağımlı	28	20.9	76	15.8	19	14.2	52	19.1	33	15.7
İş bağımlısı	15	11.2	19	3.9	18	13.4	11	4.0	5	2.4
İş meraklısı	40	29.9	170	35.3	29	21.6	84	30.9	97	46.2
Gönülsüz çok çalışan	15	11.2	130	27.0	24	17.9	77	28.3	44	21.0
Yabancılaşmış uzman	7	5.2	14	2.9	17	12.7	0	0.0	4	1.9
İnancını yitirmiş çalışan	2	1.5	21	4.4	4	3.0	8	2.9	11	5.2
Rahat (gevşek) çalışan	9	6.7	26	5.4	19	14.2	10	3.7	6	2.9
Serbest (umarsız) çalışan	18	13.4	26	5.4	4	3.0	30	11.0	10	4.8

Tablo 1'de görüldüğü gibi işkoliklik eğilimi açısından kadın okul yöneticilerinin % 62'si, erkek okul yöneticilerinin ise % 55'i işkolik eğilimler göstermektedir. İşkolik eğilimli kadın okul yöneticilerinin % 29.9'u iş meraklısı, % 20.9'u hevesli bağımlı ve % 11.2'si iş bağımlısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimli erkek okul yöneticilerinin % 35.3'ü iş meraklısı, % 15.8'i hevesli bağımlı ve % 3.9'u iş bağımlısı çalışan tipindedir.

Kıdem değişkeni açısından en fazla işkolik eğilimi gösteren grup 20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip (% 64.3) okul yöneticileridir. 10 yılın altında kıdeme sahip okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimi oranı % 49.2, 11-20 yıl kıdeme sahip okul yöneticilerinin ise % 54'tür. İşkolik eğilim göstermeyen okul yöneticilerinden, gönülsüz çok çalışan tipinde 11-20 yıl (% 28.3), yabancılaşmış uzman tipinde (% 12.7) ve rahat (gevşek) çalışan tipinde (% 14.2) 10 yıl ve daha az, serbest (umarsız) çalışan tipinde 11-20 yıl kıdeme sahip okul yöneticilerinin (% 11.0)

oranındaki fark dikkat çekicidir. Tablo 2’de görev ve görev yeri değişkenine göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri yer almaktadır.

Tablo 2. Görev ve Görev Yeri Değişkenlerine Göre Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri

Çalışan Tipi	Değişken									
	Görev					Görev Yeri				
	Müdür		Müdür Yardımcısı		İl merkezi		İlçe merkezi		Köy/Mahalle	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hevesli bağımlı	59	19.5	45	14.4	16	23.2	54	14.4	34	19.9
İş bağımlısı	19	6.3	15	4.8	4	5.8	19	5.1	11	6.4
İş meraklısı	110	36.3	100	31.9	30	43.5	117	31.1	63	36.8
Gönülsüz çok çalışan	66	21.8	79	25.2	5	7.2	99	26.3	41	24.0
Yabancılaşmış uzman	16	5.3	5	1.6	0	0.0	15	4.0	6	3.5
İnancını yitirmiş çalışan	11	3.6	12	3.8	8	11.6	12	3.2	3	1.8
Rahat (gevşek) çalışan	6	2.0	29	9.3	0	0.0	26	6.9	9	5.3
Serbest (umarsız) çalışan	16	5.3	28	8.9	6	8.7	34	9.0	4	2.3

Tablo 2’de görüldüğü okul müdürlerinin % 62.1’i, müdür yardımcılarının ise % 51.1’i işkolik eğilimler göstermektedir. Okul müdürleri, müdür yardımcılara oranla daha fazla hevesli bağımlı, iş bağımlısı ve iş meraklısı çalışan tipindedir. Müdür yardımcıları ise okul müdürlerine oranla daha çok gönülsüz çok çalışan tipindedir.

Görev yeri değişkeni açısından, il merkezinde görev yapan okul yöneticilerinin % 72.5’i, köy/mahallede görev yapan okul yöneticilerinin % 63.1’i, ilçe merkezinde görev yapan okul yöneticilerinin ise % 50.6’sı işkolik eğilimler göstermektedir. Ayrıca inancını yitirmiş çalışan tipindeki okul yöneticileri daha çok il merkezinde (% 11.6); gönülsüz çok çalışan tipindeki okul yöneticileri ise daha çok ilçe merkezi (% 26.3), köy/mahallelerde (% 24.0) görev yapmaktadır. Tablo 3’te mesai saatleri dışında okul içinde harcanan zaman değişkenine göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri yer almaktadır.

Tablo 3. Mesai Saatleri Dışında Okul İçinde Harcanan Zaman Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri

Çalışan Tipi	Mesai saatleri dışında okul içinde harcanan zaman					
	5 saat ve daha az		6-10 saat		11 saat +	
	n	%	n	%	n	%
Hevesli bağımlı	67	16.6	20	16.1	17	19.3
İş bağımlısı	12	3.0	8	6.5	14	5.5
İş meraklısı	158	39.1	40	32.3	12	13.6
Gönülsüz çok çalışan	86	21.3	37	29.8	22	25.0

Farklı Çalışan Tipindeki Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Ve İş Doyumları

Yabancılaşmış uzman	6	1.5	0	0.0	15	17.0
İnancını yitirmiş çalışan	11	2.7	4	3.2	8	9.1
Rahat (gevşek) çalışan	26	6.4	9	7.3	0	0.0
Serbest (umarsız) çalışan	38	9.4	6	4.8	0	0.0

Tablo 3'te görüldüğü gibi işkolik eğilimler gösteren okul yöneticilerinin % 58.7'si haftada 5 saat ve daha az, % 54.9'u 6-10 saat ve % 38.4'ü 11 saat ve üzerinde mesai saatleri dışında okulda çalışmaya devam etmektedirler. İşkolik eğilimler göstermeyen okul yöneticilerinden ise sadece gönülsüz çok çalışan tipindeki okul yöneticileri mesai saatleri dışında okulda çalışmaya fazla zaman ayırmaktadır. Bu tipteki okul yöneticilerinin % 21.3'ü 5 saat ve daha az, % 29.8'i 6-10 saat ve % 25'i 11 saat ve üzerinde mesai saatleri dışında okulda çalışmaya devam etmektedirler.

Araştırmanın diğer amacı, okul yöneticilerinin iş doyumları düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin iş doyumları düzeyleri yüksek değildir (AO=3.29, S=0.68). Yöneticilerin iş doyumları “orta düzeye” yakındır. İş Doyumu ölçeğinde yöneticiler en çok “iş sırasında birlikte çalıştığı arkadaşlarını tanıma şansının olmasından (AO=3.83, S=0.95)” ve “İş arkadaşları ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişiminden (AO=3.80, S=0.89)” doyumuna ulaşmaktadır. En az ise “İşinin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağından (AO=2.65, S=1.04)” ve “Aldığı maaş ve ücretin miktarından (AO=2.73, S=0.98)” doyumuna ulaşmaktadır.

Araştırmanın son amacı, farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaçla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Tespit edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Tablo 4'te okul yöneticilerinin çalışan tiplerine göre iş doyumlarının karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Çalışan Tiplerine Göre İş Doyumları

Çalışan Tipi	n	Sıra Ort. (SO)	sd	χ^2	p	Fark (Mann Whitney U)		
1. Hevesli bağımlı	104	348.95	7	115.27	.00	1-2	5-2	8-2
2. İş bağımlısı	34	209.12				1-4	5-4	8-4
3. İş meraklısı	210	372.59				1-6	5-6	8-6
4. Gönülsüz çok çalışan	145	249.50				1-8	5-8	
5. Yabancılaşmış uzman	21	346.14				3-2	7-2	
6. İnancını yitirmiş çalışan	23	203.61				3-4	7-4	
7. Rahat (gevşek) çalışan	35	398.93				3-6	7-6	
8. Serbest (umarsız) çalışan	44	143.15				3-8	7-8	

Tablo 4'e göre farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır [$\chi^2_{(7)}=115.27$; $p<.05$]. Farklılık yüksek iş

doyumuna sahip hevesli bağımlı, iş meraklısı, yabancılaşmış uzman ve rahat çalışan tipindeki okul yöneticileri ile diğer çalışan tipindeki okul yöneticileri arasındadır. İşkolik eğilim gösteren iş meraklısı (SO=372.59) ve hevesli bağımlı (SO=348.95) çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri yüksek iken, iş bağımlısı tipindeki (SO=209.12) okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri, tüm çalışan tipindeki okul yöneticileri arasında, en alt düzeye yakındır. Ayrıca en yüksek iş doyumuna işkoliklik eğilimi olmayan rahat çalışan tipindeki (SO=398.93) okul yöneticileri sahiptir. En düşük iş doyumuna ise serbest çalışan tipine (SO=143.15) sahip okul yöneticileri sahiptir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile iş doyumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. İşe yönelik tutumları açısından okul yöneticilerinin yarısından daha fazlası işkolik eğilimler göstermektedir. McKay'ın (2004) okul yöneticileri, Yılmaz, Altinkurt ve Kesim'in (2014) ve Altun-Dilek'in (2015) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da, çalışanların yaklaşık yarısının işkolik eğilimler gösterdiği belirlenmiştir. İşkoliklik özelliği gösteren okul yöneticileri daha çok iş meraklısı, hevesli bağımlı ve en az da iş bağımlısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimler göstermeyen okul yöneticileri ise en çok gönülsüz çok çalışan, sonra sırasıyla serbest (umarsız) çalışan, rahat çalışan, inancını yitirmiş çalışan ve yabancılaşmış uzman çalışan tipindedir. Altun-Dilek (2015) ile Yılmaz, Altinkurt ve Kesim'in (2014) aynı veri toplama aracı ile öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalar ile bu araştırmanın bulguları karşılaştırıldığında dikkat çekici farklılıklar bulunmaktadır. Altun-Dilek'in (2015) ve Yılmaz, Altinkurt ve Kesim'in (2015) çalışmalarında, işkolik eğilimler gösteren öğretmenler daha çok hevesli bağımlı, iş meraklısı ve en az da iş bağımlısı çalışan tipindedir. Altun-Dilek'in (2015) çalışmasında, işkolik eğilimler göstermeyen öğretmenlerin ise daha çok serbest (umarsız) çalışan, gönülsüz çok çalışan, yabancılaşmış uzman, rahat (gevşek) çalışan ve en az da inancını yitirmiş çalışan tipindedir. Yılmaz, Altinkurt ve Kesim'in (2014) çalışmasında ise sıralamada yabancılaşmış uzmanlar ile rahat çalışan tipindeki öğretmenler yer değiştirmiştir. Okul yöneticileri öğretmenlere göre daha fazla işkoliklik eğilim göstermektedir. Bu bulgunun nedeni, okul yöneticilerinin iş yoğunluğunun öğretmenlere göre daha fazla olması olabilir. Ayrıca Türkiye'de okul yöneticiliği meslekleşme sürecini henüz tamamlayamasa da, araştırmanın yapıldığı tarihte görevde olan okul yöneticileri sınav, kıdem gibi ölçütlere göre istekli öğretmenler arasından seçilmiş yöneticilerdir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin işe yönelik motivasyonlarının işkoliklik eğilimlerini artırdığı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre kadın okul yöneticileri erkeklere göre daha fazla işkolik eğilimlidir. Kadınların yaklaşık üçte ikisi, erkeklerin ise yaklaşık yarısından biraz fazlası işkolik eğilimlidir. Kadın okul yöneticileri erkeklere oranla daha fazla hevesli bağımlı ve iş bağımlısı çalışan tipindeyken, erkek okul yöneticileri kadınlara oranla daha çok iş meraklısı çalışan tipindedir. Ayrıca gönülsüz çok çalışan tipinde erkek okul yöneticilerinin, serbest (umarsız) çalışan tipinde ise kadın öğretmenlerin oranlarının daha fazla olması dikkat çekicidir. Alanyazında bu konuda farklı sonuçlar yer almaktadır. Yılmaz, Altinkurt ve Kesim'in (2014) öğretmenler, Akyüz'ün (2012) hukukçular ve öğretim elemanları, Burke, Matthiesen ve Pallesen'in (2006) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla işkolik eğilimli olduğu belirlenmiştir. Ancak alanyazındaki birçok araştırmada da çalışanların işkoliklik

eğilimleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır (Akın ve Oğuz, 2010; Altun-Dilek, 2015; Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Burke, 1999, 2000; Burke, Mattiesen ve Pallesen, 2006; Johnstone ve Johnston 2005; Snir ve Harpaz, 2004).

Araştırmada mesleki kıdemleri açısından en fazla işkolik eğilimi gösteren grubun 20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip okul yöneticileri olduğu belirlenmiştir. Bu gruptaki okul yöneticilerinin üçte ikisinden daha fazlası işkoliklik eğilimlidir. Yirmi yılın altında kıdeme sahip okul yöneticilerinin ise yaklaşık yarısı işkoliklik eğilimlidir. Tüm kıdem aralıklarında okul yöneticilerinin çoğunluğu iş meraklısı çalışan tipindedir. Ancak oransal olarak bakıldığında kıdem arttıkça iş meraklısı çalışan tipindeki yönetici sayısı artmakta, iş bağımlılarının sayısı ise azalmaktadır. Ayrıca gönülsüz çok çalışan ve serbest (umarsız) çalışan tipinde 11-20 yıl, yabancılaşmış uzman tipinde ve rahat (gevşek) çalışan tipinde 10 yıl ve daha az kıdeme sahip okul yöneticilerinin oranının daha fazla olması dikkat çekicidir. Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012) araştırmasında ise 10-15 yıl kıdeme sahip okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri daha yüksek bulunmuştur. Akın ve Oğuz da (2010) deneyimli öğretmenlerin meslekte yeni olan öğretmenlere göre daha fazla işkoliklik eğilimli oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin üçte ikisinden fazlası, müdür yardımcılarının ise yaklaşık yarısı işkolik eğilimlidir. Okul müdürleri, müdür yardımcılara oranla daha fazla hevesli bağımlı, iş bağımlısı ve iş meraklısı çalışan tipindedir. Müdür yardımcıları ise okul müdürlerine oranla daha çok gönülsüz çok çalışan tipindedir. Müdür yardımcılarının müdürlere oranla görece daha fazla fiili iş yoğunluğunun olması ancak daha az yetki kullanımları onların gönülsüz çok çalışan olmalarının nedeni olarak görülebilir. Görev yeri değişkeni açısından, il merkezinde görev yapan okul yöneticilerinin yaklaşık dörtte üçü, köy/mahallede görev yapan okul yöneticilerinin yaklaşık üçte ikisi, ilçe merkezinde görev yapan okul yöneticilerinin ise yaklaşık yarısı işkoliklik eğilimi göstermektedir. Ayrıca inancını yitirmiş çalışan tipindeki okul yöneticileri daha çok il merkezinde; gönülsüz çok çalışan tipindeki okul yöneticileri ise daha çok ilçe merkezi ve köy/mahallelerde görev yapıyor olması dikkat çekicidir. Muğla ili özelinde düşünüldüğünde, il ve ilçe merkezlerinin nüfusları çok farklı değildir. Hatta birçok ilçe merkezi nüfusu il nüfusundan daha fazladır. Bu anlamda okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri arasındaki bu farklılığın nedeni; okul büyüklüğü, öğretmen ya da öğrenci sayısı gibi iş yoğunluğunu artırıcı etmenler olamaz. Bu konuda daha derinlemesine çalışmaların yapılması önerilebilir.

İşkoliklik eğilimi gösteren okul yöneticilerinin yarısından daha fazlası 10 saat ve daha az, üçte birinden daha fazlası 11 saat ve üzerinde mesai saatleri dışında okulda çalışmaya devam etmektedirler. İşkoliklik eğilimi göstermeyen okul yöneticilerinden ise sadece gönülsüz çok çalışan tipindeki okul yöneticileri mesai saatleri dışında okulda çalışmaya fazla zaman ayırmaktadır. Bu tipteki okul yöneticilerinin yaklaşık beşte biri 5 saat ve daha az, yaklaşık üçte biri 6-10 saat ve dörtte biri 11 saat ve üzerinde mesai saatleri dışında okulda çalışmaya devam etmektedirler. Alanyazındaki araştırmalarda da (Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Kart, 2005) mesai saatleri dışında çalışmaya devam eden ve eve iş götüren çalışanların işkoliklik eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Araştırmanın son amacı farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile iş doyum düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin iş doyumları orta düzeye yakındır. Bu bulgu farklı örneklem gruplarında çalışılmış da olsa alanyazındaki

araştırma sonuçları (Altinkurt ve Yılmaz, 2012, 2014; Gümüşeli, 2004) ile örtüşmektedir. İşkolik çalışanlar, kısa vadede örgütte verimliliği arttırır gibi görünseler de uzun vadede özellikle sosyal yaşamları bu durumdan olumsuz etkilendiği için hem bireysel hem de örgütsel açıdan çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Araştırmada rahat (umarsız) çalışan tipindeki okul yöneticisi sayısının fazlalığı ve bu çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin düşüklüğü de önemli bir bulgudur. Bu anlamda çalışanların örgüte katkı düzeylerinin dengelenmesi için önlem alınması gerekmektedir. Okul yöneticilerine yönelik adaletli bir atama ve performans değerlendirme sisteminin kurulması bu sorunun aşılmasına katkı sağlayabilir.

Araştırma sonuçlarına göre farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır. İşkolik eğilim gösteren iş meraklısı ve hevesli bağımlı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri yüksek iken, iş bağımlısı tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri, tüm çalışan tipindeki okul yöneticileri arasında, en alt düzeye yakındır. Ayrıca en yüksek iş doyumuna işkoliklik eğilimi olmayan rahat çalışan tipindeki okul yöneticilerinin sahip olması da dikkat çekicidir. Çalışanların işkoliklik eğilimli olması işkolik olacağı anlamına da gelmemektedir. Araştırmanın ortaya koyduğu iş bağımlılarının iş doyumlarının çok düşük olması, buna rağmen işkoliklik eğilimli olmayan rahat çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin yüksekliği da bu yorumu desteklemektedir. Ancak bu konuda nitel çalışmaların yapılmasına gereksinim vardır. İşkolik eğilimler gösteren okul yöneticilerinin sosyal çevresi ve çalışanlarla etkileşimine yönelik, gözlem ve görüşme gibi veri toplama tekniklerinin kullanıldığı derinlemesine araştırmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 63, 309-327.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 2 (4), 50-68.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4 (2), 57-71
- Altun-Dilek, S. (2015). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. ve Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality*, 40 (6), 881-890.
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F. ve Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and Individual Differences*, 53, 629-634.

- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164), 45-56.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J. ve Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241-263.
- Buelens, M. ve Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17 (5), 440-458.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress & Coping*, 13 (1), 53-64.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (11), 2339-2356.
- Burke, R. J., Mattiesen S. B. ve Pallesen S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Gümüşeli, A. İ. (2004). İlköğretim okulu müdürlerinin çatışma yönetimi stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 30-36.
- Hackman, J. R. ve Oldman, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56 (3), 291-319.
- Johnstone, A. ve Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34 (3), 181-188.
- Kart, M. E. (2005). Reliability and validity of the Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33 (6), 609-618.
- McKay, J. (2004). Workaholism: Praised or the plague of school administrators? *Journal of Scholarship & Practice*, 1 (2), 6-9.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P. ve Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32, 171-186
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21 (1), 34-48.
- Robinson, B. E. ve Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50 (3), 287-314.

- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: süreç danışmanlığı uygulamaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 143-168.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 520-536.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results, *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Taşdan, M. (2008). *Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyumunu ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Vardi, Y. ve Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research and management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. ve Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 18 (2), 277-288.