

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNDE İŞKOLİK EĞİLİMİN KARAR VERME
DÜZEYİNE ETKİSİ

Soner ERASLAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Ercan YILMAZ

KONYA-2019

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNDE İŞKOLİK EĞİLİMİN KARAR VERME
DÜZEYİNE ETKİSİ

Soner ERASLAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Ercan YILMAZ

KONYA-2019

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
--	---	--

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Soner ERASLAN
	Numarası	158301021006
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	Okul Yöneticilerinde İşkolik Eğilimin Karar Verme Düzeyine Etkisi

Bu araştırmanın bütün süreçlerinde akademik kurallara ve bilimsel etiğe bağlı kaldığımı, araştırma içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar içerisinde elde edildiğini, tez yazım kurallarına uyularak hazırlanan bu çalışma içinde başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yaptığımı bildiririm.


27/09/2019
Soner ERASLAN

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
--	---	---

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Soner ERASLAN
	Numarası	158301021006
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ercan YILMAZ
	Tezin Adı	Okul Yöneticilerinde İşkolik Eğilimin Karar Verme Düzeyine Etkisi

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Okul Yöneticilerinin İşkolik Eğilimlerinin Karar Verme Stillerine Etkisi başlıklı bu çalışma 27/09/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Prof. Dr. Ercan YILMAZ	
Jüri Üyesi	Doç .Dr. Enes Gök	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Deniz Derinbay	

ÖNSÖZ

Bu araştırmada Konya İli'nin Selçuklu, Ereğli, Karapınar, Halkapınar ve Emirgazi ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin karar verme stillerine etkisi bazı değişkenler açısından incelenmiştir.

Bu araştırmayı, hazırlık aşamasından bitiş aşamasına kadar yön veren ve desteğini esirgemeyen çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Ercan YILMAZ'a, araştırma tekniklerini detaylı bir şekilde öğrenmemi sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Ali ÜNAL'a, Prof. Dr. Mustafa YAVUZ'a, Doç. Dr. Atilla YILDIRIM'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek Lisans eğitimim boyunca her zaman destek olan eşim Yasemen ERASLAN'a, emekli öğretmen ve okul müdürü babam Ekrem ERASLAN'a ve akademik süreçte yanımda olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın bilimsel literatüre katkı sağlamasını, farklı ve yararlı bilimsel çalışmalar yapılmasının önünü açmasını temenni ederim.

Soner ERASLAN

Konya,2019



Öğrencinin	Adı Soyadı	Soner ERASLAN
	Numarası	158301021006
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ercan YILMAZ
	Tezin Adı	Okul Yöneticilerinde İşkolik Eğilimin Karar Verme Düzeyine Etkisi

ÖZET

Bu araştırmada okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin karar verme stillerine etkisinin demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ilgili yerli ve yabancı alanyazın taranmış ve işkoliklik ve karar vermeye ilişkin veriler alt problemlere yanıt olabilecek biçimde çözümlenmiştir.

İlişkisel tarama niteliğindeki bu araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Konya İli'nin Selçuklu, Ereğli, Emirgazi, Karapınar ve Halkapınar ilçelerinde Mili Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 855 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde 347 okul yöneticisi yer almıştır. Örneklem grubuna Kart (2005) tarafından uyarlanan “İşkoliklik Ölçeği” ve Deniz (2004) tarafından uyarlanan “Melbourne Karar Verme Ölçeği” gerekli izinler alınarak okul yöneticilerine uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 18.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı ile çözümlenmiştir. Okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri T-testi, Anova ve Korelasyon analizleri ile incelenmiştir. Veri toplama süreci internet üzerinden yürütülmüştür. Ayrıca araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu da uygulanmıştır.

Anahtar kelimeler: İşkoliklik, İşkolik, Karar Verme, Okul Yöneticisi

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
---	---	---

Öğrencinin	Adı Soyadı	Soner ERASLAN
	Numarası	158301021006
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ercan YILMAZ
	Tezin İngilizce Adı	Impact of Workaholic Tendencies On School Principals' Making Decision Level

SUMMARY

This study found that the effect of school administrators' workaholic tendencies on decision-making styles in terms of demographic variables is examined. For this purpose, the relevant native and foreign literature was scanned and the datas related to workaholic and decision-making were analyzed in such a way that respond to sub-problems.

The sample of this descriptive study consisted of 855 school administrators who work in the schools of the Ministry of National Education in Selcuklu, Eregli, Emirgazi, Karapınar and Halkapınar, districts of Konya Province in 2017-2018 academic year. 347 school administrators were included in the sample of study. The "Workaholic Scale" (adapted by Kart (2005) and the "Melbourne Decision Making Scale" (adapted by Deniz (2004) were applied to school administrators, the sample group, by obtaining required permissions.

The datas were analyzed by SPSS 18.0 (Statistical Package for the Social Sciences). The level workaholic of the school administrators was analyzed by T-test, Anova and Correlation analysis. The process of data collection was conducted over the

internet. In addition, Personal Information Form prepared by the researcher was also applied.

Key words: Workaholic, decision making, school administrator.

KISALTMALAR VE SİMGELER SAYFASI

s. : sayfa sayısı

vb.: ve benzeri

vs.: vesaire

vd.: diğerleri

meb.: Milli Eğitim Bakanlığı

Tdk.: Türk Dil Kurumu

akt.: Aktaran

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	I
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	II
ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
SUMMARY.....	V
KISALTMALAR VE SİMGELER SAYFASI	VI
TABLolar	X
1. BÖLÜM GİRİŞ.....	1
1.1. <i>Problem Durumu</i>	1
1.2. <i>Problem Cümlesi</i>	4
1.2.1. <i>Alt Problemler</i>	4
1.3. <i>Araştırmanın Önemi</i>	5
1.4. <i>Sayıtlılar</i>	5
1.5. <i>Sınırlılıklar</i>	6
1.6. <i>Tanımlar</i>	6
2. BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. <i>KARAR VERME</i>	7
2.1.1. <i>Karar Verme Kavramı</i>	7
2.1.2. <i>Karar Vermenin Dayandığı Kuramsal Temeller</i>	8
2.1.3. <i>Karar Verme Stilleri</i>	11
2.1.4. <i>Karar Verme Süreci</i>	13
2.1.6. <i>Karar Verme İle İlgili Çalışmalar</i>	16
2.2. <i>İşkoliklik</i>	21
2.2.1. <i>İşkoliklik</i>	21
2.2.6. <i>Okul Yöneticiliğinde İşkoliklik</i>	36
3. BÖLÜM YÖNTEM	38
3.1. <i>Araştırmanın Modeli</i>	38
3.2. <i>Araştırmanın Evren ve Örneklemi</i>	38
3.3. <i>Veri Toplama Araçları</i>	40
3.3.1. <i>İşkoliklik Ölçeği</i>	41
3.3.2. <i>Melbourne Karar Verme Ölçeği</i>	41
3.4. <i>Verilerin Toplanması</i>	42

3.5. Verilerin Analizi.....	43
4. BÖLÜM BULGULAR	45
4.1. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeylerinin Alt Boyut Puan Ortalamaları Açısından Ne Düzeydedir?.....	45
4.2. Okul Yöneticilerinin İşkolik Eğilimlerinin Alt Boyut Puan Ortalamaları Açısından Ne Düzeydedir?	46
4.4. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?	48
4.5. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?	49
4.6. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?	50
4.7. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?	52
4.8. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?.....	53
4.9. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Branş Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?.....	55
4.10. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Yöneticilikte Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?.....	56
4.11. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?	58
4.12. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?	59
4.13. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?	62
4.14. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?.....	63
4.15. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?.....	66
4.16. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?.....	67
4.17. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Yöneticilikte Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?.....	70
4.18. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ile Karar Verme Stilleri Arasında İlişki var mıdır?	71
4.19. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Karar Verme Stillerinin Alt Boyutlarını Etkilemekte midir?	74
5. BÖLÜM TARTIŞMA.....	77
5.1. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Yaşa Göre Tartışma ve Yorumu	77
5.2. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Cinsiyete Göre Tartışma ve Yorumu	78
5.3. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Tartışma ve Yorumu..	79
5.4. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Medeni Duruma Göre Tartışma ve Yorumu.....	79
5.5. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Kurum Türüne Göre Tartışma ve Yorumu	80
5.6. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Öğrenim Durumuna Göre Tartışma ve Yorumu	81
5.7. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Branşa Göre Tartışma ve Yorumu.....	81
5.8. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Yöneticilikte Kıdeme Göre Tartışma ve Yorumu	82

5.9. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Yaşa Göre Tartışma ve Yorumu	83
5.10. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Cinsiyete Göre Tartışma ve Yorumu.....	83
5.11. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Görev Türüne Göre Tartışma ve Yorumu	84
5.12. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Medeni Duruma Göre Tartışma ve Yorumu	85
5.13. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Kurum Türüne Göre Tartışma ve Yorumu	85
5.14. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Öğrenim Düzeyine Göre Tartışma ve Yorumu	86
5.15. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Yöneticilikte Kıdeme Göre Tartışma ve Yorumu	87
5.16. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ile Karar Verme Stilleri Arasında İlişkinin Tartışma ve Yorumu	87
5.17. Okul Yöneticilerinin İşkolik Eğilimleri Karar Verme Stillerine Etkisinin Regrasyon Analizi Tartışma ve Yorumu	88
6. BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
6.1. Sonuçlar	90
6.2. Öneriler.....	91
6.2.1. İşkoliklik.....	91
6.2.2. Karar Verme	92
KAYNAKÇA	93
Ekler	106
Araştırma İzni ve Ölçek Soruları.....	106
Ek-2: Uygulama İzin Yazıları	110
izin 1	110
izin 2	110
Özgeçmiş	112

TABLOLAR

Tablo1: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Değişkenlerine Göre Frekans Dağılım Tablosu.....	39
Tablo2: Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Karar Verme Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama, Ortanca, Tepe Değer ve Çarpıklık Katsayısı Değerleri.....	43
Tablo 3: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Karar Verme Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Ortalamaları	45
Tablo-4: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin İşkolik Eğilimlerinin Alt Boyutları Puanlarının Ortalamaları	46
Tablo-5: Okul Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD).....	47
Tablo-6: Okul Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular	48
Tablo-7: Okul Yöneticilerinin Görev Türü Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)	49
Tablo-8: Okul Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular	50
Tablo-9: Okul Yöneticilerinin Kurum Türü Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)	52
Tablo- 10: Okul Yöneticilerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular	53
Tablo- 11: Okul Yöneticilerinin Branş Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular	55
Tablo- 12: Okul Yöneticilerinin Yöneticilikte Kıdem Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)	56
Tablo- 13: Okul Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD).....	58
Tablo- 14: Okul Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular	60
Tablo-15: Okul Yöneticilerinin Görev Türü Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)	62
Tablo-16: Okul Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular	63
Tablo-17: Okul Yöneticilerinin Kurum Türü Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)	66
Tablo-18: Okul Yöneticilerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular	68
Tablo-19: Okul Yöneticilerinin Yöneticilikte Kıdem Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)	70
Tablo-20 :Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ile Karar Verme Stillerinin İlişisini Belirleyen Korelasyon Katsayısı Sonuçları.....	72
Tablo 21: Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Karar Verme Özsayı Alt Boyutunu Etkileyip Etkilemediğini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları.....	74
Tablo 22 : Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Dikkatli Karar Verme Alt Boyutunu Etkileyip Etkilemediğini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları.....	75

Tablo 23: Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Kaçınan Karar Verme Alt Boyutunu Etkileyip Etkilemediğini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları.....	75
Tablo 24 : Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Erteleyici Karar Verme Alt Boyutunu Etkileyip Etkilemediğini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları.....	76
Tablo 25 : Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Panik Karar Verme Alt Boyutunu Etkileyip Etkilemediğini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları.....	76



1. BÖLÜM GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumuna, alt problemlere, araştırmanın amacına, önemine, varsayımlarına, sınırlıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Birey, doğumundan ölümüne kadar hayatı boyunca birçok durum ve problemle karşılaşır. Akıl, düşünce ve irade ile donatılmış bir varlık olan birey, yaşamı boyunca karşılaştığı durumları ve problemleri çözmek ve amaçlarına ulaşmak üzere bu donanımları kullanarak yaşamını devam ettirir. Karar verme, insanın zihinsel olarak önemli yaşam becerilerinden biridir. Bireyin yaşamını devam ettirmesi ve karşılaştığı problemleri çözmesi için karar verme sürecini gerçekleştirmesi gerekir. Karar verme sürecini zamanında ve doğru kararlar ile tamamlayan bireyin hayatı olumlu yönde etkilenirken, zamansız ve yanlış kararlar bireyin hayatını olumsuz yönde etkileyebilir.

Türk Dil Kurumu kararı bir iş, konu ya da mesele üzerine iyice düşünülerek verilen en doğru yargıya varılması; karar vermeyi ise, seçim davranışı olarak tanımlamış bireyin herhangi bir konuda amacına ulaşmak için birçok seçenek arasından kendince doğru olanı bilinçli olarak seçme eylemi olarak tanımlamıştır.

Karar verme stili, karar vermede kullanılan sıradan bir model veya bireylerin karar verme şeklini algılama ve karşılık vermesinin karakteristik biçimidir (Scott ve Bruce,1995). Deniz'e göre (2004) bireyler karar verme sürecinde dikkatli, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stillerini kullanır. Bu araştırmada da dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, panik karar verme ve erteleyici karar verme stilleri ele alınmaktadır.

Dikkatli karar verme stilini kullanan kişiler, karar vermeden önce ilgili bilgiyi dikkatlice arar ve seçenekleri dikkatlice değerlendirdikten sonra seçim yaparak karar verir. Kaçınan karar verme stilini kullanan kişiler; karar vermekten kaçınarak başkalarının karar alması eğilimindedir. Bu şekilde sorumluluğu başkasına

devrederek karar vermekten kaçınır. Kaçınan karar veren kişiler, yeni fikirlere ve aktivitelere karşı ağır kalan, kaygısı ve endişesi yüksek, risk almaktan hoşlanmayan, yabancı bireylerle iletişim kurmayan, sosyalliğe kapalı, insani ilişkilerde mesafeli, erteleyici, çabuk pes eden, tutarsız davranışlar sergileyen kişiler olduğu anlaşılmıştır (Üngüren, 2011). Erteleyici karar verme stilini kullanan kişiler, karar sürecini erteleyerek kararı geciktirir ya da sürüncede bırakır. Kararını nedeni olmaksızın ertelemeye çalışır. Panik karar verme stilini kullanan kişiler, kendilerini zaman baskısı altında hissettikleri için düşünmeden ve acele hareket ederek çözümlere ulaşmaya çalışırlar (Deniz, 2004).

Bireyin, karar vermede kullandığı stiller zamanla daha önemli hale gelmektedir. Karar verme stillerini etkileyen bazı faktörler vardır. Bireyin içinde bulunduğu bireysel ve sosyal koşullar karar verme stillerini etkilemektedir (Eldeleklioglu, 1996; Deniz, 2002). Schvaneveldt ve Adams (1983)'a göre, karar verme stilleri yaşa, duruma ve olaya bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Eğitim kurumları amaçlarına ulaşma sürecinde birçok değişik durumla karşılaşır. Bu durumlar karşısında okul yöneticileri karar verme durumundadır. Okul yöneticisinin içinde bulunduğu değişimin niteliği, hızı ve belirlenmiş amaçları gerçekleştirme isteği ve zorunluluğu, karar verme sorununu ortaya çıkarmaktadır (Varoğlu, 1996). Yönetici, kurumun belirlenmiş amaçlarına ulaşması için kaynakları uyumlu, verimli ve etkin kullanarak karar veren ve süreci yöneten kişidir (Yalçın, 1995).

Sürekli ve hızlı değişen ve gelişen sosyal ve kültürel yapı, ekonomi, teknoloji, bilimsel icatlar, toplumsal gelişmeler nedeniyle okullar yeniden yapılandırılmakta ve yapılandırılan bu eğitim kurumlarından, eğitim yöneticilerinden yeni beklentiler ortaya çıkmaktadır. Gelişmeler, okul yöneticilerinin işleri kolaylaştırıyor gibi görünsede yöneticilerin daha fazla sorumluluk almalarını gerektiren durumları ortaya çıkarmaktadır. Artan bu sorumluluklar ve beraberinde getirdiği artan karar verme durumları öğrencileri, öğretmenleri ve velileri olumlu ya da olumsuz etki etmektedir. Bu nedenle karar merci olan yöneticilerinin karar verme stillerini belirlemesi, doğru, zamanında ve etkili karar vermesi önemlidir.

İnsanoğlu yaşamının devamını sağlayabilmesi için çalışmak zorundadır. Son zamanlarda bu çalışma davranışı aşırı çalışma ya da çalışmaya karşı bağımlılık

boyutuna evrilerek bir sorun haline gelmiştir. Çalışma saatleri, kanunlar ile belirlenmişse de, kişiler çalışma saatleri dışında da isteyerek yada istemeyerek çalışmaktadırlar. Yaşamın devamı için çalışmaya gereğinden fazla önem vermek ve bu konuda aşırıya kaçılması işkoliklik ile sonuçlanmaktadır.

İşe bağımlılığın veya işkolikliğin ciddi bir şekilde araştırılmaya başlanması durumun ciddiyetini belirgin bir şekilde göstermektedir. Teknolojideki hızlı gelişmeler, bilginin çok hızlı bir şekilde yenilenmesi, rekabetin gitgide artması, beklentilerin ve arzuların artması gibi etkenler birey üzerinde baskıya neden olmakta bu baskı neticesinde de bireyler uzun süreli çalışmakta veya işini ev ortamına taşımaktadırlar.

Olması gerekenden fazla çalışarak veya işine aşırı bağımlı olarak çalışarak işkolik olarak değerlendirilen bireylerin işkolizmin etkisine kapılması, kısa vadede olumlu gibi görünse de uzun vadede bireylerde aşırı derecede strese ve tükenme belirtilerine, fiziksel ve ruhsal sorunlara, performansının azalmasına ve işyeri kazalarına neden olabilmektedir.

Blau (2003), işini garantiye alma güdüsünün ve işini kaybetme korkusunun, işkolik kategorisine girenlerin sayılarının artırdığını ve bireyde aşırı düzeyde strese ve tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Mudrack ve Naughton (2004) göre, işkoliklik; alkol, sigara ve uyuşturucu gibi zararlı alışkanlıklardan biri olarak toplumsal bir sorun olarak görülmektedir.

İşkolikliğin, fiziksel ve psikolojik bağımlılık olarak görülmemesi, aksine bunun bir erdem olarak görülmesi; toplumda ciddi bir sorun olarak algılanmasını ve tedavi edilmesini zorlaştırmaktadır (Kirchheimer, 2004). Kimi araştırmacılar, işkolik bireylerin sayısının zamanla artacağını ve işkolikliğin olumsuzluklarını dile getirmekte, yönetim uygulamalarında işkoliklik sorununu çözmek için gerekenin yapılması vurgulanmaktadır (Scott, Moore, Miceli, 1997).

İlgili alanyazında okul yöneticilerin karar verme stillerinin (Alver, Ada ve Çakıcı 2006, Kurban 2015, Arın 2006, Vural 2013, Izgar& Yılmaz, 2007) ve işkoliklik eğilimlerinin (Bardakçı 2007, Bardakçı, Baloğlu 2012, Dilek, Yılmaz 2016) ayrı ayrı incelendiği birçok çalışma bulunmaktadır. Fakat literatürde okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri ile karar verme stillerinin incelendiği, işkolik eğilimlerin karar verme stillerine etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik bir

çalışmaya rastlanmamıştır. Yoğun iş temposu ve artan büro işlemleri, okul yöneticilerinin çalışma saatlerinin uzamasına ve bunun sonucunda işkolik eğilimlerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Ortaya çıkabilecek işkolik eğilimlerin okul yöneticilerinin okul içerisinde karar verme sürecini olumlu ya da olumsuz etkileyip etkilemediğini tespit etmek için böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur.

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri ve davranışları, karar verme stillerini ve doğru kararlar almasını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İşte bu yüzden okullarda iş ve işlemlerin zamanında ve doğru bir şekilde tamamlanabilmesine, okul yöneticilerinin okulun diğer paydaşları ile işbirliği içerisinde hareket ederek zamanında ve doğru kararlar vermesine katkı sağlamak, eğitim yönetimi literatüründeki boşluğu doldurmak için bu araştırma yapılmıştır.

Bu çalışmada içerisinde, okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve karar verme stillerinin belirlenmesi; işkolik eğilimlerinin ve karar verme stillerinin demografik değişkenlerden etkilenip etkilenmediğinin saptanması ve işkolik eğilimler ile karar verme stilleri arasında ilişkinin olup olmadığı yer almaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmaya kapsamında, okul yöneticilerinde işkoliklik eğilimlerin karar verme düzeyine etkisi nedir? sorusuna cevap aranmıştır.

1.2.1. Alt Problemler

Araştırmanın temel problemine bağlı olarak dört alt problem ele alınmıştır.

1. Okul yöneticilerinin karar verme stilleri; cinsiyetleri, yaş, medeni durum, öğrenim durumları, ünvan, branş, çalışmaları okul türleri, yöneticilikte kıdemlerine göre karar verme özsaygı, panik, erteleyici, kaçınan, dikkatli karar verme alt boyut puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

2. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, kıdem yılı, ünvan, branş, okul türü, yöneticilikte kıdemlerine göre işe güdülenme ve işten zevk alma alt boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

3. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile karar verme stilleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

4. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri karar verme stillerini etkilemekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri ile karar verme stillerinin önemine dikkat çekilmektedir. Okul yöneticilerin sorunlara yaklaşımı, karar sürecinin etkin yönetimi ve karar aşamasındaki tutumu, bir yöneticinin başarı grafiğini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Karar sürecinde yöneticinin kişilik özellikleri, bilişsel kazanımları, aldığı eğitim ve olaylara yaklaşım tarzı vereceği karar üzerinde etkin bir sonuç oluşturacaktır. Okul yöneticisi, işkolik davranışlar içerisindeyse ve karar verme sürecini başarılı bir şekilde yönetemiyorsa eksiklerin tespit edilmesi ve tamamlanması aşamasında yol gösterici olması açısından bu çalışmanın faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Okul yöneticilerinin karar verme düzeyi ve karar vermede özsaygıları eğitim-öğretim sürecinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Karar süreci, okul yöneticisinin başarısını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle yapılan bu çalışmada okul yöneticilerinin karar alma stillerinin ve işkolik eğilimlerinin belirlenebilmesi için, yöneticilerin karar alma yeterliliklerinin düzeyinin ne olduğunun belirlenmesi, okul yöneticilerinin kurumlarında oluşacak problemlerin çözümünde kullandıkları karar verme stillerinin belirlenmesi ve okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri ile karar verme stilleri ilişkisini belirlenmesi için bu araştırma amaçlanmıştır. Okul yöneticilerinin zamanında ve doğru kararları hem okulun başarı düzeyini artıracak hem de çevreleri ile daha sağlıklı iletişim kurmalarına katkı sağlayacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı artan bürokratik iş ve işlemler neticesinde okul yöneticilerinde oluşabilecek işkolik eğilimlerin engellenmesi ve karar verme sürecini yönetme ile ilgili kurs, seminer ve hizmetiçi eğitim gibi yapılacak çalışmalarda bu araştırma sonuçlarından faydalanabilecektir.

1.4.Sayıtlar

Örnekleme dâhilindeki okul yöneticilerinin ölçme aracındaki ifadeleri doğru

algılayıp verdikleri cevaplar doğru ve güvenilirdir.

Örnekleme dâhilindeki okul yöneticileri bilgi ve deneyim açısından denktir. Örnekleme, evreni temsil etmektedir.

1.5.Sınırlılıklar

Araştırma aşağıdaki sınırlılıklara dayalı olarak yürütülecektir.

Bu araştırma 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Konya İl'inin Selçuklu, Ereğli, Karapınar, Halkapınar ve Emirgazi ilçerinde görev yapan 347 okul yöneticisinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin karar verme stillerine etkilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi ölçeklerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İşkoliklik: İşkoliklik, bireylerin olması gerekenden fazla çalışarak işine bağımlı hale gelmesidir. (Harpaz ve Snir, 2003).

Karar Verme: Olaylara yönelik doğru tercihte bulunmak için birden fazla seçenek arasından bir seçim yapma becerisidir. (Budak, 2000).

Okul Yöneticisi: İlköğretim ve Ortaöğretim kurumlarında yönetici konumunda görev yapan müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları ve müdür yetkili öğretmenlerdir.

Karar Verme Stili: Karar verme stili; karar vermede kullanılan sıradan bir model veya bireylerin karar verme şeklini algılama ve karşılık vermesinin karakteristik biçimidir (Scott ve Bruce, 1995).

2. BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARAR VERME

2.1.1. Karar Verme Kavramı

Birey, doğumundan ölümüne kadar geçirdiği sürede sürekli karar vermesi gereken durumlar ile karşılaşır. Verilen kararlar ile birey, yaşamında olumlu ya da olumsuz sonuçlar ile karşılaşabilir. Olumsuz veya istenmeyen sonuçlar, bireylerin kararlarını ve karar stratejilerini şekillendirmektedir. Bireyin, hedefine ulaşabilmesi ya da olumsuz sonuçlarla karşılaşmaması için en uygun kararı vermek istemesi karar vermenin ve karar verme stratejilerinin önemini ortaya koymaktadır.

Literatürde karar vermenin tanımları şu şekildedir;

Hedefe ulaşmak ya da içinde bulunulan problemi çözmek için seçenekler arasından en doğru olanın tercih edilmesidir (Üngüren, 2011). İlmez ise (2010), kararın tanımını davranış bekleyen bir durum karşısında uygun olarak verilen bir tepki olarak açıklamış, karar vermeyi ise birçok alternatif arasından seçim yapma eylemi olarak tanımlamıştır.

Karar vermek, bireyin kendisine sunulanlar arasından kendisinin işine yarayacak olanı tercih etmesi şeklinde tanımlanmıştır (Kurt, 2003). Karar verme süreci, sadece duygusal bir eylem değil, aynı zamanda bilişsel bir eylemdir (Kuzgun, 1992 ve Köksal, 2003).

Kuzgun, karar verebilmek için öncelikle “karar vermeyi gerektirecek bir sebebin” olması gerektiğini belirtmiş ve “problem” ifadesi yerine “sebebe” ifadesini kullanmayı tercih etmiştir (Kuzgun, 2006). Kuzgun’a (2000) göre karar vermenin gerçekleşmesi için aşağıdaki şartları sağlamalıdır:

1. Karar verebilmek için bir nedenin olması ve bu nedenin belirlenmesi,
2. Nedeni ortadan kaldıracak daha fazla alternatifin olması,
3. Son olarak da bu alternatiflerden birini seçebilme becerisinin olması.

Karar verme sürecini doğru yöneten bireyler hayatta başarı hedeflerine daha çabuk ulaşacaktır. Bymes’a göre karar verme sürecinde doğru karar verme ile başarı

arasında yakın ilişki bulunmaktadır (akt. Deniz, 2004). Bireysel farklılıklar ve sunulan seçeneklerin sayısı da karar verme üzerinde etkili ve önemlidir. Çok alternatifli kararlar bireylerin seçim yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum bireyde karar vermede ikileme ve strese yol açar (Shiloh, Koren ve Zakay, 2001). Bireylerin alternatifler arasında en olumlu ve en olumsuz seçeneğe yönelirken bile endişe duymaları kaçınılmaz olabilir ve birey bir zorlukla karşılaşabilir. Bu da bireyin en doğru kararı vermesini zorlaştırır. (Morgan, 1989). Örneğin, erkeklerin otomobil alımında, kadınların ise mobilya alımında seçeneklerin artmasıyla karar vermeleri zorlaşmaktadır.

Bireyin karar vermede doğruya ulaşabilmesi için özgür irade olması gerekmektedir. Özgür karar verme, bireye sorumluluk yükler. Karar verme eyleminin gerçekleştiği zaman ancak özgür iradeden bahsedilebilir, çünkü; özgür olmayan kişi karar veremez ve karar verme sürecinde başarılı olamaz. (Üngüren, 2011).

2.1.2. Karar Vermenin Dayandığı Kuramsal Temeller

Karar kuramlarına göre; karar verme süreci, sadece duygusal bir eylem değil, aynı zamanda bilişsel bir süreçtir. Karar vermenin dayandığı kuramsal temeller, bireyin hangi stratejiye sahip olduğunu belirleme ve belirlenen bu stratejiyi tanımlamaya önem verir (Yeşilyaprak, 2006).

Karar verme, Sosyal Öğrenme Kuramı, Fayda Kuramı, Bilişsel GÜdü Kuramı ve Çatışma Kuramı'na dayanmaktadır (Çolakkadıoğlu, 2003).

2.1.2.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı

Krumboltz ve diğer kuramcılar (1980), karar verme süreçlerini bu kuramla açıklayan bir model sunmuşlardır. Bireyler kariyer ve mesleki açıdan kararlarını verirken bu modeldeki dört unsurun etkileşimi sonucunda vermektedir (akt. Kuzgun, 2000).

Bunlar;

1. Genetik özellikler ve Yetenekler,
2. Çevresel Faktörler,
3. Öğrenme Yaşantısı

4. Başarım Becerileridir.

Genetik özellikler ve Yetenekler: Bireylerin eğitimsel ve mesleki seçimlerini, yeteneklerini ve kararlarını sınırlama boyutunda olabilir. Örneğin; müzik becerisinde mesleki alandaki ihtimalleri, genetik özellikleri ve çevresel etkiler mümkün hale getirmektedir (DeLorenzo, 1998).

Çevresel Faktörler: Ara sıra kendiliğinden gelişebilen, bazen ise bireyin çevresini etkilemesiyle ortaya çıkan durumlardır. Ayrıca; bireyin seçimleri üzerinde doğa olayları, eğitimsel faktörler, eğitimi, görgüsü, teknoloji, yasal düzenlemeler, iş stratejileri, toplumsal faktörler, mesleki etkenler etkili olmaktadır.

Öğrenme Yaşantısı: Bu etkene göre öğrenme için üç farklı yöntem söz konusudur. Birincisi araçsal öğrenmedir ve bu yöntemde; kişinin pozitif davranışları takdir edilip, olumsuz davranışlarını cezalandırılarak bireyin bilişsel becerilerine faaliyet kazandırılır ve böylece öğrenme gerçekleşir. İkincisi olan pekiştirerek öğrenmede; birey, kendince anlamsız gelen bir olayı, anlamlı gelen bir olay ile bütünleştirerek öğrenmeyi gerçekleştirir. Son olarak da birey, başkalarını gözlemleyerek yeni bir davranış öğrenmeyi gerçekleştirebilir.

Başarım Becerileri: Bu beceriler; kişisel nitelikler, çevresel etkenler ve deneyimler arasındaki etkileşim ile belirlemekte ve kişisel yetenekler, iş düzeni, bu etkileşim sonucunda ortaya çıkmaktadır. Performans standartları, değerler, yetenekler, iş alışkanlıkları bireyin ortaya çıkabilecek yeni problem durumuna ve görevlerine karşı temkinli olmasını sağlayacak ve bireylerin başarılı öğrenme yaşantılarında yükselme söz konusu olacaktır (Deveci, 2011).

2.1.2.2. Fayda Kuramı

Bireyin karar sürecinde seçenekler içinden en faydalı olana yönelmesidir. Baron (1994) ve Plous (1993)'a göre bu kuramın belli kaideleri vardır. Bireyin uygun koşullarda muhtemel alternatiflerden hangisini seçeceğini belirtmektedir. Birey, bilgiyi kavradığı, yapacağı seçimin pozitif ve negatif sonuçlarını göz önünde bulundurabildiği ve faydalı olacağını düşündüğü seçeneği davranışa dönüştürür (Deveci, 2011).

2.1.3.3. Çatışma Kuramı

Janis ve Mann (1977)'a göre, bireyin kullandığı yöntemler, özsaygı ve stres ölçütü bu kuramla açıklanır. Tüm çelişkilere çözüm getirmek amacıyla; her bir karar verme yöntemi, psikolojik stres düzeyi ile bağlantılı durumdadır. Bu teori, beş tür karar verme stilini stresle olan ilişkilerini inceleyerek açıklamaktadır. Bunlar; çatışmasız bağlılık, çatışmasız değişim, müdafaacı kaçınma, aşırı uyarılmışlık ve ölçülü- seçicilik adı altında gruplanmıştır (DeLorenzo, 2000);

1. Çatışmasız Bağlılık: Bireyin bulunduğu durumda korku, uyarı içeren bir etmen yoksa birey kararına bağlı kalır böylece stress düzeyini en aza indirmiş olur.

2. Çatışmasız Değişim: Burada birey, mevcut durumda değişmemeyi risk olarak görürken, değişimi ise risk olarak algılamaz ve buna bağlı olarak da sunulan alternatifleri göz ardı ederek en önemli kararı alır.

3. Müdafaacı Kaçınma: Birey, sıkıntılı bir durumla karşı karşıya kaldığında karar vermeyi erteler, mesuliyeti diğerlerine atar ve gerçekleşmesi en düşük olan seçeneği seçme bahanesiyle çatışma durumundan kaçınır. Zaman sınırı söz konusu olduğundan karar verirken yüksek kaygı yaşar.

4. Aşırı Uyarılmışlık Karar Stili: Bu stilde, zaman sıkıntısı doğrultusunda bireyin iyi bir araştırma yapmadan, en az olumsuz alternatifi seçmesi söz konusudur. Kısa süreliğine rahatlama adına ani çözüm seçeneklerini değerlendirebilir. Yoğun bir duygusal gerilim yaşayarak ani ve mantık dışı tercihler yapma eğilimi gösterir.

5. Ölçülü Karar Verme Stili: Birey, karar vermeden önce, bilgileri derinlemesine inceler, yansız olarak bilgileri özümlemeler ve dikkatlice değerlendirerek karar verir. Ayrıca bu stilde bireyin iyi bir inceleme yapabilmek için vakti vardır. Bu stratejiler uyumlu ve uyumsuz olarak iki gruba alınabilir. Uyumlu stratejide, gerçek ve güvenilir bir inceleme sonucunda karar verilir. İhtiyatlı- seçicilik, uyumlu stratejide yer almaktadır ve özsaygı ile bağlantılıdır. Uyumsuz stratejide ise mevcut durumların derinlemesine incelenmeden dar bir vakit içinde seçilmesi söz konusudur. Çatışmasız değişim, aşırı uyarılmışlık, müdafaacı kaçınma, uyumsuz stratejiler içerisinde yer almaktadır ve ilişkisi kaygı düzeyi ile olumlu yöndedir (Deveci, 2011).

2.1.3.4. Bilişsel GÜdü Kuramı

Tepkiler, bir takım isteklere bağlı olarak gelişmektedir. Birey de iç dünyasını ve mevcut hedeflerini algılamaktadır. Buna bağlı olarak da belirlediği hedefler doğrultusunda uyum için çabalamaya devam eder. Bireyin davranışı; güdülenme, algılama, öğrenme ve düşünme süreçlerini bir bütün olarak içerir. Bunların hepsi de, kognitif (bilişsel) olarak adlandırdığımız evreni keşfetme, kavrama ve uyum sağlamayı kapsamaktadır. (Atkinson, 1999).

Güdülenmeyle alakalı kognitif savlarda; davranışın gerçekleşmesinde kişinin bilinçli olarak tercih ettiği amaçlara yönelmesi etkilidir. Birey beklentilerin, olasılıkların ve risklerin belli olduğu planlar yapar. Bireyin dünyayı algılama ve tanıma biçimi, bu amaçlara yönelirken önemli bir yol oynar.(Baron, 1994)

Amaçlar, bireyin ne istediğini ve bu hedefe ulaşırken karşılaşacağı zorluk ve riskleri bütün olarak kapsamaktadır. Burada, bireyin görüşleri, gelecek planları, vereceğı kararları söz konusudur (Atkinson, 1999). Güdülenme, bilişsel öğelere dayanarak elde edilebilen bir takım “seçimlerle” belirlenmektedir (Morgan, 1993).

2.1.3. Karar Verme Stilleri

Karar verme sürecinde, kişiden kişiye değişebilen bazı stiller mevcuttur. Bu stilleri bireyin kişilik özellikleri ile şekillenmektedir. Bu stiller, hem bilişsel hem de davranışsal olarak gözlenebilmektedir. Bireyler farklı karar verme stillerini kullanırlar. Karar verme stili; bir konuda karar alırken kişinin yaptığı tercihe yaklaşımı, tepkisi ve eylemleri olarak tanımlanabilir (Phillips ve diğerleri, 1984).

Karar verme stilini belirlemede; sosyal çevre etkili olabileceğı gibi, bireylerin ailelerine, arkadaşlarına, çevrelerine karşı sorumlu hissetmeleri de etkili olabilmektedir ve bu sorumluluk duygusu da aldıkları kararları etkiyebilmektedir. (Payne, Bettman ve Johson, 1993)

Scott ve Bruce (1995), karar verme stillerini, öğrenilmiş davranış olarak tanımlamışlardır. Karar verme stili, çeşitli alternatifler bütünüdür. Karar verme stilini beş gruba ayırmışlardır.

Bunlar:

1. Mantıklı karar verme stili: Bireyler karar vermeleri gereken bir konuyla ilgili araştırma ve inceleme yaparlar ve en uygun seçimi yaparlar. Karar verme stilleri konusunda yapılan araştırmalar dikkate alındığında en etkili karar verme stiline mantıklı karar verme stili olduğu görülmektedir (Bacanlı, 2000).

2. Sezgisel karar verme: Kişilerin önsezilerini kullanarak, duygu ve hisleri ile karar verebilmesidir.

3. Bağımlı karar verme: Burada birey, başkalarının tavsiyelerine ve yönlendirmelerine ihtiyaç duyarak karar verir ve sonuçlarını diğerlerine yansıtır.

4. Çekingen karar verme: Bireyin karardan uzaklaşması durumudur ve kaçma eğiliminde olurlar.

5. Kendiliğinden karar verme: Bireyin o andaki şartlara göre karar verme durumudur.

Dinklage (1967), karar vermede sorun yaşayan bireylere yaptığı çalışmalar sonucunda karar verme stratejisini sekiz farklı kısımda incelemiştir:

Bunlar;

1. İctepisel davrananlar: Bu şekilde davranan bireyler, akıllarına gelen ilk tercihe yönelerek sadece duygu ve istekleri doğrultusunda aniden karar alırlar.

2. Kaderciler: Bireyler problemin çözümünü kadere bağlarlar.

3. Boyun Eğenler: Bireyler karar verirken kendi iradelerinden ziyade başkalarının planını, önerilerini göz önünde bulundururlar.

4. Erteleyenler: Bu tür bireyler sorunu askıya alırlar, sorunu çözmeyi ve uygulamaya geçirmeyi sürekli ertelerler.

5. Kendine eziyet edenler: Bireyler tercihleri ile ilgili bilgi toplarken daha derin düşünürler ve daha fazla zaman harcarlar sonunda da düşünceler içinde kaybolurlar.

6. Plan yapanlar: Bu stratejiye sahip olanlar, kendilerini belli bir amaca götürecek olan tercihleri sistematik olarak inceler ve istekleri ve mevcut olanakları arasında bir denge kurarak en doğru tercihi yapmaya çalışırlar.

7. Sezgisel davrananlar: Bireyler, karar verme sorununa kimi zaman gizemli, kimi zamanda bilinçaltındaki isteklere bağlı olan bir yaklaşım içindedirler. Kişi doğru karar verdiğiinden emindir.

8. Donup kalanlar: Bu gruptaki bireyler; bir karar vermeleri gerektiğinin

bilincindedirler ancak ertelememelerine rağmen bu kararı alma gücünü kendilerinde bulamazlar, bir plan yapamazlar ve tercihleri üzerinde düşünmekten kaçınırlar.

Deniz'e göre ise (2004) karar verme stilleri; dikkatli, çekinik, erteleyici ve panik karar verme stili olmak üzere dörde ayrılmaktadır:

1-Dikkatli karar verme stilinde, karar vermeden önce bilgiyi arar, alternatifleri özenle değerlendirdikten sonra ve temkinli bir şekilde seçim yapar.

2-Çekingen karar vermede; bireyler karar vermekten kaçınır, kararları başkalarının üzerine atma eğilimindedir.

3-Erteleyici karar vermede; birey hiçbir nedeni yokken kararı sürekli, uzatır geciktirir.

4-Panik karar verme de, bir durumla karşılaştıklarında düşünmeden ani çözümler bulma eğiliminde olurlar.

Karar verme stilleri üzerine yapılan çalışmalar, bireylerin karar verme eyleminde kişilikleri ve kişisel becerileriyle bütünleştikçe farklılaşan yöntemler kullandıklarını göstermiştir. Bu da, karar yöntemlerini kullandıklarının bir göstergesidir (Tümer, 1999).

Karar verme stilleri konusunda kararsızlığı elen alan kuramcılar kararsızlıktan kaçınılması gerektiğini, kararsızlık stilini benimseyen bireyler karar vermiş olsalar bile verdikleri karardan hoşlanmayan, verdikleri karardan rahatsızlık olan bireyler olarak nitelendirilmektedir. Literatürde okul yöneticilerine yönelik yapılan karar verme ile ilgili çalışmalarda Deniz'in (2004) karar verme sınıflandırması sıkça tercih edilmiştir. Bu araştırmada da bu stil ve karar verme ölçeği tercih edilmiştir.

2.1.4. Karar Verme Süreci

Karar verme süreci, karar verme durumunun ortaya çıkmasıyla başlamaktadır. Birey karar verme durumunun ortaya çıkmasından sonra hedefine ulaşmak için seçenekler hakkında bilgi edinir ve seçeneklerin sonuçlarını değerlendirerek ve kendi değerleri ile karşılaştırır. Bireyin değerleri etkili kararlar için önem taşımaktadır.

Karar vermeyeyle ilgili kuramsal görüşlerin oluşturulmasında sonuç ve süreç üzerinde yoğunlaşan yaklaşımlar olmak üzere iki temel yaklaşım benimsenmektedir.

Sonuç odaklı yaklaşımda; alınan kararın sebep olacağı sonuçların doğru tahmin edilmesi, anlaşılabilir olması yer almaktadır. Süreç odaklı yaklaşımda ise; karar verirken sürecin önemli olduğu vurgulanmıştır.

Zeleny (1982), süreç üzerine yoğunlaşarak karar verme sürecini karar öncesi dönem, karar dönemi ve karar sonrası dönem olmak üzere üç evreye ayırmıştır. Evrelerin ise bağımsız evreler olduğunu belirterek ve her evresinin, kendi içinde bir dizi ön ve son karar evresinde verilen alt kararlardan oluştuğunu belirtmekte ve bu dönemleri şöyle açıklamaktadır (Akt: Ersever, 1996).

1. Karar Öncesi Dönem: ilk önce bir zorlukla karşılaşınca başlar ve bu da kişinin karar vermesini sağlayacak olan bir sebebe neden olur. Kişi, alternatifler arasından doğru olduğunu düşündüğü seçeneği bulmaya çalışır, söz konusu alternatifleri ve sonuçlarını detaylıca inceler. Karar verme aşamasındaki birey, sahip olduğu bilgileri duruma göre değerlendirir.

2. Karar Dönemi: Karar verme sürecine alıştıktan sonra, elindeki mevcut olan bilgileri en doğrusunu bulmak için karşılaştırır ve arasından eler. Birey doğru olan seçeneğe yönelir, kararı belirler.

3. Karar Verme Sonrası Dönem: Bu dönemde ise karar veren birey, verdiği kararın sonuçları ile ilgili bir analiz yapar.

Adair, Kalaycı ve Korkmaz (2000) ise karar verme sürecinde kullanılacak beş adımdan bahsetmiştir;

1. Adım; sorununuzu belirleyiniz
2. Adım; gereken bilgileri elde ediniz
3. Adım; sonuca ulaşabileceğinizi düşündüğünüz doğru tercihleri belirleyiniz
4. Adım; kararınızı belirleyin
5. Adım; kararları uygulayarak sonuca ulaşınız

Bergland'a göre (1974), karar sürecindeki aşamalar şunlardır;

1. Sorunun sezilmesi; yeni bir seçeneğin tercih edilmesi,
2. Sorunun tanımlanması; sorunun çözüme kavuşturularak tanımlanması,
3. Tercihlerin belirlenmesi; gerçekleşmesi muhtemel olana yönelme,
4. Seçeneklerle ilgili bilgi toplama; olumlu ve olumsuz yönlerini hesaba

katma,

5. Elde edilen verilerin beklentileri karşılaması,
6. En doğru tercihe karar verilerek planın uygulamaya konması,

Karar verme süreci olumlu belirsizlik kavramı söz konusudur. Karar verme; bilgi toplama, işlem ve seçim yapmaktan oluşur. Kişiler sağlıklı karar verirken seçeceği alternatifleri tekrar tekrar gözden geçirmelidir. Birey, en doğru karar stratejisini kullansa da toplumdaki değişimler kararının ilerleyen zamandaki geçerliliğini kaybetmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle birey karşılaşılabileceği tüm ihtimalleri göz önünde bulundurması gerekir. Olumlu belirsizlik kavramı doğrultusunda birey bunu olumsuz olarak algılamamalıdır, aksine bir gerçek olarak kabul etmelidir (Gelatt,1989; akt.Avşaroğlu, 2007).

Karar, hangi evrede olursa olsun bir sonucu ifade eder. Verilen kararın incelenbilmesi için sadece bireyi sonuca götüren tercihin incelenmesi yeterli olmayacak, aynı zamanda sonucu bütün olarak görebilmek için, tercih yapma süresince neler olup bittiğine de bakmak gerekecektir. Karar verme, belli bir başlangıcı olan ve bu süreçte belirli aşamalardan geçerek doğru bir tercih ile sonlanan bir süreçtir (İlmez, 2010).

Karar vermek, esneklik içermektedir, çünkü farklı kişiler aynı olaylar karşısında farklı davranışlar gösterebilir ve buna bağlı olarak farklı kararlar alabilir. Ancak karar verme süreci ya da izlenen yol aynıdır (Yılmaz, 2002). Karar verme sürecinde, kişiden kişiye değişebilen bazı stiller mevcuttur. Bu stiller, hem bilişsel hem de davranışsal olarak gözlenebilmektedir.

2.1.5. Okul Yöneticiliğinde Karar Verme

Okul yöneticisi, öğretmenlerle, öğrencilerle, velilerle ve çevreyle ilgili sorunlarda karar mercii durumundadır. Okul yöneticilerinin çok sorumluluğu olmasına rağmen çok geniş yetkileri bulunmamaktadır. Personel alımı, bütçe, personelin mesai saatleri vb. konularda yetkisi bulunmamaktadır. Bu konular da üst düzey ve ortadüzey yönetimin aldığı kararlara uymak zorundadır. Çok kısıtlı bütçe ile eğitim öğretimi sürecini devam ettirmeye çalışmaktadır. Okul yöneticiliğinde karar süreci genelde problem çözmeye yöneliktir. Yöneticinin karar vermede, konuyu değerlendirme ve analiz yeteneği etkilidir. Problemleri

değerlendirme ve analiz konusunda zayıf bir okul yöneticisi yanlış kararlar vererek olumsuz sonuçlara neden olabilir. Doğru verilen bir karar, bireyin hayatında olumlu sonuçlar doğururken, yanlış verilen karar kişiyi ya da yaşadığı toplumu olumsuz sonuçlara sürükleyebilir (Sinangil, 1993). Okul yöneticisi de yanlış bir kararla kişiyi olumsuz sonuçlara sürükleyebilir.

Okul yöneticisinin, karar alma sürecinde izleyeceği adımlar şu şunlardır; problemi tanımlamalı, eylem için alternatifleri sıralamalı, her alternatif çözüm için sonuçları tahmin etmeli, alternatif çözümlerden iyi sonuç verenleri belirlemeli, iyi sonuç verenlerin iyisinden en iyi sonuç verenini seçebilmelidir (Rebore, 2001). Karar verme sürecindeki son adım ise, verilen kararların uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesidir (Adair, 2000).

Okullarda kaliteye ve amaca odaklı etkin bir yönetim anlayışının ortaya çıkması açısından yöneticilerin karar verme stilleri önemlidir. Karar verme sürecinde bireylerin izlediği yöntem ve kişilik özelliği önemlidir (Shiloh ve diğer, 2001).

2.1.6. Karar Verme İle İlgili Çalışmalar

Bu araştırmanın bağımlı değişkeni olan karar verme stilleri ile ilişkilendirilebilecek olan literatürdeki ulaşılabilen çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Eldeleklioğlu (1996), karar verme stilleri ile anne baba davranışları arasındaki bağı açıklamak için 19-25 yaş grubu arasındaki kişilere yönelik bir çalışma yapmış ve demokratik anne-baba davranışıyla mantıki kararın, bağlantısız anne-baba davranışıyla kararsız karar verme, kollayıcı anne-baba davranışıyla kararsız karar ve içtepisel karar, otoriter anne-baba davranışıyla kararsız karar verme, içtepisel ve mantıki karar verme stratejileri arasında kayda değer bir bağ olduğunu belirtmiştir. Demokratik aile yapısına sahip bireylerde kişilik gelişimine önem verildiği, küçüklükten itibaren kendi kararlarını kendisi verebilen bireyler yetiştirildiği ve aile içinde herhangi bir konuda söz hakkına sahip olmaları sağlandığı için bu bağlamda mantıklı ve bağımsız karar verme stili daha çok benimsenmektedir.

İlmez (2010) 'Bir Kamu Kurumundaki Yönetici ve Çalışanların Liderlik Stratejileri ile Karar Verme Şekilleri Arasındaki İlişkinin Tayin edilmesi' başlıklı yüksek lisans tezinde Antalya İli Hava Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan 244

askeri personel ile çalışmış ve askeri personelin görüşlerine göre, yöneticilerin dönüşümcü liderlik stilleri ile hislerine göre karar verme, bağlı karar verme ve kaçınmacı karar stilleri; koşullu ödüllendirmeye ilişkin işlemsel liderlik stilleri ile istisnalarla yönetime ilişkin işlemsel liderlik stilleri; koşullu ödüllendirmeye ilişkin işlemsel liderlik stili ile hislerine göre karar verme, bağlı karar verme ve rasyonel karar verme stilleri arasında pozitif ve mantıklı bir ilişki bulmuştur. Yapılan araştırmaya göre yöneticilerin dönüştürücü liderlik stilleri yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi durumlarına göre değişmemekte, ancak unvan değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Askeri personelin görüşleri koşullu ödüllendirme boyutuna ve işlemsel liderlik stiline ilişkin yaş değişkenine göre manidar olarak değişmezken, unvan, eğitim ve çalışma süresine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. İstisnalarla yönetim boyutuna ilişkin işlemsel liderlik stiline ilişkin askeri personelin görüşleri yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde değişmemekte, ancak ünvan ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Sinangil'in (1993), birinci ve dördüncü sınıf işletme fakültesi öğrencilerinin karar verme ve kaygı düzeyi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; birinci sınıf öğrencileri içtepsel karar verme stilini tercih ederken, dördüncü sınıf öğrencilerinin mantıklı karar verme stilini tercih ettiği görülmektedir. Karar verme stilleri ile kaygı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı araştırmada cinsiyetin de etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Altay (2011), bir hazır giyim firmasının 53 orta ve üst düzey yöneticisi ile yaptığı çalışmada yöneticilerin genel duygusal zeka düzeyleri ve karar verme stillerinin ortalamasının üzerinde olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim ve yöneticilik düzeyi değişkenlerinin karar verme stillerinde farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür.

Şanlı (1987) konusu "Çekirdek Ailedeki Karar Sürecinde Karı-Koca Katılımı" olan bir araştırmasında; ev seçimi, yıllık masraflar, ev eşyaları, aile üyelerinin kıyafet gereksinimi, tatile gitme, çocukların yetiştirilmesi ve tasarrufların kullanılması gibi konular yer almaktadır ve bu konularda öncelikli olarak karı kocalar birlikte karar verirler. Yeme ihtiyacı, temizlik malzemeleri, yükümlülüklerin yerine getirilmesi söz konusu olduğunda ise öncelik kadınlara verilmektedir. Bunun

yanı sıra; çocuklarla ilgili kararları ise (hangi mesleği tercih edeceği, kuracağı arkadaşlıkları, kiminle yuva kuracağı) anne-baba ve çocuklar birlikte karar verirler.

Deniz (2002), üniversite öğrencilerinin karar verme yöntemlerini, toplumsal yetenek düzeylerini ve bazı kişilik özelliklerini birbiriyle kıyaslamıştır. Tabi değişkenler içinde, özgür karar verme yöntemi ile toplumsal yetenek, duygusal duyarlılık, toplumsal duyarlılık arasında aynı yönlü bir ilişki bulunurken; toplumsal inceleme arasında zıt yönlü bir bağ bulunmuştur. Mantıksal karar yöntemi ile toplumsal yetenek, duygusal duyarlılık, duygusal kontrol, toplumsal duyarlılık, toplumsal inceleme puanları arasında aynı yönlü bir ilişki söz konusu olmuştur. İçtepisel karar yöntemi ile de toplumsal beceri, duygusal duyarlılık ve sosyal anlatımcılık arasında aynı yönde bir bağ oluşurken, toplumsal inceleme arasında zıt yönlü bir bağ saptanmıştır.

Uzunoglu (2008)'nin 'Futbol Hakemlerinin Karar Stratejilerinin Sınıflarına ve Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması ' başlıklı tezinde Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan; 1 FIFA, 1 FIFA yardımcı, 15 süper lig, 15 süper lig yardımcı, 19 A sınıfı, 30 B sınıfı, 40 C sınıfı, 61 C yardımcı sınıf, 110 il hakemi ve 30 bayan hakem ile yaptığı araştırmada; hakemlerin yaşları ile çekingen karar yöntemi arasında; meslekler, gelir seviyeleri ve onur ile, dikkatli ve çekingen karar verme yöntemleri arasında; öğrenim durumu ile çekingen karar verme yöntemi arasında; sınıfları ile çekingen ve erteleyici karar yöntemleri arasında; medeni durumları ile çekingen karar verme yöntemi arasında; taraftar baskısı ile çekingen ve panik karar verme yöntemleri arasında kayda değer bir farklılık görmüştür.

Demirbaş (1992) bir araştırmasında; suçlu ve suçsuz ergenlerin karar verme stratejilerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda; suçsuz ergen grubundaki bireylerin, hatalı grupta bulunanlara göre daha içtepisel davrandığı saptanmıştır. Ayrıca 14–15 yaş grubu arasındaki bireylerin diğerlerine göre kararsızlık stratejisini daha fazla kullandıkları ve daha fazla içtepisel davrandıkları gözlemlenmiştir.

Tiryaki (1997), Hacettepe Üniversitesi Yabancı Dil Bölümü ve Fen Bilimleri Bölümünde okuyan 604 öğrencinin karar verme yöntemlerini sınıfa, cinsiyete, anne-baba eğitim seviyesine ve özsaygı değişkenlerine göre incelemiştir. İnceleme sonunda; 1.sınıftakilerin istikrarsızlık puan ortalamalarının, 4.sınıftakilerinden çok olduğu, sınıflar arasındaki içtepisel ve mantıksal izlemlerin

puan ortalamalarında belirgin farkın olmadığı saptanmıştır. Kız öğrencilerin içtepisel puanları erkeklerinkinden fazla olup, istikrarsızlık ve mantıksal stratejilerinin puanlarında cinsiyetlere göre değişim görülmemiştir. Anne-baba eğitim seviyeleri ve karar yöntemleri arasında yine belirgin bir ayırım görülmemiştir. Özsaygısı az olanları içtepisel ve istikrarsızlık strateji ortalamalarının, özsaygısı aşırı olan öğrencilere göre fazla olduğu gözlenirken; özsaygı düzeyi aşırı olan öğrencilerin özsaygısı az olan öğrencilere göre mantıki strateji puan ortalamalarının fazla olduğu gözlenmiştir.

Köse (2002), psikolojik danışma ve rehberlik bölümü birinci sınıf öğrencilerinin psikolojik gereksinimleri ve karar verme yöntemleri ile bazı değişkenler ile ilgili bağı incelemiştir. İnceleme sonunda; kız ve erkeklerin karar verme yöntemleri arasında belirgin bir ayırımın söz konusu olmadığı görülmüştür. Ayrıca mantıklı karar verme stili bakımından; öğrencilerin algıları sosyo-ekonomik düzeylerine göre kıyaslandığında belirgin bir farkın olmadığı, sosyo ekonomik seviyesini fazla gören öğrencilerin ise, sosyo ekonomik seviyesini orta halli olarak değerlendirenlere göre içtepisel karar verme yöntemini ve istikrarsızlık yöntemini tercih ettikleri saptanmıştır.

Mann, Harmoni ve Power (1989), ergenlik dönemi karar verme eylemindeki yeterliğin gelişimini incelemiştir. Araştırmacılar karar verme üzerindeki faktörleri şu şekilde belirtmişlerdir. Yapılan çalışmalara göre; karar verme eyleminde bulunan 15 yaşındaki gençler yeterli olurlar. Buna rağmen; yetişkin bireylere kıyasla deneyimleri çok azdır. Bu nedenle ergen gençler var olan potansiyellerine kıyasla daha az yeterlilik göstermeye başlamaktadır. Sonuç olarak; karar verme eyleminde bulunurken ergenlere gerekli becerilerin öğretilmesi bir zorunluluk olarak görülmüştür.

Bacanlı ve Sürücü (2005), 8. Sınıfa giden öğrencilerin sınav endişesi ile karar yöntemlerini cinsiyete göre, 230 kız ve 195 erkek öğrenci arasında incelemiştir. Çalışmanın sonucunda; kızların sınav kaygılarının erkeklerinkinden daha çok olduğu saptanmıştır. Karar eyleminde kullanılan uygunsuz yöntemler arasında kız ve erkek belirgin bir şekilde farklılaşırken, uygun olan yöntemler ile değişmedikleri görülmüştür ve bu araştırmadan elde edilen veriler, ilköğretim 8. Sınıfa giden öğrencilerinin karar eylemi ile savaşmada kullandıkları stillerin sınav

endişeleri, evham yapmaları, duyuşallıkları üzerine tahminde bulunulabileceğini göstermiştir.

Deniz (2006), üniversitelilerin stresle savaşma, hayattan zevk alma, karar vermedeki özsaygısı ve karar yöntemleri arasındaki bağı araştırmıştır. Çalışmanın sonunda hayattan zevk alma ve stresle savaşma stilleri ile sorun odaklı başetme ve sosyal dayanak arayışı arasında olumlu yönde bir bağın varlığını belirlemiştir. Dahası hayattan zevk alma ile karar vermedeki özsaygısı ve karar yöntemleri arasında bir bağın olduğu görülmüştür. Karar verirken özgüven sahibi olanlar hayatlarında da bir kanata varmışlardır. Stresle savaşma stilleri ve sorun odaklı başetme şekli ile karar vermedeki özsaygı ve özenli karar yöntemi arasında olumlu bir bağ varken; çekingen, öteleyici ve panik karar verme yöntemleri arasında ise olumsuz yönde bir bağın varlığı görülmüştür.

Burnett, Mann ve Beswick (1989), üniversite birinci ve ikinci sınıfa giden öğrencilerin mesleki kararlarıyla alakalı karar stratejileri arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemişlerdir. Çalışma sonunda; karar verme eyleminde, karar stratejilerinin ve özbenliğin tesirli olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçülü-seçici karar stratejisi ile meslek seçimleri arasında da olumlu bir bağ olduğunu görmüşlerdir. Kendine saygısı çok olan öğrencilerin, ölçülü-seçici karar stratejisini kullandıklarını ve mesleki kararları ile aralarında olumlu yönde bir bağ olduğunu belirtmelerine rağmen, geride kalan öteki karar stratejilerini tercih eden öğrencilerle mesleki tercihleri ile aralarında belirgin bir bağın varlığının söz konusu olmadığını açıklamışlardır.

Philips, Paziienza ve Walsh (1984), üniversite öğrencilerinin karar verme stillerinin mesleki karar verme sürecindeki rolü ve yaşam süreçleriyle olan ilişkisine bakmışlardır. Araştırmaya katılan öğrenciler bağımlı karar verme stilini daha çok benimsedikleri saptanmıştır. Etkili karar verme yeteneğine sahip öğrencilerin yüksek özgüvene sahip, sorumluluk alabilen, mantıklı karar verme stilini içselleştirmiş olduğu; etkili karar verme yeteneğine sahip olmayan öğrencilerin ise pasif ve özgüvenlerinin düşük olduğu görülmüştür.

2.2. İşkoliklik

2.2.1. İşkoliklik

Örgütlerin amacına ulaşabilmesi için çalışanlarından en yüksek verimi elde etmesi gereklidir. Bu verimi artıracak düzenlemelerden birçok çalışmada bahsedilmiştir. Bireylerin çalışma yaşamındaki en yüksek verim zannedilen işkolik davranışları örgüt açısından yararlı bir durum olarak görülmektedir. İşe karşı aşırı bağımlılık ve çalışmaya olan kontrol edilemez bir ihtiyaç anlamına gelen işkoliklik kavramı ilk kez Oates (1971) tarafından kullanılmıştır.

Oates (2014) iş bağımlılığını, alkoliklik ve ilaç bağımlılığı gibi bir bağımlılık olarak değerlendirmektedir. Schaufeli, Taris ve Rhenen (2008) işkolikliğı, çalışanların birtakım içsel veya dışsal nedenlerden dolayı işlerine karşı aşırı bağımlılık eğilimi olarak tanımlamaktadırlar. Harpaz ve Snir'e göre (2013) işkoliklik, bireyin içsel baskıları nedeniyle zamanının büyük bir kısmını işine ayırmasıdır. Robinson'a göre (2010) gerçek işkolikler dışsal etmenler tarafından değil, daha derin içsel ihtiyaçlar tarafından güdülenirler.

Killinger (1997) ise işkolikliğı bir tür hastalık olarak ele almıştır. Ona göre işkoliklik iş yaşamını düzene sokmakta eksiklik ve yaşama dair diğer çoğu etkinlikleri bir kenara bırakıp işe aşırı yoğunlaşmak olarak kendini gösteren bir obsesif-kompulsif bozukluktur. İşkolikliğıe ilişkin tanımların ortak noktaları genel olarak şu şekilde özetlenebilir: Bireyin, yaşamın içinde bulunan diğer bütün etkinlikleri bırakıp tamamen işe yönelmesi (Scott, 1997), sürekli işini düşünüp kendisini işe kaptırması (Spence ve Robbins, 1992), kendisini bazı sebeplerden dolayı daha fazla çalışmaya mecbur hissetmesidir (Mudrack, 2004).

Yukarıdaki tanımlar ışığında işkoliklik, bireyin iş yaşam dengesinin iş lehine bozulması, işine olması gerektiğinden daha fazla yönelerek, kendi sağlığını, ailesini ve sosyal çevresini ihmal etmesi olarak ifade edilebilir. Bazı araştırmacılar (Mosier, 1983) ise işkolikliğı hafta boyunca ortalama çalışma süresine göre tanımlamışlardır. Örneğin, insanın fizyolojisi gereğı haftanın bir gününü dinlenmeye ayırmasının zorunlu olduğu gerçeğinden hareketle, günlük sekiz saat olmak üzere toplamda en fazla kırk sekiz saatlik çalışma süresi genel olarak sınır kabul edilmektedir. Mosier'e göre (1983) işkolikler, bireysel olarak haftada elli saatten

fazla çalışanlardır.

Robinson (1998) ise bu konuya biraz farklı yaklaşmaktadır. Ona göre uzun süre çalışmak kişiyi işkolik yapmaz. Ancak birey işinden dolayı arkadaşlarını ve sevdiklerini ihmal ediyorsa veya sosyal ilişki kurmaktan kaçınmak için işini kullanıyorsa, bu konuda kendisini gözden geçirmeye ihtiyacı vardır. Benzer şekilde Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami (2011) de işkolikliği sadece işe ayrılan zaman bakımından ele almanın yanıltıcı olacağını, içten gelen bağımlılık duygusunun görmezlikten gelinmemesi gerektiğini savunmaktadırlar. Buradan hareketle, işkolikliğin, günlük çalışma saatinin yanı sıra işe olan bakış açısı ile de yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

Bu kavramı alanyazına kazandıran Oates'a göre (1971) işkolikliğin topluma zarar veren alkol veya ilaç bağımlılığından bir farkı yoktur. Killinger (1997) işkolikliğin sağlıklı çalışmakla bağdaşmadığını ifade etmektedir. Garson'a göre (Aziz, Wuensch ve Brandon, 2010) işkoliklik yaratıcılık ve performans konusunda amaca zıt işlev görebilmektedir. Ancak işkolikliği olumsuz bir davranış biçimi olarak ele alan araştırmacıların yanında, olumlu olarak görenler de vardır. Örneğin Machlowitz (1981) işkoliklerin daha enerjik olduklarını ileri sürmekte; onların işi, boş vakit geçirmeye tercih etmelerini ve her zaman her yerde çalışabilme kabiliyetlerini olumlu bir kişilik biçimi olarak görmektedir.

Bireylerin işkolik olmalarına sebep olan hem içsel hem de dışsal faktörler bulunmaktadır. Sebep her ne olursa olsun, işkolik olmak genel olarak, kişinin kendisini ve ailesini etkileyeceği için, olumsuz bir tutum olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber, işkolikliğin, kişinin çalışmaya olan tutkusundan ve verimliliğe olan katkısından hareketle, olumlu bir tutum olarak değerlendirildiği de görülmektedir. Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi, her çok çalışanın işkolik olarak görülmesi uygun bir değerlendirme değildir.

2.2.2. İşkoliklik Kavramının Tarihsel Gelişimi

İşkoliklik kavramı üzerine birçok çalışma yapılmış ancak, tanımı ve normları hakkında uzlaşa sağlanamadığı görülmektedir (Waddel, 1993; akt. Gerdan, 2018). Bunun sebebinin işkolikliğin birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkmasıdır. Ayrıca algılamalardaki farklılıklar da konunun anlaşılmasını güçleştirmektedir

(Akdağ ve Yüksel, 2010). Bazı araştırmacılar işkolikliğin olumlu bir kavram olduğunu savunurken (Burke, 2000) diğer bazı araştırmacılar da tam aksine çalışanlar ve işletme üzerinde olumsuz etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Harpaz ve Snir, 2003). İşkoliklik kavramı üzerine uzlaşa sağlanabilmesi için işkolikliğin ayrıntılı olarak incelenmesi ve hangi faktörlere bağlı olarak işkoliklik kavramı altında ele alınması gerektiği netleşmesi gerekmektedir.

İşkoliklik kavramı ilk kez 1968 yılında Amerikalı bir psikolog ve din eğitmeni olan Wayne Oates tarafından alkoliklik teriminden esinlenerek bireylerin işe ve çalışmaya karşı aşırı düşkünlüğünü ifade etmek amacıyla türetilmiş (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016) ve 1971 yılında Oates'ın yayınladığı "Bir İşkolinin İtirafı-Confessions of a Workaholic" isimli kitabında ilk kez yer almıştır (Şencan, 2016).

Akademik alanda ise işkoliklik kavramı ilk kez Spence ve Robbins'in (1992) araştırmasında kullanılmıştır (Serçeoğlu ve Selçuk, 2016). Spence ve Robbins (1992) işkolikliği, bireylerin işlerine aşırı düşkünlüğünden ötürü diğer yaşamsal faaliyetlerden uzak kalması, bu faaliyetleri yaparken bile zihinsel olarak işinden kopamama durumu olarak tanımlanmıştır. Literatürde işkoliklikle ilgili farklı tanımlamalarda bulunmaktadır.

Maslach (1986) işkolikliği, çalışanların işine aşırı bağımlı hale gelmesi ve işinden kopamama durumu olarak ifade etmiştir. Robinson ve Post (1997), işkolikliği bireyin sürekli işine odaklanması, işini yaşamının merkezi olarak görmesi bunun sonucunda işinin, kişisel değerlerinin ve ilişkilerinin önüne geçmesi durumu olarak tanımlamaktadırlar. Müller ve Schotter (2010)'e göre işkoliklik, bireyin kendini çalışmaktan alıkoyamamasıdır. Bakker (2012), işkolikliği, kişinin karşı koyamadığı çalışma hissi ve bunun sonucunda çalışmaya karşı aşırı bağımlı olma durumu olarak tanımlamıştır. Birçok bilim insanı ise işkoliklik kavramını çalışma saatlerini esas alarak tanımlamıştır.

Literatür incelendiğinde bazı araştırmacılar haftada 50 saat ve daha uzun sürelerde çalışanları işkolik olarak kabul ederken (Bardakçı ve Baloğlu, 2012), bazı araştırmacılar ise haftada 60 saat ve daha uzun sürede çalışanları işkolik olarak kabul etmiş (Fujimoto, 2014), bazı araştırmacılarda günlük çalışma saatlerini esas alarak 11,5 saat ve daha uzun sürelerde çalışanları işkolik olduğunu savunmuştur (Snir ve

Zohar, 2008). İşkoliklik kavramının yalnızca süre açısından ele alınmasının yanlış olduğunu savunan araştırmacılarda olmuştur. Mudrack ve Naughton (2001) yapmış oldukları çalışmada işgörenlerin iş koşulları nedeniyle normal haftalık çalışma saatleri üzerinde çalışabileceklerini, bu bireyleri işkolik olarak değerlendirilmesinin yanlış olduğunu savunmuştur. Buelens ve Poelmans (2004)'da çalışma koşulları nedeniyle uzun süre çalışan işgörenleri “zorunlu çok çalışanlar” olarak isimlendirmiş ve bu bireylerin işkolik olarak değerlendirilmemesi gerektiğini savulmuştur.

Bazı araştırmacılar işkolikliğin olumlu sonuçlar doğurduğuna ilişkin düşünceleri savunurken (Burke, 2000) bazı araştırmacılarda işkolikliği olumsuz sonuçlar doğurabildiğini savunmuşlardır (Spence ve Robbins, 1992). İşkolikliği olumlu bir davranış olarak değerlendiren araştırmacılar durumu örgütsel/kurumsal boyutta ele almış ve işkolikliği çalışmaya karşı aşırı istekli ve işini çok sevme durumu olarak değerlendirmişlerdir (Snir ve Harpaz, 2004).

İşkolikliğin olumlu bir davranış olduğunu üretim açısından çalışma hayatında önemli kişiler olduğunu savunan araştırmacılar (Snir ve Zohar, 2008) işkoliklerin aynı zamanda iş tatmini ve verimlilik düzeylerinin de yüksek olduğunu savunmuşlardır. Machlowitz (1980) yaptığı çalışmada yüzden fazla işkolik bireyi incelemiş ve araştırmasının sonucunda işkolik bireylerin mutlu ve üretken olduğu sonucuna ulaşmıştır (Harpaz ve Snir, 2003). Sybold ve Salomone (1994) işkolikliği, bireyin işini çok sevmesi ve işe karşı aşırı bir bağlılık duyması şeklinde tanımlamış ve işkolik bireylerin işte yaratıcı olduğunu bu yüzden de verimliliği ve iş doyumunu da olumlu yönde etkilediği ifade etmiştir.

İşkolikliğin olumsuz etkileri olduğunu savunan araştırmacılar da mevcuttur. Shimazu ve Schaufeli (2009), araştırmasında işkolikliğin bireylerin yaşam doyumuna, sağlığına ve iş performansına olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. İşkolik çalışanlar, örgüte kısa vadede katkı sağlıyor olsalar da uzun vadede olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. İşkolik bireylerde zaman içerisinde tükenmişlik, işten kaçma eğilimi, örgütsel amaçlardan uzaklaşma, aile ve sosyal ilişkilerde sorunlara neden olduğu görülmektedir (Temel, 2006).

Ayrıca bazı araştırmacılar işkolikliğin evliliklerde sorunlara, düşük aile tatmini ve iş ve aile yaşamlarında çatışmaların yaşanmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir (Zincirkıran, Mete 2014).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde işkolikliğin olumsuz özelliklerin olumlu özelliklerinden daha fazla olduğu görülmektedir (İnce ve Tel, 2011). İşkoliklik davranışın incelenmeye başlanıldığı dönemde bireyin çalışma performansını artıran olumlu bir durum olarak değerlendirilmiş olsa da zamanla bireyin sağlığına ve toplumsal ilişkilerine zarar vermesi işkolikliğin olumsuz olarak değerlendirilmesine sebep olmuştur (Kart, 2005).

2.2.3. İşkolikliğin zellikleri

İşkoliklik kavramı üzerine birçok çalışma yapılmış ancak, tanımı ve normları hakkında uzlaşı sağlanamadığı görülmektedir. Bu noktada işkolik bireylere ilişkin özelliklerin belirlenmesi işkoliklik kavramının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşkoliklerin başlıca özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Seybold ve Salamone, 1994):

- İşkolikler, işlerine karşı aşırı bir bağımlılık duyarlar.
- İşkolikler işe sığınarak bireysel sorumluluklarından kaçtıklarını dşnrlenirler.
- İşkolikler rekabetçi kişiler olmalarına rağmen özgüvenleri düşük bireylerdir.

Porter (2001) işkolikliği, bireyin iş dışındaki sosyal hayatından fedakrlık ederek işinden doyum elde etme hali olarak tanımlamıştır. Porter (2006) işkolik bireylerin özelliklerini şu şekilde ifade etmiştir.

- İşlerini karşı aşırı bir bağlılık duyarlar.
- Mkemmeliyetilerdir.
- evresindeki kişileri kontrol etmediği zamanlarda işlerin aksayacağı düşüncesiyle aşırı kontrol etme gereksinimi hissederler.
- Sürekli bir kriz durumu içerisinde gibi davranırlar.
- Tüm dikkatini kendilerini memnun edecek bir kaynak üzerinde toplarlar.
- İşkolikliğin bir sorun olduğunu asla kabul etmezler.

Robinson, işkoliklik sorununu ortadan kaldıracabilmesi için bu durumun en iyi şekilde tanımlanması gerektiğini savunmuş ve bu kişilerin en belirgin özelliklerini on kategoride toplamıştır (Robinson, 2000):

- **Genellikle acelecilerdir:** İşkolikler için yapılan hiçbir iş yeterince hızlı ilerlememektedir. Her zaman çok işleri vardır ve bu işleri bitirmeye zamanları yetmez. Aynı anda birden fazla işi yapmaya çalışırlar bu da onları sürekli zamanın

sınırlarını zorlamalarına neden olur. Bu durum neticesinde işlerin kalitesi de düşmektedir.

- **Kontrol etme/ yönetme ihtiyacı duyarlar:** İşkolikler her şeyin onların kontrolü altında olmasını isterler. İş bölümü yapmazlar, işi en iyi ve hızlı kendilerinin yaptıklarına inanırlar bu yüzden tüm işi tek başlarına yapmayı tercih ederler. İş bölümü yapmadıkları için çok çalışmak zorunda kalırlar buda aşırı yorulmalarına ve stres altınca kalmalarına neden olur. Bilgi alış-verişini sevmezler ve grup çalışmalarını tehdit olarak görürler, kontrolün başkasının eline geçeceğine inanmaları onları korkutur.

- **Mükemmeliyetçidirler:** İşkolikler aşırı mükemmeliyetçidirler bu yüzden onlar için ne kendilerinin ne de başkalarının hata yapma lüksü yoktur. En küçük hatalar bile onları büyük suçluluk duymalarına neden olabilir. Kendilerine sürekli yüksek standartlar belirlerler ve diğer insanları bu standartlara göre yargırlar.

- **İlişkilerinde sorunlar yaşarlar:** İşkolikler, tüm vaktini işlerinde geçirdikleri için ev, aile ve sosyal yaşantılarına zaman ayıramamaktadırlar. Bu durum, onların iş haricinde çok fazla sosyal kabiliyetleri ve ilgilerinin olmamasına, genel sohbetlerde ve sosyal ortamlarda bilgilerinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır. İş haricinde bilgilerinin sınırlı olması, onları bu ortamlara katılmalarında alıkoymaktadır.

- **Kendilerini işlerine aşırı kaptırırlar:** İşkolikler işlerinin belirli bir zaman dilimine yaymakta zorlanırlar. Onlar için önemli olan yaptıkları işi en kısa sürede bitirip, yeni işler için ekstra zamanları olabilsin. Bu yüzden de işi bitirene kadar geceli gündüzlü çalışırlar.

- **İş dışında kalan zamanlarda rahatlamada ve eğlenmekte başarısızlardır:** İşkolikler, iş dışında kalan zamanlarında eğlenmekte güçlük çekerler, işlerini hafife aldıklarını düşünürler ve suçluluk duyarlar. Onlar için iş dışında bir şeye zaman ayırmak boşa harcanan zaman olarak düşünülmektedir.

- **Yaşamlarını problemlili hale getirirler:** İşkoliklerin çalışma saatleri dışında bile zihinleri sürekli işle ilgili konularda çalışmaya devam eder. Zihinleri sürekli işi bitirme çabası içinde olduğu için yaşadıkları ana odaklanamazlar buda unutkanlık ve dikkat eksikliği sorunlarını beraberinde getirmektedir.

• **Beklemekten hiç hoşlanmazlar, sabırsız ve sinirlidirler:** İşkoliklerin en değerli varlığı zamandır. Bekletilmeyi sevmezler. Bekletildiği takdirde sınırlarına hâkim olamazlar. Bekletilmeyi sevmedikleri için diğerlerinin geç kalacağını düşüncesiyle bilerek geç kalırlar. Diğer bireylerle en ufak fikir ayrılığına düşmeleri bile onları çok kolay sınırlendirir. Ayrıca oldukça sabırsızlardır buda onları düşüncesizce davranmalarına sebebiyet verebilir. Bu durum birçok başarısızlığa neden olabilir.

• **Kendilerini yeterli görmezler:** İşkolikler, özgüven eksikliği ve yetersiz olma hissiyatlarından dolayı üretkenliği fazla önemsemektedir. Yapılan işten elde edilen kazanımlarla ilgilenmezler onlar için önemli olan işin bitmesidir. Elde ettikleri başarılarından hiçbir zaman memnun kalmamaktadırlar. Çalışmak işkoliklerde kısa süreli özgüven duygusu yaratır.

• **Kendilerini ihmal ederler:** İşkolik bireyler çalıştıkları zaman kendilerini iyi hissederler ancak aşırı çalışmanın onların fiziksel sağlıklarına ve kişiler arasındaki ilişkilerini olumsuz etkilediğini farkına varmazlar, varsa da önemsemezler.

Garson (2005)'e göre işkoliklerde görülen ortak özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Çalışma süresinin 40 saatten fazla olması.
- İş dışında yapılan faaliyetlere (uyku ve eğlence vb.) ayrılan zamanın boşa harcandığını düşünmek.
- Çalışma saatleri dışında kalan boş zamanlarda işle ilgili konuları düşünmek, işle ilgili hobilerle ilgilenmek varsa işle ilgili problemlere çözüm geliştirmek.
- Çay ve yemek molalarında bile işle ilgili konularla ilgilenmek hatta yemek yerken bile iş yapmak.
- Sohbet ederken, dinlenirken, araç kullanırken bile işi düşünürler.
- Uzun saatler çalışmak hatta hafta sonlarında dahi çalışmayı gerekli olarak görmek.
- Sık sık telefon görüşmeleri yaparlar ve gününün çoğunu da ofiste geçirirler.
- Diğer çalışanlara yetki devretmede zorluk yaşarlar.
- Evde çalışmaya devam etmek hatta evi ofis gibi kullanmak.
- Uzun saatler çalışmanın aile ve özel ilişkilere zarar verdiğinin farkında olmamak.
- İşe ilişkin her şey yolunda gitse de hep bir endişe içinde olmaktan kendini alıkoyamamak.
- İş dışında bir şeyler yapılması istenildiğinde öfkelenirler.

- Çalışırken enerjik ve rekabetçi davranış gösterirken, evde tembel, ilgisiz ve depresif bir tavır sergilerler.

İşkoliklerin özellikleri incelendiğinde genel olarak, zamanının büyük bir kısmını iş yerince geçiren, sürekli olarak işiyle ilgili konuları düşünen, çalışmadıkları zamanlarda dahi işi düşünmekten kendini alıkoyamayan çalışmaya bağımlı hale gelmiş, yaşamlarındaki tek motive edici unsurun çalışmak olduğuna inanan bireylerdir (Spence ve Robbins, 1992). Bu durum zaman içinde iş stresi ve sağlık problemlerine yol açmakta ve bireyin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığını artırmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005). Ayrıca tüm zamanını işiyle ilgili konulara harcaması işkolik bireylerin ev, aile ve sosyal ilişkilerinde sorunlar yaşamasına neden olduğu söylenebilir (Zohar, 2006).

2.2.4. İşkolikliğin Sebepleri

İşkolikliği sınıflandırmaya Shimazu ve diğerleri (2011) işkolikliğin sebeplerini üç ayrı temele dayandırmaktadır. Bunlardan ilki kişilik özelliğidir. Örneğin başarıya olan ihtiyacın yanı sıra bireyin aşırı dışadönük ve hırslı olması, işkolikliğe sebep olabilecek kişilik özelliklerindedir. İkinci bir sebep olarak, toplumsal ve kültürel deneyimlerin işkolikliği tetiklediğini belirtmektedir. Stresli bir çocukluk veya aile yaşamı ve model alınan kişiler de işkolikliğe sebep olan faktörler olarak ele alınmıştır. Bir diğer sebep ise sürekli olarak işkolik davranışların pekiştirilmesidir.

İşkolikliğin sebepleri arasında sosyokültürel faktörler de bulunmaktadır. Örneğin, Japon kültüründe iş, bireyin topluma ve toplumun bir parçası olan kendisine karşı borcunu ödeme sürecidir (Snir ve Harpaz, 2004). Bu kültürde masa başında veya iş yerinde geçirilen zaman, örgüte olan bağlılığın adeta bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Herbig ve Palumbo, 1994). Çünkü bu kültürde sıkı çalışma ve çok çaba harcama yetenekten daha fazla değer görmektedir (Scholz, Gutierrez-Dona, Sud ve Schwarzer, 2002). Oates'a göre (1971) işkolikliğin altında yatan dört temel faktör bulunmaktadır. Bunlar; dini inançlar (1), vatanseverlik duygusu (2), arkadaşlık kurma ve insanları etkileme (3), sağlıklı, zengin ve akıllı olma (4) yoludur. Oates (1971) daha sonra bu sebepleri maddi ve psikolojik sebepler olarak iki ana grupta toplamıştır.

Maddi sebeplerin altında, geleceği garanti altına almak ve refah içerisinde bir yaşam sürdürmek güdüsü bulunmaktadır. Psikolojik sebepler ise sosyal itibar, rekabet hissi ve çalışanların yaptıkları işin karşılığını görememeleridir. Sosyal itibar ile bireyin aile ve çocuklarına daha güzel bir yaşam sunabilme isteği; rekabet hissi ile çalışanın iş ortamında diğerlerinden daha fazla takdir edilme arzusu kastedilmektedir.

Yaptığı işin karşılığını göremediğini düşünen çalışan da kendisini ispatlayabilmek ve beklentilerini elde edebilmek için daha fazla çalışıp işine bağımlı hale gelecektir. Killinger (1997) işkolikliğe sebep olan farkörleri aile ve toplum olmak üzere iki ana başlıkta toplamaktadır. Ona göre işkoliklik bireyin içinde büyüdüğü ailede başlar. Bağımlı aileler, kendileri de farkında olmadan birtakım takıntılı kuralları takip ederler. Killinger bu aileleri işlevsel olmayan aile şeklinde adlandırır.

Bu ailelerde iletişim dolaylıdır, çocuklara problemlerden bahsetmenin doğru bir şey olmadığı öğretilmektedir. Çocuklar sürekli güçlü, iyi, haklı ve mükemmel olmaları, ailelerinin kendileriyle gurur duymalarını sağlayacak başarıları ulaşmaları gerektiği mesajı alırlar. Oysa sağlıklı ailelerde çocuğa, eğer yeteri kadar çaba gösterirse bundan gurur duyması gerektiği öğretilir. Killinger'e göre işkolikliğin bir diğer sebebi ise kişinin içinde yaşadığı toplumdur. Killinger çalışmanın bir erdem, oyun oynamanın ise bir günah olduğu inancının hala toplumda yaygın olduğunu savunmaktadır. Çalışmaya günah/sevap ilişkisi bakımından yaklaşan bir toplum bireylerde işkolikliği tetikleyen bir faktördür (Killinger, 1997).

Robinson (1998) günümüz dünyasının hızına yetişmek için insanların çok az zamanda çok fazla iş yapmaya çalıştıklarını ifade etmektedir. Dolayısıyla modern yaşam insanları işkolik olmaya zorlamaktadır. Ona göre gündelik yaşam insanları işkolikliğe sevk eden başlı başına bir etmendir. İnsanlar her şeyi bir arada sorunsuz götürmeyi isterler, işlerine ve evlerine aynı zamanı ayırmak isterler. Bunu başaramadıkları takdirde işlerini ev ortamında tamamlamayı amaçlarlar. İş ile evi birbirine entegre etme anlamına gelen "esnek zaman" ve "esnek mekan" kavramları da bu şekilde türemiştir.

Ayrıca çevre ve toplumun da insanların işkolik olmalarında önemli ölçüde etkisi vardır. Toplumda özellikle işkoliklerin daha saygıdeğer olmaları ve

ödüllendirilmeleri bireyleri bu yönde tetiklemektedir. Bireylerin işkolik eğilimlerinin sebeplerine ilişkin yukarıda verilen faktörlerin herbiri işkolik eğilimli çalışanların yaşamında ayrı bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu bağlamda araştırmacılar işkolik çalışanları daha detaylı analiz edebilmek için birtakım sınıflandırmalara başvurmuşlardır. Bu sınıflandırmalar farklı çalışan tipindeki bireylerin işe olan bakış açılarının daha detaylı bir şekilde irdelenebilmesine olanak sağlamaktadır.

2.2.5. İşkolikliğin Türleri

İşkolikliğe yönelik en detaylı araştırma Spence ve Robbins (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmacılar, çalışanları aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts), iş bağımlıları (work addicts), iş meraklıları (work enthusiasts), rahat (gevşek) çalışanlar (relaxed workers), inancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers) ve serbest (umarsız) çalışanlar (unengaged workers) olmak üzere altı gruba ayırmışlardır. Bu çalışan tipleri arasındaki ilk üç grup işkolik eğilimli olarak değerlendirilmektedir. Aşağıdaki tabloda işkoliklik açısından çalışan sınıflandırılması görülmektedir.

Spence ve Robbins'in (1992) sınıflandırmasına göre hevesli bağımlılar çok çalışırlar, işlerini düşünmeye çok zaman ayırırlar ve çalışmayı severler. Fakat işe olan bu adanmışlık, beraberinde sağlık ve ailevi problemleri getirebilir. Aslında bu tür bireyler oldukça enerjiktirler, pozitif etki yayarlar ve ideal kişilerdir. İş bağımlıları sürekli işi düşünerek işe oldukça fazla zaman harcarlar. Fakat çalışmaktan tam anlamıyla hoşlanmazlar.

Böylece aile, arkadaşlar ve toplumun geri kalanıyla anlaşmazlıklar yaşarlar. Bu iş-yaşam dengesizliğinden dolayı, ciddi anlamda stres ve sağlık problemi yaşarlar. Mükemmeliyetçidirler ve görev dağılımında sıkıntı yaşarlar. Sosyal etkinliklere pek katılmazlar ancak oldukça üretkendirler. İş meraklıları çok iş yaparlar, işlerini severler ancak iş kalitesine çok önem vermezler. Bunun bir sonucu olarak, bu kişiler kaygılı değildirler, oldukça dengelidirler. Böylece uzun çalışma saatleri fiziksel ve zihinsel olarak çok yorucu olmaz. Bu bireyler her zaman hazır dırlar fakat hata yapmaya eğilimlidirler.

Rahat (gevşek) çalışanların duygusal ve psikolojik şikâyetleri yoktur, iş-aile kargaşası çok azdır. Genellikle çalışmaya karşı baskı hissetmemelerine ve maddi

faktörlerle güdülenmemelerine rağmen, işkolik olmayan diğer çalışanlara göre haftada birkaç saat daha fazla çalışırlar. İnancını yitirmiş çalışanlar işkolik olmayan çalışanlar arasında en fazla sıkıntı yaşayanlardır.

Yaşamdan çok az memnuniyet duyarlar ve yaşamın amacıkavramına yabancıdırlar. Yukarıdaki arasında en az çalışan grup olmalarına rağmen, psikolojik olarak rahat değillerdir, oldukça streslidirler ve çalışmaya karşı motivasyonları yoktur. Serbest (umarsız) çalışanlar, yaşamdan orta seviyede memnuniyet duyarlar ve yaşamın amacı kavramına da orta seviyede duyarlıdırlar. İşte çok fazla baskı hissetmezler. Bu sayede en az seviyede stres ve sağlık şikâyetleri vardır. Sadece gerektiği kadar çalışan serbest çalışanların, işe karşı motivasyonları yoktur ve kariyerleri konusunda da hallerinden memnundurlar. Spence ve Robbins'in (1992) altı çalışan tipinden oluşan bu tipolojisine Buelens ve Poelmans (2004) "gönülsüz çok çalışanlar (reluctant hard workers)" ve "yabancılaşmış uzmanlar (alienated professionals)" olmak üzere iki çalışan tipi daha eklemiştir. Buelens ve Poelmans'ın (2004) tipolojisinde de ilk üç çalışan tipindeki hevesli bağımlı, iş meraklısı ve iş bağımlısı çalışanlar işkolik eğilimli olarak değerlendirilmekte olup geriye kalan beş gruptaki çalışanlar işkolik eğilimli olmayanlar olarak değerlendirilmektedir. Gönülsüz çok çalışanlar dışsal baskılardan dolayı çalışırlar, ücretle motive olmazlar ve çalışmayı bir görev olarak görmezler.

Yabancılaşmış uzmanlar ise kendilerini mesleki gelişimlerine adanmış, mutludurlar ancak örgütsel bağlılıkları düşüktür. Killinger (1997) işkolikleri denetçi (controller), narsist denetçi (narcissistic controller) ve iyiliksever (pleaser) işkolikler olmak üzere üçe ayırmaktadır. Denetçi işkolikler son derece bağımsız, hırslı ve heyecanlıdırlar. Enerjiktirler, çok az dinlenirler, uykuya pek ihtiyaç duymazlar, sürekli meşgul olmaktan hoşlanırlar. Esprili ve sosyal olabilirler fakat çok az, yakın arkadaşları vardır. Sabırsızdırlar ve sürekli bir şeyler düşünürler. Bağımsızlığa oldukça önem verdikleri için de genellikle yönetimde en üst pozisyonlarda bulunurlar.

Narsist denetçi işkolikler de birinci gruptakilere benzerler. Ancak stresin yüksek olduğu zamanlarda ayrışmaya başvurma eğilimindedirler. İstenmeyen şeyleri görmezden gelirler. Bu tarz işkoliklerin karşılıksız sevme alışkanlıkları pek yoktur. İnatçı ve gururludurlar. Görüneni, her şey olarak kabul ederler. İyiliksever işkolikler

ise daha az hırslı, daha sosyal bireylerdir. Diğer insanlar ve onların ihtiyaçları konusunda daha duyarlıdır. Başkalarıyla olmaktan hoşlanırlar, fakat bazen onlara aşırı bağımlı olabilirler. Yönetimde orta derece pozisyon almak isterler. Çünkü başkalarının dönütü ve yöneticinin onayını onlar için önemlidir. Fassel (2000) ise çalışanları zorunlu çalışanlar (compulsive worker), zevk için çalışanlar (binge worker), gizli çalışanlar (closet worker) ve iştahsız çalışanlar (work anorexic) olmak üzere dört gruba ayırmaktadır. Zorunlu çalışanlar her an işiyle meşgul olmak isteyen çalışanlardır. Genel olarak işkolikler bu gruptadır. İşe ilk gelen ve işten son ayrılan onlardır.

Tatil yapacak olsalar son ana kadar tatil yapıp yapmama konusunda kararsızdır işlerini de beraberlerinde götürürler. Zorunlu işkolikler yöneticileri tarafından böyle bir talep gelmemesine rağmen sürekli çalışırlar. Zevk için çalışanların işlerinde bir yoğunluk hâkimdir. Yeme içme düşkünü insanlarda olduğu gibi, bu kategorideki çalışanlar da işe düşkün kişilerdir. Aslında her şey normal gibi görünür ama bir anda kendilerini işe kaptırırverirler. Sonrasında günlerce uyumadan çalışabilirler. Gizli çalışanlar kategorisindeki bireyler gözden uzak bir şekilde, kendi hallerinde çalışmaktan hoşlanırlar.

Bu gruptaki çalışanlar aslında çalışma düzenleriyle ilgili bir şeylerin yolunda gitmediğinin farkındadırlar. Ailelerine genellikle işlerini belli bir düzene sokacaklarına dair geçiştirmelik sözler verirler. İştahsız çalışanların felsefesi “bir işi çok az ama çok iyi yaparım” dır. Mükemmel olduklarını düşündüklerinden dolayı işleri ertelerler, son ana bırakırlar. Bundan dolayı bir çalışma düzenleri yoktur. Yeterli çalışıp çalışmadıkları konusunda fikir sahibi değildirlar. Robinson da (1998) beş farklı işkolik türünden bahsetmektedir. Bunlardan ilki acımasız işkoliklerdir (relentless workaholics). Bu gruptaki işkolikler gece gündüz sürekli çalışırlar. Yaşamlarında dinlenme ve mola gibi kavramlar yoktur. İşlerini genellikle vaktinden önce bitirirler. Örneğin, altı aylık süresi olan bir işi sanki yarın tamamlamak zorundaymış gibi çalışırlar. Bulimik (tıptaki anlamı “yeme bozukluğu”dur) işkolikler (bulimic workaholics), yaptıkları işi tam anlamıyla mükemmel yapmaya çalışırlar.

Fakat genellikle mümkün olan son ana kadar beklerler, ardından panikle çalışmaya başlayıp işlerini bitirmeye uğraşırlar. Aslında son ana kadar beklemeleri, zihinlerinde işlerini en iyi şekilde yapabilmenin planlarını düşünmelerinden

kaynaklanır. Bu yüzden çalışmıyor gibi görünseler de zihinsel olarak sürekli çalışmaktadırlar. Dikkat eksikliği olan işkolikler (attention-deficit workaholics) birçok projeye aynı anda başlarlar ancak çabucak yavaşlarlar ve kararsızlaşırlar.

Zevk alan işkolikler (savoring workaholics) yavaş, kararlı ve sistemlidirler. Her türlü detayla ilgilenirler, akılları sürekli çoğu zaman gereksiz olabilen ayrıntılarla meşguldür. Ancak bitirdikleri işin yeterince iyi olmadığından korkarlar. Son gruptaki ilgi tutkunu işkolikler (careaholic workaholics) ise sürekli başkalarını düşünme ihtiyacı hissederler. Çevresindeki insanlardan kendilerini sorumlu tutarlar, sadece ihtiyacı olanlara yardım ettikleri zaman mutlu olurlar. Douglas ve Morris (2006) bütün çok çalışanların işkolik olup olmadığı sorusuna yanıt aramış ve işkoliklikle ilgili dört ayrı güdüleyici olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bunun sonucunda çalışanları iş (work) odaklı, ekonomi (income) odaklı, eğlence (leisure) odaklı ve ikramiye (perquisite) odaklı çalışanlar şeklinde sıralamışlardır. Bunlardan birinci kategoride bulunanları genel kabul görmüş anlamda işkolik olarak kabul etmektedirler. Diğer üç gruptaki çalışanlar da işlerinde çok vakit geçirmektedirler. Fakat yaptıkları işten aldıkları hazdan dolayı Douglas ve Morris (2006) tarafından işkolik olarak değil iş meraklıları olarak nitelendirilmektedirler.

Bu araştırmada da Buelens ve Peolmans'ın (2004) sekiz çalışan tipinden oluşan sınıflandırma kullanılmıştır. Yukarıda görüldüğü gibi araştırmacılar çalışanları daha iyi analiz edebilmek için birtakım sınıflandırmalar yapmışlardır. Bu sınıflandırmalar genel olarak çalışanların işlerine karşı yaklaşımlarına ve bu yaklaşımlar doğrultusunda edindikleri tavırlara dayanılarak oluşturulmuştur. İşkolik çalışanların bu tavır ve yaklaşımları şüphesiz beraberinde bazı sorunları da getirecektir.

İşkolikliğin sonuçları İşkolikliğin bireye, yakınlarına ve iş ortamına psikolojik, fiziksel veya sosyal bakımdan birtakım etkileri vardır. İşkoliklik terimi ortaya atıldığı ilk günden itibaren tavır, davranış, kişilik ve bağımlılık olarak ele alınmıştır. İşkolikler, işe kontrol edilemez bir motivasyonla haddinden fazla ilgi gösterdiklerinden, özel ilişkilerini, boş zaman etkinliklerini, eğlencelerini ve sağlıklarını tahrip etmektedirler (Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R., ve Pallesen, S., 2012). İşkolikliğin sağlığı olumsuz etkilediği, yapılan araştırmalarca

bilinmektedir (Chamberlin ve Zhang, 2009).

Kavram olarak işkoliklik, işyerinde haddinden fazla vakit geçirmek anlamına geldiğinden, işkoliklerin işte harcadıkları enerjilerini telafi edebilmek için zamanları oldukça sınırlıdır. Bu da zamanla biriken bir zihinsel ve duygusal yorgunluğa sebep olmaktadır. Buna ek olarak, işlerinin başında olmadıkları zamanlarda bile, ısrarla ve sürekli işlerini düşünürler, bunun sonucunda da stres artabilmektedir. Kısacası, işkoliklik, sağlıklı bir yaşama, düzensiz uyku alışkanlıklarına ve psikolojik sağlığın zarar görmesine neden olmaktadır (Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A.B., Shimada, K., Kawakami, N., 2011).

İşkolikliğin sonuçları, aslında diğer bağımlılıklarla benzerlik göstermektedir (Shonin, Gordon ve Griffiths, 2014). Araştırmalar işine aşırı bağımlı olup kendini strese sokan bireylerde fiziksel ve psikolojik sorunların daha fazla meydana geldiğini göstermektedir (Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W., 2008). Alanyazında işkolikliğin uyku düzenine olan etkisinin incelendiği araştırmalar da vardır. Yüksek derece işkoliklik eğilimi gösteren çalışanlar uyku problemi iş esnasında yorgunluk, uyanmakta zorluk çekme ve sabah uyaadıklarında halsiz hissetme gibi sorunlar yaşamaktadırlar (Kubota, 2010).

Andreassen, Hetland, Molde ve Pallesen'e göre (2011) ise yüksek derecede bir saplantıyla kendini işine vermiş bireyler daha fazla uyku hastalığına (insomnia) tutulmaktadır. Molino (2012) İtalyan çalışanlar arasında yapmış olduğu araştırmada işkoliklerin diğer çalışanlara göre çok daha fazla yorgunluk hissettikleri sonucuna ulaşmıştır. İşkolikliğin insan sağlığına etkilerinin incelendiği birtakım araştırmalarda işkoliklik ile iş ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki olduğu (Aziz ve Zickar, 2006), işkolikliğin ani öfke patlaması ve psikosomatik rahatsızlıklara (Schaufeli, Bakker, 2009) neden olduğu ve agresiflik ile işkoliklik arasında pozitif ilişki olduğu (Spector ve Fox, 2005) tespit edilmiştir.

Chamberlin ve Zhang'ın (2016) yapmış oldukları bir araştırmada ise işkoliklerin psikolojilerinin ve sağlıklarının daha kötü, mutluluk seviyelerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İşkolikliğin, evliliğe ait problemler, iş aile çatışması gibi, aile içi ilişkilerin zedelenmesine sebep olan yönleri bulunmaktadır (Shimazu ve diğ., 2017). Ayrıca işkolikler iş dışında daha az sosyaldirler (Russo ve Waters, 2006).

Bunun en büyük sebebi, işkolik insanların sınırlı sayıda zamanı ve enerjisi bulunmasıdır (Edwards ve Rothbard, 2000). Hem çalışan olarak hem de eş olarak üzerlerine düşen görevleri sahip olduğu bu sınırlı kaynaklar (zaman, enerji) ile yerine getirmektedirler. İşkolik insanlar, iş dışı faaliyetlerini işleri uğruna feda ettikleri için, iş ve aile yaşamları arasında sık sık gelgitler yaşayabilmektedirler. Çünkü sahip oldukları kaynaklar sınırlıdır (Ng ve diğ., 2007).

İşkoliklik ile aile içi problemler zamanla birbirini tetikleyen bir kısır döngü halini alabilmektedir. İşkolikliğin sebep olduğu ailevi problemlerden dolayı birey ailesine yaklaşıma çalışmaktan ziyade iyice uzaklaşacak ve çareyi kendini tamamen işine vermekte bulmaktadırlar. Killinger (1997) alkoliklik ile işkolikliği birbirinden ayırırken, birincisinin sorumluluktan kaçış, ikincisinin ise sorumluluğa kaçış olduğunu ifade etmektedir. Ailesinden kopan birey, yaşamakta olduğu psikolojik ve ailevi problemlere, işinde daha fazla sorumluluk almak suretiyle telafi yöntemi bulmaya çalışacaktır. Yaniv (2011) sigara, alkol, kafein, kokain gibi zararlı maddelerin bilim dünyasında önemli bir yer tutmasına rağmen, yıkıcı zararlara sebebiyet veren işkoliklik kavramının yeteri kadar ilgi görmediğini savunmakta ve işkolikliğin özellikle aile yaşamına önemli ölçüde zararlı olduğunu belirtmektedir.

İşkolik davranış eğilimleri zamanla diğer önemli kişisel ilişkilerle rekabete giren alışkanlıklar haline gelmektedir. Özellikle, kişinin ailesi ile birlikte geçirebileceği fiziksel ve duygusal bakımdan kaliteli zaman dilimi kalmamaktadır. Bundan dolayıdır ki işkoliklik psikolojik ve sağlık problemlerinin yanında eşlerin birbirlerinden soğumasına yol açan sıkıntılara da sebep olmaktadır (Yaniv, 2011).

Özetle, işkolikliğin çok sayıda istenmeyen sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar, psikolojik, fiziksel, ailevi ve toplumsal olabilmektedir. Öncelikle, işkolik bireyler zamanlarının çoğunu işlerine ayırdıkları için fiziksel ve zihinsel olarak yorgunluk hissederler, uykuları düzensizleşir, uyuyamazlar veya sabah kalkınca yorgun hissederler. Buna bağlı olarak öfkelerini kontrol etmede güçlük çekebilmekte ve psikolojileri bozulabilmektedir.

Aileleriyle, içinde yaşadıkları toplumla ve iş yerlerinde çatışma yaşayabilirler ve günden güne asosyalleşebilirler. Bunun sonucunda da ailelerinden ve toplumdan uzaklaşmaya başlarlar ve yalnızlaşırlar. Bütün bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda örgüt içerisindeki işkolik eğilimli çalışanların tespiti önem

kazanmaktadır. Bu tespitin gerçekleştirilebilmesi amacıyla araştırmacılar birtakım ölçekler geliştirmişlerdir. Bu ölçekleri kullanarak işkolik eğilimli olan ve olmayan çalışanların sınıflandırılması mümkündür.

2.2.6. Okul Yöneticiliğinde İşkoliklik

Türkiye’de işkoliklik ile ilgili araştırma sınırlı olmasına rağmen, uluslararasıda ise çok sayıda araştırma vardır ve bu çalışmalarda farklı çalışanların işkoliklik davranışları, eğilimleri; örgüt ortamı konularında Yılmaz, Altinkurt ve Kesim (2014), iş hayatı konusunda Altun ve Dilek (2015), tükenmişlik kounusunda Naktiyok ve Karabey (2005) ve Akyüz (2012) ve narsisizm konusunda Andreassen, Ursin, Eriksen ve Pallesen (2012) gibi alanlarda çalışmalar bulunmaktadır (Altinkurt & Yılmaz, 2015).

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri üzerine Nebraska’da 800 yönetici üzerinde gerçekleştirerek bir inceleme yapan Mckay (2004) bu inceleme sonucunda yöneticilerin %43’ü işkolik olarak görülmüş, yöneticilerin birçoğunun arta kalan zamanlarını okulda geçirdiklerini ve kafalarının okul başarısı ve yönetim sorunları üzerinde olduğu kanısına vararak, ayrıca işkoliklik ve okul yönetimi arasındaki etkileşimi bütünleştirip işkolik davranışlar sergilemesine ilişkin aşağıdaki belirleyici özellikleri ortaya koymuştur (Bardakçı & Baloğlu, 2012) :

- Öz saygısı azalır.
- Sorumluluklarının bilincinde olmaz. Buna karşılık işini en iy kendisinin yaptığına inanır. Çok çalışmasının sebebini arkadaşlarının yetersizliklerine bağlar.
- Okulda odasından çıkmamayı tercih eder.
- Yeni fikirlere kapalıdır, yeniliklere karşı sorumluluk sahibi olmaz.
- İyi fikirlere sahip olmasına rağmen; kendi kendine rutin işlerini zorlaştırdığı için bunları en iyi şekilde değerlendiremez.
- Herhangi bir kriz anında başarılı bir yönetici özelliği sergileyemez.

Bardakçı (2007) okul yöneticilerine yönelik yaptığı bir çalışmada internet kullanımının işkoliklik üzerindeki etkilerini araştırmış ve sonunda sadece yaşa göre işkolik seviyelerinin farklılaştığını ortaya koymuştur.

Oğuz ve Akın (2008), öğretmenlerin işkoliklik durumları ile evlilikleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere bir çalışma yürütmüşler ve bunun sonucunda, işkolikliğin cinsiyete göre değil yaşa göre farklılaştığı anlaşılmıştır, ancak bu çalışmalar işkolik davranışlar konusunda yetersiz kalmaktadır bu yüzden detaylı araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Çevresel değişimlere duyarlı, katılımcı bir vizyona sahip olma süreci ve ,insan kaynakları yönetimi; yöneticilik anlayışının ana etmenlerini oluşturmaktadır (Karşlı,2004). İşkoliklik, yöneticiyi bireysel ve mesleksel açıdan etkileyebildiği gibi, kararlarını, sorumluluk alma becerisini ve vizyon geliştirme sürecini olumsuz etkilemektedir (Mckay, 2004). İşkoliklik bu gibi durumlarda yıpratıcı etkilere sebep olabilmektedir. Bu da eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini, etkilerini ve buna sebep olan etkenleriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir (Bardakçı & Baloğlu, 2012).

3.BÖLÜM YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracının uygulanması ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin karar verme stillerine etkisi ve bazı değişkenler açısından aralarındaki ilişki inceleneğinden ilişki tarama modeli kullanılacaktır. İlişkisel tarama modeli, birden çok değişken arasındaki değişimini ve derecesini göstermeyi hedefleyen araştırma modelidir. Tarama modelinde yapılan araştırmalar, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlar. Araştırmaya konu olan birey, olay veya nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1995).

Araştırmada iki temel değişken vardır; bunlar bağımlı ve bağımsız değişkendir. Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin işkolik eğilimleri ne derece etkilediğini ve bazı değişkenler açısından farklılaşmanın olup olmadığını tespit etmek amacıyla araştırma grubuna yöneltilen Karar Verme Ölçeği'nin alt boyutları (panik karar verme, erteleyici karar verme, kaçınan karar verme, dikkatli karar verme, karar özsaygı) bağımlı değişkeni; İşkoliklik Ölçeği'nin alt boyutları (Zevk Alma ve İşe Güdülenme alt boyutları altında) araştırma modelinin bağımsız değişkeni oluşturmaktadır.

Bu araştırmada bağımlı değişkenleri etkileyen bağımsız değişkenler okul yöneticilerinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumları, görev türü, görev yaptıkları okulun türü, öğrenim durumu, branşları ve idarecilikte geçirdikleri hizmet süreleri değişkenleridir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Konya İl'i Selçuklu, Ereğli, Karapınar, Emirgazi ve Halkapınar ilçelerinde 855 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme belirlenirken tesadüf küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örnekleme, kümelere göre örnekleme yönteminde

evren küme adı verilen gruplara ayrılır, her küme bir örnekleme birimi olarak tanımlanır. Tesadüfi olarak seçilen kümeler bir araya getirilerek örneklem oluşturulur (Çömlekçi, 2001).

Araştırmanın örneklemini 347 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma örneklemine ilişkin demografik değişkenler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo1: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Değişkenlerine Göre Frekans Dağılım Tablosu

		Frekans	Yüzde
Katılımcıların yaşı	30'dan az	30	8,6
	30-39	161	46,4
	40-49	108	31,1
	50'den fazla	48	13,8
	Toplam	347	100,0
Cinsiyeti	Kadın	63	18,2
	Erkek	284	81,8
	Toplam	347	100,0
Görevi	Müdür	92	26,5
	Müdür yardımcısı	206	59,4
	Müdür Yetkili öğretmen	36	10,4
	Toplam	334	96,3
Medeni Durumu	Evli	288	83,0
	Bekar	59	17,0
	Toplam	347	100,0
Kurum Türü	İlkokul	175	50,4
	Ortaokul	92	26,5
	Ortaöğretim	46	13,3
	Diğer	32	9,2
	Toplam	345	99,4
Öğrenim Düzeyi	Lisans	306	87,9
	Yüksek lisans	41	11,8
	Toplam	347	100,0
Branşı	Sınıf öğretmeni	175	50,1
	Branş öğretmeni	172	49,6
	Toplam	347	100,0
Yöneticilikte Kıdem	1-5	186	53,6
	6-11	100	28,8
	12-17	36	10,4

	18'den fazla	16	4,6
	Toplam	338	97,4

Araştırmaya katılan 347 okul yöneticisinin yaş grup aralıkları incelendiğinde yaşı 30'dan az olan 30 kişi (% 8,6), 30-39 aralığında olan 161 kişi (% 46,4), 40-49 aralığında olan 108 kişi (% 31,8), 50'den fazla olan 48 kişi (% 13,8) okul yöneticisi bulunmaktadır.

Okul yöneticilerinin cinsiyetleri incelendiğinde 284 kişinin (%81,8) erkek yönetici, 63 kişinin (% 18,2) kadın yönetici olduğu görülmüştür.

Okul yöneticilerinin görev yaptıkları okuldaki görev türü incelendiğinde okul müdürü 92 (%26,5), müdür yardımcısı 206 (% 59,4), müdür yetkili olan 36 (% 10,4) okul yöneticisi bulunmaktadır.

Okul yöneticilerinin medeni durumları incelendiğinde 288 kişinin (% 83,0) evli, 59 kişinin (% 17,0) bekar yönetici olduğu görülmüştür.

Okul yöneticilerinin görev yaptıkları okul türleri incelendiğinde ilkokulda görev yapan 175 kişinin (% 50,4), ortaokulda 92 kişinin (% 26,5), ortaöğretimde 46 kişinin (% 13,3) diğer kurumlarda 32 (% 9,2) yönetici olduğu görülmüştür.

Okul yöneticilerinin öğrenim durumları incelendiğinde lisans mezunu 306 kişi (% 87,9), yüksek lisans mezunu 41 kişinin (% 11,8) okul yöneticisi olduğu görülmüştür.

Araştırma grubunun, yaşları, cinsiyetleri, okuldaki idarecilik görevleri, medeni durumları, görev yaptıkları kurumun türü, öğrenim durumları, branş alanları, idarecilikte geçirdikleri hizmet süreleri açısından evreni temsil ettiği söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada temel verileri 347 okul yöneticisinden alınan ve sayısal olarak ifade edilen görüşler, ölçek uygulama yolu ile elde edilmiştir. Araştırmada demografik sorular da dahil olmak üzere 56 soru bulunmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde demografik bilgileri ölçmeye yönelik 8 soru bulunmaktadır. İşkoliklik Ölçeğinde 20 soru bulunmaktadır. Karar Verme Ölçeğinde 28 soru bulunmaktadır. Ölçekteki sorular kapalı uçludur. Buradaki amaç, soruları kolay cevaplamayı

sağlamak ve araştırmacının elde ettiği bilgileri çabuk değerlendirmesini sağlamaktır. Araştırmada yer alan Likert Ölçeği, kolay cevaplanması ve incelemede kolaylık sağladığı için tercih edilmiştir.

3.3.1. İşkoliklik Ölçeği

Ölçme paketinde İşkoliklik Envanteri (Kart, 2005) ve araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu yer almaktadır.

Bu çalışmada işkoliklik ölçüm aracı olarak, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik Ölçeği (Workaholism Battery) kullanılmıştır. Bireylerin işkoliklik eğilimlerini üç alt kategoride belirlemeyi amaçlayan bir ölçme aracıdır. Ölçekte; İşten zevk alma, İşe güdülenme ve İşe bağımlılık olmak üzere 3 alt boyut bulunmaktadır.

İşkoliklik ölçeği Türkçe uyarlamasında 20 maddedir. “İşten zevk alma” alt boyutunda 9 soru, “işe güdülenme” alt boyutunda ise 11 soru bulunmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 14 ve 18. maddeler işkolikliğin işten zevk alma alt boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir. 2, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19 ve 20. maddeler ise işkolikliğin işe güdülenme alt boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir. “İşten zevk alma” alt boyutunda bulunan ve olumsuz ifadeler içeren 5. ve 8. sorular ters puanlanmıştır. Araştırma örnekleminde işten zevk alma alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,88, işe güdülenme alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,84, işkoliklik toplam alt boyutunun Crocbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,75’dir.

3.3.2.Melbourne Karar Verme Ölçeği

Mann ve Diğ. (1998)’in geliştirmiş olduğu Melbourne Karar Verme Ölçeğini, (Melbourne Decision Making Questionary) Deniz (2004), uyarlamasını yaparak Türkçe’ye adapte etmiştir.

Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II (MKVÖ)’nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 2002-2003 yılları arasında Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği ve Otomotiv Öğretmenliği öğrencilerine yapılmış ve 154 öğrenciden bilgi alınmıştır (Deniz, 2004). Bu ölçek iki kısımdan oluşmaktadır

I. kısım: Karar verirken özgüvenin önemini vurgulamıştır. Üç maddesinin doğru yönde, üç maddesinin ters yönde puanlandığı altı maddesi vardır. II. Kısımda; 22 madde vardır ve karar yöntemlerini ölçmektedir. Ölçeğin ikinci kısmında dört alt boyut vardır (Deniz, 2004).

1.Dikkatli Karar Yöntemi: Karar vermeden önce özenli bir şekilde veriyi bulması ve seçenekler arasından dikkatli seçim yapmadır. Bu yöntem altı madde (2, 4, 6, 8, 12, 16) ile gösterilmiştir.

2.Kaçınan Karar Yöntemi: Karar vermekten kaçarak başkalarına yıkma eylemidir. Böylece karar vermekten kurtulmaya çalışılır. Altı madde (3, 9, 11, 14, 17, 19) ile gösterilmiştir.

3.erteleyici Karar Yöntemi: Kararı geçerli bir sebep yokken sürekli ertelemedir. Yöntem, beş madde (5, 7, 10, 18, 21) ile gösterilmiştir.

4. Panik Karar Yöntemi: Karar verirken, baskı altında hissedilerek panik davranışlar sergileyerek ani kararlar almazdır. Bu yöntem, beş madde (1, 13, 15, 20, 22) ile gösterilmiştir.

Araştırma örnekleminde karar verme özsaygı alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,75, dikkatli karar verme alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,78, kaçınan karar verme alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,86, erteleyici karar verme alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,70, panik karar verme alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,69'dir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak kullanılan iki ayrı ölçek birleştirilerek eşzamanlı şekilde Konya İl'i Selçuklu, Ereğli, Emirgazi, Halkapınar, Karapınar ilçelerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan okul yöneticilerine uygulanması için Milli Eğitim Bakanlığı'na başvuru yapılmış ve Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Elde edilen veriler ayrı ayrı incelenmiş ve eksik, yanlış ya da hiç okunmadan cevaplandırmalardan dolayı 9 okul yöneticisinin ölçeği örneklemden çıkarılmış ve değerlendirmeye alınmamıştır. Kalan 347 ölçek, değerlendirmeye alınarak çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Verileri analiz ederken betimsel istatistik kullanılmıştır.

Dağıtılan 347 ölçeğin tamamı değerlendirilmeye alınmıştır. Bu sayı, Balcı (2004) tarafından tespit edilen bir araştırma sonucunda bir yargıya varılabilmesi için anketlerin %80'inin geri dönmesi kuralını karşılamaktadır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacıyla aritmetik ortalama, ortanca, tepe değer ve çarpıklık katsayısı değerleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo2: Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Karar Verme Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama, Ortanca, Tepe Değer ve Çarpıklık Katsayısı Değerleri

Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Ortanca	Tepe Değer	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
İşten Zevk Alma	20,52	20,00	17,00	,457	,627
İşe Güdülenme	26,83	27,00	28,00	,210	-,009
İşkoliklik Toplam	47,39	47,00	42,00	,347	,242
Karar Vermede Özsaygı	7,39	8,00	8,00	-,599	,627
Dikkatli Karar Verme	10,47	11,00	12,00	-,353	,259
Kaçıngan Karar Verme	3,62	3,00	1,00	,756	,055
Erteleyici Karar Verme	3,60	3,00	3,00	,545	-,423
Panik Karar Verme	3,69	4,00	5,00	,432	-,423

Aritmetik ortalama, mod ve medyanın eşit ya da yakın olması çarpıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde 0'a yakın olması, normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick & Fidel, 1996; McKillup, 2012 akt. Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016). Büyüköztürk, Kiliç Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel (2018) göre, çarpıklık katsayısı ± 1 sınırları içinde kalıyorsa puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabileceği söylenebilir. Ayrıca aritmetik ortalama, ortanca ve mod değerinin birbirine yaklaşmasının normal dağılımdan aşırı uzaklaşmadığının göstergesi olarak kabul edilebilir. Tüm bu açıklamalara dayalı olarak, değişkenlerin yukarıdaki tabloda belirtilen aritmetik

ortalama, ortanca, tepe değeri, çarpıklık katsayılarına bakıldığında araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Bu yüzden verilerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır.

Çalışma verileri yorumlanırken tanılayıcı istatistiksel yöntemler (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma) kullanılmıştır. Elde edilen bilgilerin analiz edilmesinde t-testi, anova ve korelasyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırma gruplarına katılanların sayısı yeterlidir ve çalışma boyunca parametrik testlerden yararlanılmıştır. Araştırmada yararlanılan t-testi, iki ilişkisiz grup arasındaki farkın dikkate değer olup olmadığını test etmede kullanılır (Büyüköztürk, 2008: 39). İki'den fazla grup olduğunda ise değişkenlerin gruplar arasında kıyaslar için Tek yönlü (One way) Anova testi ve ayrımı sebep olan grubu belirlerken de Post Hoc Tukey testi tercih edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi, ilişkisiz iki ya da daha fazla örneklem arasındaki ayrımın sıfırdan manidar olarak farklı olup olmadığını anlamak için uygulanır (Büyüköztürk, 2008).

4. BÖLÜM BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan okul yöneticilerinden anket yolu ile elde edilen veriler, alt problemlerin çözümlenmesi için gerekli istatistiksel işlemler ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeylerinin Alt Boyut Puan Ortalamaları Açısından Ne Düzeydedir?

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre; okul yöneticilerinin karar verme düzeylerinin karar özsaygı, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutları açısından hangi düzeyde olduğu Tablo-3’de belirtilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Karar Verme Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Ortalamaları

Karar Verme Alt Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Ss	Anlam
Karar Özsaygı	347	3,00	11,00	7,39	1,33	Düşük
Dikkatli Karar Verme	347	2,00	12,00	10,47	1,92	Orta
Kaçınan Karar Verme	347	,00	12,00	3,62	2,83	Düşük
Erteleyici Karar Verme	347	,00	10,00	3,60	2,55	Orta
Panik Karar Verme	347	,00	10,00	3,69	2,56	Orta

Tablo-3’e göre, okul yöneticilerinin karar özsaygı, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar puan ortalamalarının sırası ile 3,00-11,00; 2,00-12,00; 0,00-12,00; 0,00-10,00 ve 0,00-10,00 arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin karar özsaygı, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar puan ortalamaları sırası ile 7,39 ($\pm 1,33$), 10,47 ($\pm 1,92$), 3,62 ($\pm 2,83$), 3,60 ($\pm 2,55$) ve 3,69 ($\pm 2,56$) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre, okul yöneticilerinin karar verme özsaygı alt boyutu puan ortalamasının, kaçınan alt boyutu puan ortalamasının düşük,

erteleyici, panik karar dikkatli karar verme alt boyut puan ortalamasının orta düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

4.2. Okul Yöneticilerinin İşkolik Eğilimlerinin Alt Boyut Puan Ortalamaları Açısından Ne Düzeydedir?

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre; okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işten zevk alma ve işe güdülenme alt boyutları açısından hangi düzeyde olduğu Tablo-4’de belirtilmiştir.

Tablo-4: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin İşkolik Eğilimlerinin Alt Boyutları Puanlarının Ortalamaları

İşkoliklik Ölçeği Alt Boyutları	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Ss.	Anlam
İşten Zevk Alma	347	9,00	45,00	20,52	5,36	Orta
İşe Güdülenme	347	12,00	44,00	26,83	5,93	Yüksek
İşkoliklik Toplam	347	25,00	84,00	47,39	10,08	Yüksek

Tablo-4’e göre, okul yöneticilerinin işten zevk alma, işe güdülenme ve genel işkoliklik puan ortalamalarının sırası ile 9,00-45,00; 12,00-44,00 ve 25,00-84,00 arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin işten zevk alma, işe güdülenme ve genel işkoliklik puan ortalamaları sırası ile 20,52 ($\pm 5,36$), 26,84 ($\pm 5,93$) ve 47,39 ($\pm 10,08$) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre, okul yöneticilerinin işten zevk alma alt boyutu puan ortalamasının orta, işe güdülenme ve genel işkoliklik alt boyut puan ortalamasının yüksek düzeyde bulunduğu anlaşılmıştır.

4.3. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel değerler, Varyans analiz sonuçları ve Tukey testi sonuçları Tablo-5’de verilmiştir.

Tablo-5: Okul Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)

İŞKOLİKLİK	Yaş	N	\bar{X}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İşten Zevk Alma	1.30'dan az	29	20,20	5,08	,402	,752	-
	2.30-39	159	20,37	5,27			
	3.40-49	105	20,47	5,70			
	4.50'den fazla	48	21,29	5,14			
İşe Güdülenme	1.30'dan az	30	27,76	5,70	,281	,839	-
	2.30-39	158	26,68	6,03			
	3.40-49	107	26,79	5,36			
	4.50'den fazla	48	26,83	6,98			
İşkoliklik Toplam	1.30'dan az	29	47,75	9,17	,126	,945	-
	2.30-39	157	47,15	10,35			
	3.40 ve üstü	105	47,31	9,61			
	4.50'den fazla	48	48,12	10,95			

Tablo-5'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işten zevk alma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= ,402$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= ,281$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işkoliklik toplam alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi

sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= ,126$; $p>0,05$).

4.4. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo-6’da verilmiştir.

Tablo-6: Okul Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

İŞKOLİKLİK	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	P
İşten Zevk Alma	1. Kadın	60	18,93	5,18	,093	,761
	2. Erkek	281	20,86	5,34		
İşe güdülenme	1. Kadın	61	25,42	5,53	,493	,483
	2. Erkek	282	27,13	5,98		
İşkoliklik Toplam	1. Kadın	59	44,50	8,91	1,156	,283
	2. Erkek	280	48,00	10,22		

Tablo-6’da görüldüğü gibi okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işten zevk alma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,093$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,493$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işkoliklik toplam alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,156$; $p>0,05$).

4.5. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının görev türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel değerler, Varyans analiz sonuçları ve Tukey testi sonuçları Tablo-7’de verilmiştir.

Tablo-7: Okul Yöneticilerinin Görev Türü Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)

İŞKOLİKLİK	Görev	N	\bar{X}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İşten zevk alma	1.Müdür	90	19,51	5,03	2,167	,116	-
	2.Müdür Yard.	203	20,80	5,30			
	3.Müdür Yetk.	36	21,02	4,81			
İşe güdülenme	1.Müdür	91	25,95	5,51	1,613	,201	-
	2.Müdür Yard.	204	27,28	6,10			
	3.Müdür Yetk.	36	26,75	5,66			
İşkoliklik Toplam	1.Müdür	90	45,41	9,47	2,316	,100	-
	2.Müdür Yard.	202	48,08	10,18			
	3.Müdür Yetk.	36	47,77	9,25			

Tablo-7’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işten zevk alma alt boyutu puanlarının görev türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,167$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu puanlarının görev türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,613$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işkoliklik toplam alt boyutu puanlarının görev türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,316$; $p>0,05$).

4.6. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo-8’de verilmiştir.

Tablo-8: Okul Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

İŞKOLİKLİK	Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	t	p
İşten Zevk Alma	1. Evli	283	20,66	5,35	,064	,800
	2. Bekar	58	19,81	5,40		
İşe güdülenme	1. Evli	286	26,73	5,88	,210	,647
	2. Bekar	57	27,31	6,21		
İşkoliklik Toplam	1. Evli	283	47,45	10,03	,388	,534
	2. Bekar	56	47,10	10,43		

Tablo-8’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işten zevk alma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,064$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,210$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işkoliklik toplam alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,388$; $p>0,05$).



4.7. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının kurum türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo-9'da verilmiştir.

Tablo-9: Okul Yöneticilerinin Kurum Türü Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)

İŞKOLİKLİK	Kurum Türü	N	\bar{X}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İşten zevk alma	1.İlkokul	173	20,24	5,00	,661	,577	-
	2.Ortaokul	92	20,84	5,43			
	3.Ortaöğretim	45	20,24	5,42			
	4. Diğer	29	21,55	7,11			
İşe güdülenme	1.İlkokul	174	26,29	5,96	1,218	,303	-
	2.Ortaokul	91	27,34	5,96			
	3.Ortaöğretim	46	27,93	5,96			
	4. Diğer	30	26,76	5,69			
İşkoliklik Toplam	1.İlkokul	173	46,49	9,69	,968	,408	-
	2.Ortaokul	91	48,31	10,25			
	3.Ortaöğretim	45	48,11	10,36			
	4. Diğer	28	48,31	10,25			

Tablo-9'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işten zevk alma alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F= ,661; p>0,05).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi

sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 1,218$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işkoliklik toplam alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= ,968$; $p>0,05$).

4.8. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo-10'da verilmiştir.

Tablo- 10: Okul Yöneticilerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

İŞKOLİKLİK	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	ss	t	p
İşten Zevk Alma	1. Lisans	301	22,41	5,19	6,264	,013
	2. Yüksek Lisans	40	21,32	6,51		
İşe güdülenme	1. Lisans	303	26,71	5,89	,783	,377
	2. Yüksek Lisans	40	27,72	6,20		
İşkoliklik Toplam	1. Lisans	300	47,21	9,81	3,669	,046
	2. Yüksek Lisans	39	46,79	12,00		

Tablo-10'da görüldüğü gibi okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işten zevk alma alt boyutu puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 6,264$; $p<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans mezunu okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri işten zevk alma alt boyut puan ortalamaları, yüksek lisans mezunu

okul yöneticilerinin işten zevk alma alt boyut puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,783$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işkoliklik toplam alt boyutu puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 3,669$; $p<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, lisans mezunu okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri işkoliklik toplam alt boyut puan ortalamaları yüksek lisans mezunu okul yöneticilerinin işkoliklik toplam alt boyut puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksektir.

4.9. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Branş Değişkenine Göre Farklaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo-11’de verilmiştir.

Tablo- 11: Okul Yöneticilerinin Branş Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

İŞKOLİKLİK	Branş	N	\bar{X}	ss	t	p
İşten Zevk Alma	1. Sınıf Öğrt.	171	20,37	4,95	2,156	,143
	2. Branş Öğrt.	169	20,63	5,75		
İşe güdülenme	1. Sınıf Öğrt.	173	26,38	5,93	,832	,045
	2. Branş Öğrt.	169	27,28	5,92		
Toplam	1. Sınıf Öğrt.	171	46,76	9,63	,626	,429
	2. Branş Öğrt.	167	48,00	10,53		

Tablo-11’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işten zevk alma alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=2,156$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=,045$; $p<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, sınıf öğretmeni okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri işe güdülenme alt boyut puan ortalamaları, branş öğretmeni okul yöneticilerinin işe güdülenme alt boyut puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin işkoliklik toplam alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda sonucunda grupların

aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,626$; $p>0,05$).

4.10. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Yöneticilikte Kıdem Değişkenine Göre Farklaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının yöneticilikte kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel değerler, Varyans analiz sonuçları ve Tukey testi sonuçları Tablo-12’de verilmiştir.

Tablo- 12: Okul Yöneticilerinin Yöneticilikte Kıdem Değişkenine Göre İşkoliklik Eğilimleri Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)

İŞKOLİKLİK	Yöneticilikte Kıdem	N	\bar{X}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İşten Zevk alma	1. 1-5	183	20,20	5,08	,916	,433	-
	2. 6-11	98	20,37	5,27			
	3. 12-17	35	20,47	5,70			
	4. 18'den fazla	16	21,29	5,14			
İşe güdülenme	1. 1-5	185	27,76	5,70	1,690	,169	-
	2. 6-11	99	26,68	6,03			
	3. 12-17	35	26,79	5,36			
	4. 18'den fazla	16	26,83	6,98			
İşkoliklik Toplam	1. 1-5	183	47,75	9,17	1,338	,262	-
	2. 6-11	97	47,15	10,35			
	3. 12-17	35	47,31	9,61			
	4. 18'den fazla	16	48,12	10,95			

Tablo- 12’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işten zevk alma alt boyutu puanlarının yöneticilikte kıdem türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,916$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul yöneticilerinin işkoliklik

eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu puanlarının yöneticilikte kıdem türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 1,690$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin işkoliklik toplam alt boyutu puanlarının yöneticilikte kıdem türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 1,338$; $p>0,05$).



4.11. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin karar verme düzeyi alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel değerler, Varyans analiz sonuçları ve Tukey testi sonuçları Tablo-13'de verilmiştir.

Tablo- 13: Okul Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)

Karar verme stilleri	Yaş	N	\bar{X}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Karar vermede öz saygı	1.30'dan az	30	7,30	1,53	,440	,724	-
	2.30-39	159	7,48	1,43			
	3.40-49	106	7,31	1,13			
	4.50'den fazla	48	7,35	1,27			
Dikkatli karar verme	1.30'dan az	30	10,66	1,97	,411	,746	-
	2.30-39	160	10,45	1,95			
	3.40-49	106	10,35	2,00			
	4.50'den fazla	47	10,68	1,64			
Kaçıngan Karar Verme	1.30'dan az	30	2,93	2,36	1,887	,132	-
	2.30-39	161	3,72	2,87			
	3.40-49	103	3,36	2,75			
	4.50'den fazla	48	4,31	3,06			
Erteleyici Karar Verme	1.30'dan az	30	3,20	2,36	1,220	,302	-
	2.30-39	158	3,50	2,61			
	3.40-49	107	3,60	2,39			
	4.50'den fazla	48	4,20	2,79			
Panik Karar Verme	1.30'dan az	29	3,24	2,27	1,421	,236	-
	2.30-39	161	3,64	2,69			
	3.40-49	108	3,61	2,36			
	4.50'den fazla	48	4,35	2,69			

Tablo-13’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin karar verme stillerinin özsaygı alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,440$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin dikkatli karar verme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,411$ $p <0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin kaçınan karar verme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,887$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin erteleyici karar verme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,220$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin panik karar verme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,421$; $p>0,05$).

4.12. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin karar verme düzeyi alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo-

14’de verilmiştir.

Tablo- 14: Okul Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

Karar verme stilleri	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	t	P
Karar Vermede Özsaygı	1.Kadın	61	7,62	1,54	1,051	,306
	2.Erkek	282	7,34	1,28		
Dikkatli Karar verme	1.Kadın	62	10,88	1,43	11,270	,001
	2.Erkek	281	10,38	2,00		
Kaçıngan Karar Verme	1.Kadın	62	3,04	2,39	5,236	,023
	2.Erkek	280	3,75	2,91		
Erteleyici Karar Verme	1.Kadın	61	3,37	2,05	6,276	,013
	2.Erkek	282	3,65	2,65		
Panik Karar verme	1.Kadın	63	3,49	2,42	1,300	,255
	2.Erkek	283	3,74	2,59		

Tablo-14’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin karar verme düzeyi özsaygı alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,051$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 11,260$; $p<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyut puan ortalamaları, erkek okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyut puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kaçınan karar verme alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 5,236$; $p<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, erkek okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyut puan ortalamaları, kadın okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyut puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin erteleyici karar verme alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 6,276$; $p<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, erkek okul yöneticilerinin erteleyici karar verme alt boyut puan ortalamaları, kadın okul yöneticilerinin erteleyici karar verme alt boyut puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin panik karar verme alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,300$; $p>0,05$).

4.13. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin karar verme düzeyi alt boyutlarının görev türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel değerler, Varyans analiz sonuçları ve Tukey testi sonuçları Tablo-15’de verilmiştir.

Tablo-15: Okul Yöneticilerinin Görev Türü Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)

Karar verme stilleri	Görev	N	\bar{X}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Karar Vermede Öz Saygı	1.Müdür	91	7,49	1,24	1,268	,283	-
	2.Müdür Yard.	204	7,28	1,37			
	3.Müdür Yetk.	36	7,58	1,36			
Dikkatli Karar Verme	1.Müdür	90	10,27	2,32	,610	,544	-
	2.Müdür Yard.	205	10,54	1,76			
	3.Müdür Yetk.	36	10,41	1,79			
Kaçınan Karar Verme	1.Müdür	90	3,07	2,70	2,495	,084	-
	2.Müdür Yard.	203	3,86	2,93			
	3.Müdür Yetk.	36	3,86	2,60			
Erteleyici Karar Verme	1.Müdür	91	3,69	2,71	,422	,656	-
	2.Müdür Yard.	204	3,50	2,55			
	3.Müdür Yetk.	36	3,88	2,39			
Panik Karar verme	1.Müdür	92	3,41	2,68	,767	,465	-
	2.Müdür Yard.	206	3,79	2,53			
	3.Müdür Yetk.	36	3,83	2,44			

Tablo- 15’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin karar verme stillerinin özsayı alt boyutu puanlarının görev türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,268$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin dikkatli karar verme alt boyutu puanlarının görev türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,610$ $p >0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kaçınan karar verme alt boyutu puanlarının görev türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,495$ $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin erteleyici karar verme alt boyutu puanlarının görev türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,422$ $p<0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin panik karar verme alt boyutu puanlarının görev türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,767$ $p<0,05$).

4.14. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin karar verme düzeyi alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo-16'da verilmiştir.

Tablo-16: Okul Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

Karar verme stilleri	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	P
Karar Vermede Özsaygı	1.Evli	285	7,35	1,33	,050	,823
	2.Bekar	58	7,58	1,33		
Dikkatli Karar verme	1.Evli	284	10,44	2,00	6,766	,010
	2.Bekar	59	10,61	1,49		
Kaçınan Karar Verme	1.Evli	284	3,70	2,87	,473	,492
	2.Bekar	58	3,27	2,66		
Erteleyici Karar Verme	1.Evli	286	3,63	2,59	,741	,390
	2.Bekar	57	3,49	2,40		
Panik Karar verme	1.Evli	288	3,79	2,55	,002	,961
	2.Bekar	58	3,20	2,60		

Tablo-16'da görüldüğü gibi okul yöneticilerinin karar verme düzeyi özsaygı alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,050$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=6,766$; $p<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekar okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyut puan ortalamaları, evli okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyut puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kaçınan karar verme alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,473$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin erteleyici karar verme alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,741$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin panik karar verme alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= ,002$; $p>0,05$).



4.15. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin karar verme düzeyi alt boyutlarının kurum türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel değerler, Varyans analiz sonuçları ve Tukey testi sonuçları Tablo-17’de verilmiştir

Tablo-17: Okul Yöneticilerinin Kurum Türü Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)

Karar verme stilleri	Okul Türü	N	\bar{X}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Karar vermede öz saygı	1.İlkokul	175	7,24	1,40	1,619	,185	-
	2.Ortaokul	89	7,49	1,08			
	3.Ortaöğretim	46	7,63	1,33			
	4.Diğer	32	7,56	1,45			
Dikkatli Karar verme	1.İlkokul	174	10,55	1,89	1,571	,196	-
	2.Ortaokul	90	10,13	2,16			
	3.Ortaöğretim	46	10,82	1,60			
	4. Diğer	31	10,41	1,76			
Kaçıngan Karar Verme	1.İlkokul	173	3,68	2,94	,829	,478	-
	2.Ortaokul	91	3,86	2,93			
	3.Ortaöğretim	44	3,06	2,32			
	4. Diğer	32	3,50	2,65			
Erteleyici Karar Verme	1.İlkokul	175	3,42	2,43	2,222	,085	-
	2.Ortaokul	90	3,70	2,79			
	3.Ortaöğretim	46	3,45	2,38			
	4. Diğer	31	4,67	2,67			
Panik Karar verme	1.İlkokul	175	3,58	2,62	1,005	,391	-
	2.Ortaokul	91	3,70	2,73			
	3.Ortaöğretim	46	3,67	2,15			
	4. Diğer	32	4,43	2,27			

Tablo- 17’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin karar verme stillerinin özsayı alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,619$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin dikkatli karar verme alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,571$ $p >0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kaçınan karar verme alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,829$ $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin erteleyici karar verme alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,222$ $p >0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin panik karar verme alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,005$ $p >0,05$).

4.16. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin karar verme düzeyi alt boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo-18’de verilmiştir.

Tablo-18: Okul Yöneticilerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

Karar verme stilleri	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	ss	t	p
Karar Vermede Özsaygı	1.Lisans	302	7,40	1,33	,406	,892
	2.Yüksek Lisans	41	7,31	1,31		
Dikkatli Karar verme	1.Lisans	302	10,48	1,95	,128	,525
	2.Yüksek Lisans	41	10,43	1,73		
Kaçıngan Karar Verme	1.Lisans	301	3,63	2,86	,045	,565
	2.Yüksek Lisans	41	3,60	2,69		
Erteleyici Karar Verme	1.Lisans	302	3,59	2,52	-,261	,170
	2.Yüksek Lisans	41	3,70	2,85		
Panik Karar verme	1.Lisans	305	3,71	2,56	,303	,802
	2.Yüksek Lisans	41	3,58	2,60		

Tablo-18’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin karar verme düzeyi özsaygı alt boyutu puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,406$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyutu puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,128$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kaçıngan karar verme alt boyutu puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik

ortalamları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,045$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin erteleyici karar verme alt boyutu puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,261$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin panik karar verme alt boyutu puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,303$; $p>0,05$).

4.17. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Düzeyi Yöneticilikte Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmakta mıdır?

Okul yöneticilerinin karar verme düzeyi alt boyutlarının yöneticilikte kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel değerler, Varyans analiz sonuçları ve Tukey testi sonuçları Tablo-19'da verilmiştir

Tablo-19: Okul Yöneticilerinin Yöneticilikte Kıdem Değişkenine Göre Karar Verme Düzeyi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-Tukey HSD)

Karar verme stilleri	Yöneticilikte Kıdem	N	\bar{X}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Karar vermede öz saygı	1. 1-5	184	7,28	1,42	1,435	,232	-
	2.6-11	99	7,60	1,16			
	3.12-17	36	7,36	1,26			
	4. 18'den Fazla	16	7,12	1,36			
Dikkatli Karar verme	1. 1-5	184	10,58	1,71	1,243	,294	-
	2.6-11	100	10,20	2,29			
	3.12-17	35	10,40	2,07			
	4. 18'den Fazla	15	11,00	1,36			
Kaçıngan Karar Verme	1. 1-5	184	3,60	2,86	,461	,710	-
	2.6-11	99	3,44	2,80			
	3.12-17	34	4,05	2,56			
	4. 18'den Fazla	16	3,93	3,54			
Erteleyici Karar Verme	1. 1-5	185	3,42	2,49	1,157	,326	-
	2.6-11	98	3,62	2,61			
	3.12-17	36	3,86	2,67			
	4. 18'den Fazla	16	4,56	2,78			
Panik Karar verme	1. 1-5	185	3,63	2,59	,412	,745	-
	2.6-11	100	3,73	2,48			
	3.12-17	36	3,66	2,50			
	4. 18'den Fazla	16	4,37	2,87			

Tablo- 19’da görüldüğü gibi okul yöneticilerinin karar verme stillerinin özsayı alt boyutu puanlarının yöneticilikte kıdem türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,435$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin dikkatli karar verme alt boyutu puanlarının yöneticilikte kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,243$ $p >0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin kaçınan karar verme alt boyutu puanlarının yöneticilikte kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,461$ $p >0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin erteleyici karar verme alt boyutu puanlarının yöneticilikte kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,157$ $p >0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin panik karar verme alt boyutu puanlarının yöneticilikte kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,412$ $p >0,05$).

4.18. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ile Karar Verme Stilleri Arasında İlişki var mıdır?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri ile karar verme stilleri arasında ilişki olup olmadığı korelasyon analizi ile incelenmiştir. Anlamlılık seviyesi 0,05 olarak alınmıştır. İstatistik değerler ve sonuçlar Tablo-20’de verilmiştir.

Tablo-20 :Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ile Karar Verme Stillerinin İlişisini Belirleyen Korelasyon Katsayısı Sonuçları

		Karar Vermede Özsaygı	Dikkatli	Kaçıngan	Erteleyici	Panik
İşten Zevk Alma	r	-,052	-,186**	,081	,063	,085
	p	,344	,001	,140	,249	,119
İşe Güdülenme	r	,078	-,225**	-,089	-,165**	-,162**
	p	,149	,000	,102	,002	,003
İşkoliklik Toplam	r	,011	-,233**	-,012	-,061	-,051
	p	,843	,000	,820	,266	,348

Tablo-20’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işten zevk alma alt boyutu ile karar verme stili özsaygı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,344$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işten zevk alma alt boyutu ile dikkatli karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p=0,001$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işten zevk alma alt boyutu ile karar verme stili kaçıngan karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,140$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işten zevk alma alt boyutu ile karar verme stili erteleyici karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,249$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işten zevk alma alt boyutu ile karar verme stili panik karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel olarak düşük ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p=0,119$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işe güdülenme alt boyutu ile karar verme stili özsaygı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,149$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işe güdülenme alt boyutu ile karar verme stili dikkatli karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p=0,000$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işe güdülenme alt boyutu ile karar verme stili kaçınan karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,102$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işe güdülenme alt boyutu ile karar verme stili erteleyici karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,002$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin işe güdülenme alt boyutu ile karar verme stili panik karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p=0,003$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin toplam alt boyutu ile karar verme stili özsaygı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,843$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin toplam alt boyutu ile karar verme stili dikkatli karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p=0,000$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin toplam alt boyutu ile karar verme stili kaçınan karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,820$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin toplam alt boyutu ile karar verme stili erteleyici karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,266$; $p>0,05$).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işkoliklik eğiliminin toplam alt boyutu ile karar verme stili panik karar verme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,348$; $p>0,05$).

4.19. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri Karar Verme Stillерinin Alt Boyutlarını Etkilemekte midir?

Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin karar verme stilleri alt boyutlarına etkisinin olup olmadığı regresyon analizi ile incelenmiştir. Anlamlılık seviyesi 0,05 olarak alınmıştır. İstatistik değerler ve sonuçlar Tablo-21,22,23,24,25’de verilmiştir.

Tablo 21: Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Karar Verme Özsaygı Alt Boyutunu Etkisini Belirleyen Regresyon Katsayısı Sonuçları

Değişken	R ²	F	P	Boyutlar	β	t	p
İşkoliklik	0,018	3,080	,047	İşten Zevk Alma	-,148	-2,164	,031
				İşe Güdülenme	,156	2,283	,023

Bağımlı Değişken: Karar Vermede Özsaygı

Okul yöneticilerinin karar verme özsaygı alt boyutundaki değişkenliğin %1,8’ini işkoliklik eğilimleri yordamaktadır. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin alt boyutları açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri karar verme özsaygı boyutundaki değişkenliği sırasıyla işten zevk alma alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,031$) ve işe güdülenme alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,023$) yordamaktadır.

Tablo 22 : Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Dikkatli Karar Verme Alt Boyutunu Etkisini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları

Değişken	R ²	F	P	Boyutlar	β	t	p
İşkoliklik	0,057	10,003	,000	İşten Zevk Alma	-,066	-,980	,328
				İşe Güdülenme	-,193	-2,865	,004

Bağımlı Değişken: Dikkatli Karar Verme

Okul yöneticilerinin dikkatli karar verme alt boyutundaki değişkenliğin %5,7'sini işkoliklik eğilimleri yordamaktadır. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin alt boyutları açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri, dikkatli karar verme boyutundaki değişkenliği işe güdülenme alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,004$) yordarken işten zevk alma alt boyutu anlamlı bir yordayıcılığa sahip değildir ($p<0,05$; $p=0,328$).

Tablo 23: Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Kaçınan Karar Verme Alt Boyutunu Etkisini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları

Değişken	R ²	F	P	Boyutlar	β	t	p
İşkoliklik	0,034	5,791	,003	İşten Zevk Alma	,206	2,996	,003
				İşe Güdülenme	-,214	-3,120	,002

Bağımlı Değişken: Kaçınan Karar Verme

Okul yöneticilerinin kaçınan karar verme alt boyutundaki değişkenliğin %3,4'ünü işkoliklik eğilimleri yordamaktadır. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin alt boyutları açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri, kaçınan karar verme boyutundaki değişkenliği sırasıyla işten zevk alma alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,003$) ve işe güdülenme alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,002$) yordamaktadır.

Tablo 24 : Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Erteleyici Karar Verme Alt Boyutunu Etkisini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları

Değişken	R ²	F	P	Boyutlar	β	t	p
İşkoliklik	0,064	11,314	,000	İşten Zevk Alma	,249	3,717	,000
				İşe Güdülenme	-,310	-4,621	,000

Bağımlı Değişken: Erteleyici Karar Verme

Okul yöneticilerinin erteleyici karar verme alt boyutundaki değişkenliğin %6,4'ünü işkoliklik eğilimleri yordamaktadır. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin alt boyutları açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri, kaçınan karar verme boyutundaki değişkenliği sırasıyla işten zevk alma alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,000$) ve işe güdülenme alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,000$) yordamaktadır.

Tablo 25 : Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Panik Karar Verme Alt Boyutunu Etkisini Belirleyen Regrasyon Katsayısı Sonuçları

Değişken	R ²	F	P	Boyutlar	β	t	p
İşkoliklik	0,068	12,301	,000	İşten Zevk Alma	,266	4,004	,000
				İşe Güdülenme	-,315	-4,756	,000

Bağımlı Değişken: Panik Karar Verme

Okul yöneticilerinin panik karar verme alt boyutundaki değişkenliğin %6,8'ini işkoliklik eğilimleri yordamaktadır. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin alt boyutları açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri, panik karar verme boyutundaki değişkenliği sırasıyla işten zevk alma alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,000$) ve işe güdülenme alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,000$) yordamaktadır.

5. BÖLÜM TARTIŞMA

Bu bölümde, okul yöneticilerinin karar verme stilleri alt boyutlarının ve işkolik eğilimlerinin alt boyutlarının okul türü, cinsiyet, yaşı, görev, medeni durum, öğrenim durumu, branş ve idarecilikte geçirdikleri hizmet süresi değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediği, işkolik eğilimlerinin karar verme stillerine etkisine yönelik elde edilen bulgular doğrultusunda yorumlanacaktır. Araştırmanın alt problemleri sırası ile verilerek tartışma ve yorum yapılacaktır.

5.1. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Yaşa Göre Tartışma ve Yorumu

Bu araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik ölçeği alt boyutları yaş değişkenine göre incelendiğinde işten zevk alma, işe güdülenme alt boyutları ile yaş değişkeni arasında bir ilişki bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde genelde yaş değişkeni ile işkoliklik üzerine yapılan çalışmalarda yüksek yaş grubunda bulunan bireylerin daha fazla işkolik davranışlarda buldukları gözlemlenmiştir.

Akın ve Oğuz (2010), öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik üzerine yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı şekilde fark gösterdiği saptamıştır. Bu araştırmaya göre deneyimli öğretmenler meslekte yeni olan öğretmenlere göre daha fazla işkolik davranmaktadır.

Oğuz ve Akın (2008), öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki araştırmasında da deneyimli öğretmenlerin meslekte yeni olan öğretmenlere göre daha fazla işkolik davranışlarda bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Bardakçı&Baloğlu (2012), tarafından yapılan bir araştırmada işkoliklik düzeyleri en düşük grubun 24–30 yaş aralığındaki yöneticiler olduğu, işkolikliğin alt boyutları olan işi eğlenceli bulma ve işe güdülenme eğilimleri 39 yaşına kadar artmakta, 40 yaşından sonra yeniden düşüşe geçtiği tespit edilmiştir. Ayrıca işkolikliği en yüksek grup 30–39 yaş grubudur. Bardakçı (2007), Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi

üzerine yaptığı bir araştırmada deneyimli eğitim yöneticilerinin meslekte yeni olanlara göre işkoliklikte daha yüksek puanlar bulgusuna ulaşmıştır.

5.2. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Cinsiyete Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik ölçeği alt boyutları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde işten zevk alma, işe güdülenme alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Literatür incelendiğinde işkolik eğilimler ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki bulguları değişiklik göstermektedir. Bazı araştırmalarda kadınların daha fazla işkolik davranışlarda bulunduğu gözlemlenirken bazı araştırmalarda erkeklerin daha fazla işkolik davranışlarda bulunduğu gözlemlenmiştir.

Bardakçı&Baloğlu (2012), tarafından İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri araştırmasında da okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır. (Spence ve Robbins, 1992; Burke, 1999), (Akın ve Oğuz, 2010), (Koyuncu ve diğerleri, 2006), (Naktiyok ve Karabey, 2005) tarafından gerçekleştirilen işkoliklik araştırmalarında da cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Burke, 1999; Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; Harpaz ve Snir, 2003 tarafından yapılan bir araştırmada erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek işkolik davranışlar gösterdiği tespit edilmiştir.

Burke ve arkadaşları (2006) 496 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, işe bağımlılık boyutunda erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek işkoliklik puanına sahip olduklarını, ancak bu durumun sebebi olarak toplumsal cinsiyet rollerinden çok erkeklerin işlerine ilişkin özyeterlik algılarının daha yüksek olmasını göstermektedirler.

Gürsu (2006), tarafından Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin işe bağımlılık hakkındaki görüşlerinin incelenmesi araştırmasında işe bağımlılık ile cinsiyet arasında bir ilişki tespit edilemese de kadın ve erkek öğretmenlerin işe bağımlılık hakkındaki görüşlerinin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde küçük de olsa farklılıkların olduğu görülmektedir. İşe bağımlılık ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkide kadınların erkeklere göre daha fazla iş takıntılı ve kontrol odaklı

oldukları ifade edilebilir. Altınkurt&Yılmaz (2013), tarafından farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları araştırmasında kadın okul yöneticileri erkeklere göre daha fazla işkolik olduğu bulgusuna rastlanılmıştır.

5.3. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik ölçeği alt boyutları görev değişkenine göre incelendiğinde işten zevk alma, işe güdülenme ve işkoliklik toplam alt boyutları ile görev değişkeni arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Altınkurt ve Yılmaz (2015), tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin üçte ikisinden fazlası, müdür yardımcılarının ise yaklaşık yarısı işkolik eğilimlidir. Araştırma sonucunda, okul müdürleri, müdür yardımcılara oranla daha fazla hevesli bağımlı, iş bağımlısı ve iş meraklısı çalışırken, müdür yardımcılarını ise okul müdürlerine oranla daha çok gönülsüz çok çalışan durumundadır. Müdür yardımcılarının müdürlere oranla daha fazla iş yoğunluğu olması ve yetki kullanımını da daha olması gönülsüz çalışmalarının nedeni olarak görülebilir. Bardakaçı ve Baloğlu (2012), İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri araştırmasında elde edilen bulgulara göre işkoliklik düzeyleri göreve göre değişkenlik göstermemektedir.

5.4. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Medeni Duruma Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik ölçeği alt boyutları medeni durum değişkenine göre incelendiğinde işten zevk alma, işe güdülenme alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yapılan diğer araştırmalarda evli bireylerin daha fazla işkolik davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir. Evli bireylerin sosyal yaşamının daralması ve evli bireylerin bekarlara göre daha fazla kariyer planlaması yapması işkolik davranışların nedenleri olabilir.

Dilek ve Yılmaz (2016), tarafından yapılan Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri adlı araştırmada öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile medeni durumlar arasında anlamlı bir bulguya rastlanılmamıştır.

Bardakçı, (2007), Bardakçı ve Baloğlu, (2012) tarafından yapılan araştırmada serbest (umarsız) çalışanlar tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık ve işsel güdülenme boyutlarındaki görüşleri medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmazken; işten haz alma boyutunda farklılaşmaktadır. Bulgulara göre bu boyutta evli öğretmenlerin işten haz duyma durumu bekâr öğretmenlere göre daha yüksektir.

Ateş, Yıldız ve Yıldız (2012) evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere oranla sosyal desteğinin fazla olmasına bu durumun evli öğretmenleri işine karşı daha fazla motive ettiğine dikkat çekmiştir.

Akdağ ve Yüksel (2010), tarafından yapılan insan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü araştırmasında öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunduğunu rapor eden sonuçlara rastlanmaktadır.

Akyüz'e göre (2012), bekar öğretmenler evli öğretmenlere oranla daha fazla işkolik eğilimlidirler bu yüzden de çalışmaya daha fazla bağlılar ve çalışmaya daha fazla güdülenmektedirler. Evliler ise bekârlara oranla daha fazla çalışmaktan zevk almaktadır.

5.5. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Kurum Türüne Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik ölçeği alt boyutları kurum türü değişkenine göre incelendiğinde işten zevk alma, işe güdülenme alt boyutları ile okul türü değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Literatür incelendiğinde işkolik eğilimler ile kurum türü değişkeni arasında Bardakçı ve Baloğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada benzer bulgular ortaya çıkmış, okul türü ile işkoliklik alt boyutları arasında anlamlı istatististiğe rastlanılmamıştır.

5.6. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Öğrenim Durumuna Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik ölçeği alt boyutları eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde işten zevk alma alt boyutu ve işkoliklik toplam alt boyutu ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Lisans mezunu okul yöneticilerinin yüksek lisans okul yöneticilerine göre daha fazla işkolik davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde işkolik eğilimler ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişki bulguları benzerlik göstermektedir.

Oğuz ve Akın (2008), Öğretmenlerin İşkolik Düzeyleri ile Evlilik Uyumları Arasındaki İlişki araştırmasında öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir bulguya rastlanılmamıştır. Bardakçı ve Baloğlu (2012), tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin eğitim düzeyi ile işkoliklik alt boyutları arasında anlamlılık bulgusuna ulaşılmamıştır.

5.7. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Branşa Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik ölçeği alt boyutları branş değişkenine göre incelendiğinde işe güdülenme alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulunmuş , işten zevk alma alt boyutu ile branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Literatür incelendiğinde işkolik eğilimler ile branş değişkeni arasındaki ilişki bulguları farklılık göstermektedir.

Dilek ve Yılmaz (2010), tarafından yapılan çalışmada benzer bulgulara rastlanmış çalışmada elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri genel olarak bakıldığında branşlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Bardakçı (2007), Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi çalışmasında eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin branşlara göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır.

Bardakçı ve Baloğlu (2012) tarafından yapılan araştırmada da yine benzer bulgular ortaya çıkmış bu araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri branşa (sosyal alanlar, sayısal alanlar, teknik alanlar, sınıf öğretmenliği) farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

5.8. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Yöneticilikte Kıdeme Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik ölçeği alt boyutları yöneticilikte kıdem değişkenine göre incelendiğinde işten zevk alma, işe güdülenme alt boyutları yöneticilikte kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde işkolik eğilimler ile yöneticilikte kıdem değişkeni arasındaki ilişki bulgular değişiklik göstermektedir.

Dilek ve Yılmaz (2016), tarafından yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri kıdeme göre farklılaşmamaktadır. Yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri sadece hevesli bağımlı tipindeki öğretmenlerin içsel güdülenme boyutunda kıdeme göre değişmektedir. 21 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin 1-10 yıl arası çalışan öğretmenlere göre işe güdülenme durumu daha yüksektir.

Akyüz'ün (2012), avukatlar ve öğretim elemanları üzerine yaptığı çalışmada da benzer bulgular ortaya çıkmış kıdem ile işkoliklik düzeyi arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Dosaliyeva'nın (2009) İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırmasında 1-5 yıl kıdeme sahip çalışanların işe güdülenme hissini daha fazla olduğu ifade edilmiştir.

Akın ve Oğuz'un (2010) araştırmasında ise deneyimli öğretmenlerin meslekte yeni olan öğretmenlere göre daha fazla işkoliklik eğilimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bardakçı (2007) ve Bardakçı & Baloğlu'nun (2012) araştırmalarında da 10-15 yıl kıdeme sahip okul yöneticilerinin işe güdülenme oranları, 1-5 yıl arası kıdeme sahip ve 15 yıl üstü kıdeme sahip okul yöneticilerinden daha yüksek bulgusuna ulaşılmıştır.

5.9. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillерinin Yaşа Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin karar verme stillerinin alt boyutlarından dikkatli karar verme, panik karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme, ve karar özsayı boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde karar verme stilleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişki bulguları değişiklik göstermektedir.

Kurban (2015), tarafından yapılan araştırmada yaş değişkeni ile karar verme stilleri alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. İlmez (2010) bir kamu kurumundaki görevli yöneticilerin ve çalışanların liderlik stilleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine yaptığı araştırmada Hava Kuvvetleri Komutanlığında çalışan yöneticilerin yaş değişkeninin kaçınan karar verme alt boyutuna ilişkin algılarını etkilediği bulgusuna ulaşmıştır.

Özer (2018), sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin karar verme stilleri üzerine yaptığı araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin kaçınan karar verme alt boyutuna ilişkin puanlarının yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre yaşı 20 ve üstü olanların kaçınan karar verme algıları yaşı 19 ve altı olanlardan daha yüksektir. Bu durumda yaşı daha fazla olanlarda karar verme davranışından kaçınmanın ve karar vermeyi ertelemenin baskın olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Küçükkendirci ve ark. (2016), tarafından yapılan araştırmada ise kaçınan karar verme alt boyutuna anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte yaşı daha fazla olanların puanları diğer gruplara göre yüksek bulunmuştur.

5.10. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillерinin Cinsiyete Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin karar verme stillerinin alt boyutları cinsiyet değişkenine incelendiğinde dikkatli, kaçınan, erteleyici karar verme alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişkiye rastlanırken; panik karar verme, karar verme özsayı alt boyutlarında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Literatüre bakıldığında karar verme stilleri ile cinsiyet değişkeni

arasındaki ilişki araştırma bulguları değişiklik göstermektedir.

Avşaroğlu ve Üre (2007)'nin yaptığı bir araştırmada üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri puan ortalamaları, öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

Shim (1998) bir tüketici olarak ergenlik dönemindeki gençlerin karar verme stillerini incelemiş ve cinsiyet değişkeni ile karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Güçray (1998) yaptığı bir araştırmada karar verme tepki stillerinin cinsiyetle ilişkisini incelediği çalışmasında ilgisizlik ve kaçınan karar verme alt boyutunda erkek öğrenci puanlarının kız öğrenci puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur.

Jacoby (2005) karar verme stilleri ile teknolojinin kabul edilebilirlik düzeyi ve kullanımı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasındaki analizler sonucunda cinsiyet değişkeni ile karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Tiryaki (1997) üniversite öğrencilerinin karar verme davranışları araştırmasında kızların içtepisel karar verme puan ortalamalarının, erkeklerden anlamlı düzeyde farklı olduğunu, kararsızlık ve mantıklı karar verme stratejileri puan ortalamalarının ise cinsiyetlere göre anlamlı farklılıkların olmadığını belirtmiştir.

5.11.Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Görev Türüne Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin karar verme stillerinin alt boyutlarından dikkatli karar verme, karar özsaygı, panik karar verme, kaçınan karar verme ve erteleyici karar verme ile görev (müdür, müdür yardımcısı, müdür yetkili öğretmen) değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Kurban (2015), tarafından yapılan bireysel algılarına göre okul yöneticilerinin karar verme stilleri araştırmasında rasyonel karar verme alt boyutunda, sezgisel karar verme alt boyutunda, bağımlı karar verme alt boyutunda, kaçınma karar verme alt boyutunda, kendiliğinden-anlık karar verme alt boyutunda, müdür olarak görev yapan yöneticilerin, müdür yardımcısı olarak görev yapan yöneticilerin arasındaki farkın anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Vural (2013), araştırmasında spor yöneticilerinin karar vermede öz saygı ve karar verme ölçeği tüm alt boyutlarının (dikkatli, kaçınan, erteleyici ve panik) yöneticilik statüsü değişkenine göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Katılımcıların gençlik hizmetleri ve spor il müdürü olarak görev yapıyor olması ile şube müdürü olarak görev yapıyor olması, onların karar vermede öz saygı ve karar verme stillerini belirlemede etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

5.12. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Medeni Duruma Göre Tartışma ve Yorumu

Okul yöneticilerinin karar verme stilleri alt boyutlarından panik karar verme, kaçınan karar verme, karar özsaygı ve erteleyici karar verme ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Dikkatli karar verme alt boyutu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde farklılıklara rastlanmaktadır.

Alver, Ada ve Çakıcı (2006), okul yöneticilerinin karar verme stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi araştırmasında bekarların bağımsız karar verme stratejisi puan ortalamasının evlilerden düşük olduğu görülmüş. Medeni durumlarına göre, bağımsız karar verme stratejisi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Medeni durumlarına göre, mantıklı karar verme stratejisi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Medeni durumlarına göre, içtepisel karar verme stratejisi puan ortalamaları arasında bekarların lehine anlamlı fark yoktur.

5.13. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Kurum Türüne Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin karar verme stilleri alt boyutlarından panik karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici dikkatli ve karar özsaygı ile kurum türü değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde benzer sonuca ulaşılmıştır.

Kurban (2015), tarafından yapılan bireysel algılarına göre okul yöneticilerinin karar verme stilleri araştırmasında bağımlı karar verme puan

ortalamaları, kaçınma karar verme puan ortalamaları, kendiliğinden-anlık karar verme puan ortalamaları analiz sonuçları incelendiğinde ölçeğin tüm alt boyutlarında yöneticilerin çalıştığı okul türü açısından anlamlı bir farklılaşmanın oluşmadığı görülmektedir.

5.14. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillерinin Öğrenim Düzeyine Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin karar verme stilleri alt boyutlarından dikkatli, kaçınan, panik, erteleyici ve karar özsaygı alt boyutları ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Literatür incelendiğinde karar verme stilleri ile öğrenim düzeyi değişkeni arasındaki ilişki bulguları değişiklik göstermektedir.

Vural (2013), tarafından spor yöneticilerinin karar verme stilleri üzeri yaptığı bir araştırmada spor yöneticilerinin karar vermede öz saygı ve karar verme ölçeği tüm alt boyutlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Kurban (2015), tarafından yapılan araştırma sonucunda eğitim durumu değişkeni ile karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Uzunoğlu (2008), tarafından hakemlerin karar verme stillerinin klasmanlarına ve bazı değişkenlere göre incelediği araştırmada hakemlerin, öğrenim durumlarına bakılarak; kaçınma karar verme puanlarında lise mezunu hakemler ile yüksek lisans mezunu ve BESYO mezunu hakemler arasında önemli bir farklılık bulunduğunu ve bu farklılığın lise mezunu hakemlerin aleyhinde olduğunu tespit etmiştir. Yani eğitim seviyesi azaldıkça; hakemlerin çekingen davranış gösterdikleri ve sorumluluk almaktan uzaklaşma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Üngüren (2011), yaptığı araştırmada beş yıldızlı konaklama ve tatil köyü işletmelerinde çalışan departman yöneticileri ile yaptığı çalışmada yüksek lisans ve üniversite düzeyinde eğitim seviyesine sahip yöneticilerin rasyonel karar verme puanlarının, lise düzeyinde eğitim seviyesine sahip yöneticilere göre anlamlı ölçüde yükselerek farklılaştığı bulgusuna ulaşmıştır. Elde edilen sonuçlara dayanarak yüksek lisans ve lisans/önlisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip yöneticilerin kararlarını genellikle rasyonel karar verme stiline dayanarak aldığı; sezgisel, bağımlı,

kaçınmacı ve kendiliğinden karar alma davranışları içerisinde bulunmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

5.15. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillерinin Yöneticilikte Kıdeme Göre Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin karar verme stilleri alt boyutları ile yöneticilikte kıdem değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre yöneticilikte kıdem değişkeninin karar vermeyi etkileyecek bir faktör olmadığı söylenebilir.

Literatür incelendiğinde karar verme stilleri ile yöneticilikte kıdem değişkeni arasındaki ilişki bulguları değişiklik göstermektedir.

Vural (2013), tarafından spor yöneticilerinin karar verme ölçeği dikkatli, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme alt boyutları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir ilişkiye rastlanmadığı; karar vermede öz saygılarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasında ise anlamlı düzeyde bir ilişkiye rastlandığı saptanmıştır.

Vural (2013), tarafından spor yöneticilerinin karar verme ölçeği dikkatli, kaçınan, erteleyici ve panikyöneticilik kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, karar verme öz sayg alt boyutunda ise yöneticilik kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

5.16. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ile Karar Verme Stilleri Arasında İlişkinin Tartışma ve Yorumu

Yapılan bu araştırmada okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri ile karar verme alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizlerinde işten zevk alma alt boyutu ile dikkatli karar verme alt boyutu arasında; işe güdülenme alt boyutu ile dikkatli, erteleyici ve panik karar verme alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatür incelendiğinde işkoliklik ve yapılan araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişki sonuçlarında farklılıklar yer almaktadır.

Pekdemirve Koçođu (2014), tarafından yapılan arařtırmada iřkolikliđin iř-yařam ve yařam-iř dengesiyle dūřuk dūzeyde de olsa iliřkisi olduđu tespit edilmiř.İřkoliklik dūzeyi arttıka iř-yařam ve yařam-iř dengesi az da olsa bozulabilecek dolayısıyla iř-yařam ve yařam-iř arasında çatıřma ortaya ıkacaktır. Bireylerin iřkoliklik eđilimleri ile iř yařam dengesi boyutları olan iř-yařam ve yařam-iř dengesi boyutları arasındaki iliřkide, arařtırmacılar tarafından geliřtirilen kiřilik olęeđinin 5 kiřilik ozelliđinden (iře giriřkenlik, insancılık, canı tezlik, sıccakkanlılık ve dıřa dōnūklūk) hiřbirinin aracılık rolū tespit edilememiřtir.

Dilek ve Yılmaz (2016), ođretmenlerin iřkoliklik eđilimleri ile iř-yařam dengeleri arasındaki iliřkiye yōnelik yapılan bir arařtırmada elde edilen bulgulara gōre iř meraklısı çalıřan tipindeki ođretmenlerin iřten haz duyma durumları ile yařam doyumları arasında dūřuk dūzeyde, aynı yōnlū ve anlamlı bir iliřki vardır. Serbest alıřan tipindeki ođretmenlerin iře bađlılık durumları ile iř-aile çatıřması ile ilgili gōrūřleri arasında dūřuk dūzeyde, ters yōnde ve anlamlı bir iliřki vardır. Serbest (umarsız) alıřan tipindeki ođretmenlerin iřten haz duyma durumları ile aile-iř çatıřması ile ilgili gōrūřleri arasında da dūřuk dūzeyde, ters yōnde ve anlamlı bir iliřkinin olduđu bulgular arasındadır. İř meraklısı tipindeki çalıřanların iřten haz duyma dūzeyleri yūkseldikçe, yařam doyum dūzeyleri de yūkselmektedir. Serbest alıřan tipindeki ođretmenlerin ise iře bađlılık dūzeyleri yūkseldikçe, iř-aile çatıřması boyutundaki çatıřma dūzeyleri azalmaktadır, ya da iře bađlılık dūzeyleri dūřūkçe, iř-aile çatıřması boyutundaki çatıřma dūzeyleri artmaktadır. Serbest alıřan tipindeki ođretmenlerin iřten haz duyma dūzeyleri yūkseldikçe, aile-iř çatıřması boyutundaki çatıřma dūzeyleri azalmaktadır, ya da iřten haz duyma dūzeyleri dūřūkçe, aile-iř çatıřması boyutundaki çatıřma dūzeyleri artmaktadır.

5.17. Okul Yōneticilerinin İşkolik Eğilimleri Karar Verme Stillerine Etkisinin Regrasyon Analizi Tartışma ve Yorumu

Yapılan bu araştırmada okul yōneticilerinin işkolik eğilimlerinin karar verme stillerine olan etkisini tespit etmek için yapılan regrasyon analizi sonucunda işten zevk alma alt ve iře gūdūlenme alt boyutları karar verme ozsayđı, kaçıngan, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarını anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. İşe

güdülenme alt boyutu dikkatli karar verme alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva (2016) tarafından işkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik yapılan bir araştırmada işkoliklikle ilgili boyutlardaki artışın örgütsel bağlılığını da pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşkoliklik ve örgütsel bağlılık boyutlarına yönelik yapılmış regresyon analizi sonucunda işten zevk alam ve işe güdülenme boyutlarının duygusal ve normatif bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. İşten zevk alma boyutunun devamlılık bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konmuştur. Bununla birlikte regresyon analizi, işe güdülenme hissi boyutunun devamlılık bağlılığını artırdığını ortaya koymuştur.

Kemer (2018), tarafından Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin İşkoliklik Algılarının İş Aile Çatışmasına Etkisine yönelik yapılan bir araştırmada Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algılarının iş aile çatışması üzerindeki etkisi incelenmiştir. İşkolikliğin iş aile çatışması üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre çalışma bağlılığı boyutu ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Araştırmada işe güdülenme ve işten zevk alma boyutunun iş aile çatışması üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

6. BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu araştırma, okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin karar verme stillerine olan etkisinin değerlendirilmesi, işkolik eğilimlerinin ve karar verme stillerinin katılımcıların demografik özelliklere göre farklılıklarını tespit etmek için yapılmıştır. 347 eğitim yöneticisinin katılımı ile gerçekleşmiştir. İşkoliklik eğilimleri için yapılan analizler sonucunda, işe güdülenme alt boyut puan ortalamasının işten zevk alma boyutu puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

30 yaş altı okul yöneticilerinin puan ortalamalarının en düşük olduğu yani bu yaş grubunda işkoliklik eğilimlerin daha düşük olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeninde de kadın yöneticilerin işkoliklik eğilimleri erkek yöneticilere göre daha düşük çıkmaktadır. Müdür yardımcılarının müdürlere daha işkolik eğilimde oldukları tespit edilmiştir. İdari iş yükünün müdür yardımcılarının üzerinde olmasından dolayı müdür yardımcılarını işi yetiştirmek amaçlı bu eğilimde olabilir.

Bekar okul yöneticileri evli okul yöneticilerine göre daha işkolik davranışlar sergilemektedir. Evli okul yöneticilerinin ailevi sorumluluklarından dolayı bekar yöneticilere göre daha az işkolik davranışlar sergilediği söylenebilir. Ortaokulda görev yapan okul yöneticileri ilkokulda ve ortaöğretimde görev yapan yöneticilere göre daha çok işkoliklik eğilimler göstermiştir. Yüksek lisans mezunu eğitim yöneticileri lisans mezunu okul yöneticilerine göre daha çok işkolik eğilimler göstermiştir. Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerini branş değişkenine göre değerlendirdiğimizde branş öğretmeni okul yöneticisinin sınıf öğretmeni okul yöneticisine göre daha çok işkolik davranışlar sergilediği görülmektedir. Yönetilikte kıdem değişkenine göre 18 yıldan fazla okul yöneticisi olarak görev yapanlar daha fazla işkolik eğilimlere sahiptir.

Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin demografik değişkenlere göre analizleri incelediğimizde dikkatli karar, erteleyici ve panik karar verme alt boyutunun puanlarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Karar verme stillerini cinsiyet

değişkenine göre incelediğimizde kadın yöneticilerin karar özsaygı ve dikkatli karar verme puanları daha yüksektir. Erkek yöneticilerde panik, kaçınan ve erteleyici puanlar daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Görev türü değişkenine baktığımızda müdür yetkili öğretmenlerin özsaygı, dikkatli karar verme, panik karar verme puanı yüksek çıkmıştır. Müdür yetkili öğretmenlerin kıdemlerinin düşük olması etkili olabilir. Medeni durum değişkenine baktığımızda bekar öğretmenlerin dikkatli karar verme, karar verme özsaygı puan ortalamaları yüksek olduğu çıkmıştır. Evli öğretmenlerin kaçınan, erteleyici ve panik karar verme ortalamaları yüksek çıkmıştır. Görev türü değişkenine baktığımızda ortaöğretim okul yöneticilerinin kaçınan, erteleyici ve panik karar verme puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiş. Eğitim durumu değişkeninde de kaçınan, erteleyici ve panik karar verme boyutlarında lisans mezunlarının ortalamaları yüksek çıkmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri ile karar verme stilleri arasında işten zevk alma ve dikkatli karar verme arasında; işe güdülenme ve dikkatli, panik, erteleyici karar verme arasında ilişki tespit edilmiştir. İşkolik eğilimlerin karar verme stillerini etkisine yönelik yapılan analizde işkolik eğilimlerin karar verme stillerini tüm alt boyutlarda etkilediği tespit edilmiştir.

6.2.Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına göre araştırma başlıkları altında şu öneriler verilebilir:

6.2.1. İşkoliklik

Okul yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin işe güdülenme alt boyutu, işten zevk alma alt boyutu ve işkoliklik toplam alt boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği lisans mezunu yöneticilerin yüksek lisans mezunu yöneticilere göre işkolik eğilimleri daha yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri görülmüştür. Milli Eğitim Bakanlığı ve Yök iş birliği yaparak yüksek lisans eğitimi ve hizmetiçi eğitim kursları ile okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri engellebilir.

6.2.2.Karar Verme

1.Okul yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin kaçınan, dikkatli ve erteleyici karar verme alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadın okul yöneticilerinin erkek okul yöneticilerine göre dikkatli karar verme puanlarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Kaçınan ve erteleyici karar verme alt boyutlarda ise erkek okul yöneticilerinin puanlarının kadın okul yöneticilere göre daha yüksek düzeyde olduğu görüldü. Erkek okul yöneticilerinin kaçınan ve panik karar vermeleri hizmetiçi eğitimlerle önlenabilir.

2. Okul yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin dikkatli karar verme alt boyutu medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Bekar yöneticilerinin puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bekar okul yöneticilerine yönelik hizmetiçi eğitimler düzenlenerek gerekli önlemler alınabilir.

3.Okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan analizde işkolik eğilimlerin alt boyutları ile dikkatli, erteleyici ve panik karar verme stilleri arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Okul yöneticilerine yönelik kurslar ve hizmetiçi eğitimler ile işkolik eğilimlerin azaltılarak karar verme sürecinin daha sağlıklı olması sağlanabilir.

4.Okul yöneticilerinin işkolik eğilimlerinin karar verme stillerine etkisini belirleye yönelik yapılan regresyon analizinde işkolik alt boyutlarının karar verme özsaygı, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutları etkilediği görülmüştür. Okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri karar verme stillerini tüm alt boyutlarda etkilemektedir. Okul yöneticilerinin karar sürecinin etki altında kalması eğitim öğretim sürecinin aksamasına sebep olabilir. Okul yöneticilerine yönelik yök ile de işbirliği yapılarak eğitim yönetimi alanında görev yapan akademisyenlerin mentörlüğünde okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri engellenerek karar verme süreci sağlıklı işletilebilir.

KAYNAKÇA

- Adair, J., Kalaycı, N., & Korkmaz, G. (2000). Karar verme ve problem çözme.
- Akdağ, F., & Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Akduman, G., Hatipoğlu, Z., & Yüksekbilgili, Z. (2015). Work addiction as related to number of children. *Work*, 2(2).
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde İş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akın, U., & Oğuz, E. (2008). Öğretmenlerin İşkolik Düzeyleri ile Evlilik Uyumları Arasındaki İlişki. *International Conference on Educational Sciences* . Kuzey Kıbrıs.
- Akın, U., & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 309-327.
- Akyüz, Z. (2012). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması (Doctoral dissertation, İstanbul Aydın Üniversitesi).
- Altıncılıç, Ş. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınkurt, Y., & Yılmaz, K. (2015). Farklı Çalışan Tipindeki Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ve İş Doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi* , 225-236.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Boso, N. I. (2017). Nevrotik Yöneticilerin İşkolik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 154-165.
- Alver, B., Ada, Ş., Çakıcı, D., & ÇAKICI, D. (2006). Okul yöneticilerinin karar

- verme stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (13), 55-70.
- 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: an international journal*, 40(6), 881-890.
- Ardıç, K., Erbaşaran, Z. İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 334-346.
- Arın, A. (2006). Lise yöneticilerinin öğretim liderliği davranışları ile kullandıkları karar verme stratejileri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki düzeyi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bern, D. J., & Nolen-Hoeksema, S. (1999). *Psikolojiye Giriş; (Çeviren: Yavuz Alagon)*, Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Avşaroğlu, S., & Ömer, Ü. R. E. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme ve Stresle Başa Çıkma Stillerinin Benlik Saygısı ve bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 85-100.
- Aydın, Ö. (2006). *En Ünlü İşkolikler*. Capital İş & Ekonomi.
- Aziz, Shahnah and Zickar, Micheal, J.; (2006) "A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, p. 52-62.
- Aziz, S., Wuensch, K. L. & Brandon, H. R. (2010). A comparison among worker types using a composites approach and median splits. *The Psychological Record*, 60, 627-647
- Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2005). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin karar verme

- stilleri ve sınav kaygıları arasındaki ilişki. VIII. Ulusal Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Kongresi Özet Kitabı. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and individual differences*, 53(5), 629-634.
- Bardakçı, S. (2007). Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bardakçı, S., & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164).
- Baron, J. (1994). *Thinking and deciding*. United Kingdom: Cambridge University.
- Bashan, E. (2012). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Bayraktaroğlu, S., & Dosaliyeva, d. (2016). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Social Sciences Institute/Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11).
- Bergland, B. W. (1974). *Career planning the use of sequential evaluated experience*. Boston: Houghton Mifflin.
- Bilkay, S. (1990). Karar alma süreci ve kararın yönetimdeki önemi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İşletmecilik Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(4), 469-488.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological reports*, 93(1), 91-92.
- Burnett, P. C., Mann, L., & Beswick, G. (1989). Validation of the Flinders Decision Making Questionnaire on course decision making by students. *Australian Psychologist*, 24(2), 285-292.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi. Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim (7. bs.)*. Ankara: Siyasal.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı. Ankara. DeLorenzo, D. R. (1998). The relationship of cooperative education exposure to career decision-making self-efficacy and career locus of control (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Chamberlin C., M. ve Zhang N. (2009). Workaholism, Health, and Selfacceptance, *Counseling & Development*, 87(1), 159-69.
- Çolakkadıoğlu, O. (2003). Ergenlerde karar verme ölçeği'nin uyarlama çalışması. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana*.
- Çömlekçi, N. (2001). *Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları*. Bilim Teknik Yayınevi.
- DeLorenzo, D. R. (1998). The relationship of cooperative education exposure to career decision-making self-efficacy and career locus of control. *Journal of Cooperative Education*, 35(1), 10-15.
- Demirbaş, H. (1992). Suçlu ve suçlu olmayan ergenlerin karar verme davranışlarının karşılaştırılması. *Yükseklisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- Deniz, M. E. (2002). Üniversite öğrencilerin karar verme stratejileri ve sosyal beceri

düzeylelerinin TA-baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi(Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Deniz, E. (2004). Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve problem çözme yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(15), 25-35.
- Deniz, M. (2006). The relationships among coping with stress, life satisfaction, decision-making styles and decision self-esteem: An investigation with Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(9), 1161-1170.
- Deveci, F. (2011). Ergenlerde karar verme stilleri ile algılanan sosyal destek düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Unpublished master dissertation, Çukurova University, Adana.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).
- Dilek, S. A., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Dinklage, L. B. (1967): *Adolescent Choice and Decision-Making*, Monograph 2 A, *Studies of Adolescents in Secondary Schools*. Harvard School of Education. Publications Office: Cambridge.
- Doğan, B., & MORALI, S. (1999). Üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyum düzeylerinin spor yapma alışkanlıkları ile incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 16-27.
- Doğan, S., & Şahin, F. (2015). Kendi Kendine Liderlik Stratejilerinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkileri. S. Doğan (Editör). *Yaşam Doyumu* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 131-145.
- Douglas, J. E. ve Morris, R. J. (2006). Workaholic or Just Hard Worker?. *Career Development International*, 11 (5), 394-417.
- Edwards, J.R., Rothbard, N.P., (2000), "Mechanisms Linking work and family: Clarifying the relationship between work and family construct" *Acad. Manage. Rev.*, 25, 178-199.
- Eldeleklioğlu, J. (1996). Ergenlerde Karar Verme Becerisini Etkileyen

- Faktörler. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1).
- Eldeklioğlu, J. (2016). Karar stratejileri ile ana-baba tutumları arasındaki ilişki. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(11).
- Ersever, Ö. H. (1996). Karar verme becerileri kazandırma programının ve etkileşim grubu deneyiminin üniversite öğrencilerinin karar verme becerileri üzerindeki etkisi.
- Fujimoto, T., (2014), "Workaholism and Mental and Physical Health", Japon Labor Review, 11(1), 50-67
- Garson, B. (2005). Work addiction in the age of information technology: An analysis. IIMB Management Review, 15, 21.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. Journal of Counseling Psychology, 36(2), 252.
- Gerdan, E. (2018). Yöneticilerin işkolik davranışlarının yaşam doyumlarına etkisi: konaklama işletmeleri örneği (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Güçray, S. S. (2016). Bazı kişisel değişkenler, algılanan sosyal destek ve atılganlığın karar verme stilleri ile ilişkisi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(9).
- Günbeyi, M., & Gündoğdu, T. (2011). Polis teşkilatının "işkolik" çalışanları. Doğu Üniversitesi Dergisi, 11(1), 56-63.
- GÜRSAKAL, N. (1986). Karar analizi üzerine bazı notlar. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 42(1-4).
- Gürsu, O. (2016). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin İşe Bağımlılık Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi. Ekev Dergisi, 393-404.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. Human relations, 56(3), 291-319.
- Herbig, Paul A. and Frederick A. Palumbo (1994) "Karoshi: Salaryman Sudden Death Syndrome", Journal of Managerial Psychology, Vol. 9 No. 7, 1994, p.11-16
- İlmez, M. (2010). Bir kamu kurumundaki görevli yöneticilerin ve çalışanların liderlik stilleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme

Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Ince, M., Gül, H., Oktay, E., & Candan, H. İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama.
- Izgar, H., & Yılmaz, E. (2007). Pio ve Yibo'nda Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Karar Vermede Özsaygı Ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişki. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17), 341-351.
- Jacoby, M. (2005). Relationship between principals' decision makings styles and technology acceptance & use. (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Pittsburgh, Pittsburgh, United States of America.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. Free press.
- Johnson, R. H. (1978). Individual Styles of Decision Making: A Theoretical Model for Counseling. Personnel and Guidance Journal, 56(9), 530-6.
- Johnston, L. (2005). The Relationship between Organizational Climate, Occupational Type and. New Zealand Journal of Psychology, 34(3), 181.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. International Journal of Stress Management, 8(2), 129-145.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. Japanese Psychological Research, 38(4), 192-203.
- Karasar, N. (1995). Bilimsel araştırma yöntemi, kavramlar, ilkeler. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Karşlı, M. D. (2004). Yönetimsel etkililik. Pegem A Yayıncılık.
- Kemeny, A. (2002). Driven to excel: A portrait of Canada's workaholics. Canadian Social Trends, 64(2), 2-7.
- Kemer, E. (2018). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin İşkoliklik Algılarının İş Aile Çatışmasına Etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 237, 251.
- Kirchheimer, S. (2004), "Workaholism: The 'Respectable' Addiction", 16 August.
- Kneeland, S. (2001). *Problem çözme*. Gazi Kitabevi.
- Köksal, A. (2003). Ergenlerde duygusal zeka ve karar verme becerileri arasındaki

- ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Köksal, A., & Gazioğlu, A. İ. (2007). Ergenlerde duygusal zekâ ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki. *HAYEF: Journal of Education*, 4(1), 133-146.
- Köse, A. (2002). Psikolojik danışma ve rehberlik birinci sınıf öğrencilerinin cinsiyet ve algılanan sosyo-ekonomik düzey açısından psikolojik ihtiyaçları ve karar verme stratejilerinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükkendirici, H., Şakır, A., Arıkan, A., & Güler, Y. R. (2016). Kamu Sağlık Kurumları Taşra Yöneticilerinin Karar Verme Stilllerinin Belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 19(2), 201-219.
- Kurban, C., & Yaşar, M. (2015). Bireysel algılarına göre okul yöneticilerinin karar verme stilleri. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 10(1), 170-190.
- Kurt, U. (2003). Karar verme sürecinde yöneticilerin kişilik yapılarının etkileri.[The effects of the managers' personalities to the decision making process]. *Yüksek Lisans Tezi*. Baskent Üniversitesi, Ankara.
- Kuzgun, Y. (1992). Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi ve Standardizasyonu. VII. Ulusal Psikolojisi Kongre Çalışmaları.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek danışmanlığı, uygulamalar kuramlar. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2006). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, Nobel Yayınları.
- Líbano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1).
- Naktiyok, A., & Karabay, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 179-198.
- Machlowitz, M. M. (1978). Determining the effects of workaholism. Unpublished, doctoral dissertation, Yale Üniversitesi, ABD.
- Mann, L.; Harmani, R., ve Pover (1989). Adolescent Decision-Making: The Development of Competence. *Journal Of Adolescence*, 12, 265-278.
- McKay, J. (2004). Workaholism: Praised or the Plague of School Administrators?. *AASA Journal of Scholarship & Practice*, 1(2), 6-9.

- Mert, M. N. Ş. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(3), 229-246.
- Morgan, G. (1993). İşte Yaşamda Stresle Başa Çıkmanın Yolları. Çev: Şebnem Çağla). İstanbul: Ruh Bilim Yayınları.
- Morgan, G. (1998). Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor, Çev. Gündüz Bulut, MESS Yayınları, İstanbul.
- Mosier, S. K. (1983). Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities (Unpublished MA thesis) University of Texas. Austin, USA.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. Journal of Organizational Change Management, 17(5), 490-508.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik üzerine bir araştırma.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (28).
- Özer, Ö. (2018). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), 421-432.
- Öztrak, M. (2017). Kurumsal Eğitim Veren Eğitimcilerde Girişimci Kişilik İle İşkoliklik İlişkisi (Doctoral dissertation, Istanbul Aydin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Payne, J. W., Payne, J. W., Bettman, J. R., & Johnson, E. J. (1993). The adaptive decision maker. Cambridge university press.
- Pekdemir, I., & Koçoğlu, M. İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30(30), 309-338.
- Phillips, S. D., Paziienza, N. J., & Ferrin, H. H. (1984). Decision-making styles and problem-solving appraisal. Journal of Counseling Psychology, 31(4), 497.
- Pietropinto, A. (1986). The workaholic spouse. Medical Aspects of Human Sexuality, 20, 89-96.ss.
- Plous, S. (1993). The psychology of judgment and decision making. McGraw-Hill

Book Company.

- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70.
- Rebore, R. W. (2001). *Human resources administration in education: A management approach*. Allyn & Bacon, A Pearson Education Company, 75 Arlington Street, Boston, MA 02116.
- Robinson, B. E. (2000). *Ben işkolik değilim: bence öylesin*. Kuraldışı Yayıncılık.
- Russo, A. James ve Waters, E. Lea (2006). "Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, the Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling". *Career Development International* 11(5): 418-439
- Semiz, E. Ö. B. F. T. İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Schvaneveldt, J. D., & Adams, G. R. (1983). Adolescents and the decision-making process. *Theory Into Practice*, 22(2), 98-104.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and psychological measurement*, 55(5), 818-831.
- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations*, 50(3), 287-314.
- Serçeoğlu, N., & Selçuk, G. N. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 3(1), 39-55.
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.
- Scholz, U., Gutierrez- Dona, B., Sud, S. & Schwarzer, R. (2002). Is General Self Efficacy A Universal Construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (3), 242-251.

- Shiloh, S., Koren, S., & Zakay, D. (2001). Individual differences in compensatory decision-making style and need for closure as correlates of subjective decision complexity and difficulty. *Personality and individual differences*, 30(4), 699-710.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A.B., Shimada, K., Kawakami, N. (2011), "Workaholism and Well-being Among Japanese Dualearner Couples: A Spillover-crossover Perspective", *Social Science & Medicine*, Vol. 73, No. 3, 399-409
- Shonin E, Van Gordon W, Griffiths MD (2014) The emerging role of Buddhism in clinical psychology: Toward effective integration. *Psychology of Religion & Spirituality*, 6: 123.
- Simon, H. A., & Barnard, C. I. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization*. Macmillan..
- Sinangil, H. K. (1993). Yönetici adaylarında karar verme ile kaygı ilişkileri. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, 171-177.
- Snir, R. ve Zohar, D., (2008), "Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study", *Applied Psychology: An International Review*, 57, 109-127.
- Spector, P. E. ve Fox S. (2005), "The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior", S. Fox ve P. E. Spector, (Ed.). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets içinde*. Washington DC: American Psychological Association, 151-174.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Şanlı, N. (1987). Çekirdek Ailede Karar Verme Sürecine Eşlerin Katılımı. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Taşgıt, M. S. (2012). Üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ve karar verme düzeylerinin incelenmesi (Master's thesis, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı).
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. ISGUC The

- Journal of Industrial Relations and Human Resources, 8(2), 104-127.
- Tiryaki, M. G. (1997). Üniversite öğrencilerinin karar verme davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tosun, K. (1992). İşletme Yönetimi (6. Baskı). Savaş Yayınları, Ankara.
- Tümer, A. Ş. (1999). Endüstriyel Örgütlerde Davranışsal Açıdan Karar Stillerinin Belirlenmesi ve Bir Uygulama Örneği: Ford Otosan AŞ. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uzunoglu, Ö. U. (2008). Türk futbol hakemlerinin karar verme stillerinin klasmanlarına ve bazı değişkenlere göre incelenmesi (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Üngüren, E. (2011). Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology*, 60(4), 600-621.
- Varoğlu, A. (1996). Karar Verme ve Problem Çözme. Kara Harp Okulu Yayınları, Ankara.
- Vural, M. (2013). Spor genel müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev yapan spor yöneticilerinin düşünme ve karar verme stillerinin incelenmesi (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Yalçın, A. (1995). Yöneticilikten Etkin Liderliğe . Mustafa Özel .Stratejik Yönetim ve Liderlik. İstanbul: İz Yayıncılık.52.
- Yaniv, G. (2011). "Workaholism and Marital Estrangement: A Rational Choice Perspective", *Mathematical Social Sciences*, 61: 104-108
- Yeşilyaprak, B. (2006). Eğitimde rehberlik hizmetleri [Educational guidance services]. Ankara, Turkey: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2013). Yönetimde karar verme süreci ve bilgi merkezlerinde uygulanması.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik

ilişkisi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (31), 95-112.

Zincirkiran, M., & Mete, M. (2014). İşkoliklik Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eytlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 51(590), 103-114.

Zohar, D. (2006). On the Vicissitudes of the Study of Workaholism: A Construct at a Crossroad. Career Development International, 11 (5), 478-482.



Ekler

Araştırma İzni ve Ölçek Soruları

Değerli yönetici,

Bu çalışma eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerin karar verme düzeyine etkilerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Elinizdeki form üç bölümden oluşmaktadır. Lütfen ilk bölümde bulunan soruları dikkatle okuyarak cevaplayınız. Ardından 2. ve 3. bölümde bulunan soruları okuyarak verilen şablonda size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Tüm işaretlemelerinizi (X) şeklinde yapınız. Vereceğiniz yanıtlar sadece yüksek lisans çalışmamız için kullanılacaktır. Çalışma vereceğiniz samimi yanıtlara dayalıdır ve gönüllülük esastır. İSİM YAZMANIZA GEREK YOKTUR. Çalışma hakkında merak ettiğiniz tüm hususlar için lütfen araştırmacıya başvurunuz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Araştırma Grubu

a. Demografik Bilgiler:

1. Yaşınız: 30'dan az 30-39 40-49 50'den fazla

2. Cinsiyetiniz: K E

3. Göreviniz: Müdür Müdür Yardımcısı Mdr. Yet.

4. Medeni Durumunuz: Evli Bekar

5. Kurumunuz: İlkokul Ortaokul Ortaöğretim Diğer

6. Öğrenim durumunuz: Lisans Y.Lisan

7. Branşınız: Sınıf Öğretmeni Branş Öğretmeni

8. Yöneticilikte Kıdeminiz: 1-5 6-11 12-17 18'den fazla

İŞKOLİKİK ÖLÇEĞİ

Soruları okuduktan sonra, her sorunun karşısında bulunan seçeneklerden sizce en uygun olan sadece bir tanesini işaretleyiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.					
2. İşten kaydığımda kendim suçlu hissederim.					
3. Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.					
4. İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.					
5. Gerçekten hafta sonlarını ipe çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!					
6. İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.					
7. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.					
8. İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.					
9. Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.					
10. Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.					
11. Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.					
12. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.					
13. Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.					
14. İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.					
15. Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.					
16. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.					
17. Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.					
18. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.					
19. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder.					
20. Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.					

KARAR VERME ÖLÇEĞİ

KISIM I

		DOĞRU	BAZEN DOĞRU	DOĞRU DEĞİL
1	Karar verme yeteneğime güvenirim.	()	()	()
2	Karar verirken kendimi birçok kişiden aşağı görürüm.	()	()	()
3	Kendimi karar vermede başarılı biri olarak düşünürüm.	()	()	()
4	Kendimi o kadar cesaretsiz hissedirim ki, karar verme uğraşından vazgeçerim.	()	()	()
5	Verdiğim kararlar iyi sonuçlanır.	()	()	()
6	Diğer insanların, benim kararımdan ziyade, kendi kararlarının doğru olduğu konusunda beni ikna etmeleri kolaydır.	()	()	()

KISIM II

1	Karar verirken kendimi, sanki büyük bir zaman baskısı altındaymışım gibi hissederim.	()	()	()
2	Bütün alternatifleri göz önünde tutmayı severim.	()	()	()
3	Kararları diğer kişilere bırakmayı tercih ederim.	()	()	()
4	Bütün alternatiflerin dezavantajlarını ortaya çıkarmaya çalışırım.	()	()	()
5	Son kararı vermeden önce, önemsiz konular üzerinde çok zaman harcarım.	()	()	()
6	Kararı en iyi şekilde nasıl uygulayabileceğimi enine boyuna düşünürüm.	()	()	()
7	Bir kararı verdikten sonra bile kararı uygulamayı geciktiririm.	()	()	()
8	Karar verirken, karar hakkında pek çok bilgi toplamaktan hoşlanırım.	()	()	()
9	Karar vermekten kaçınırım.	()	()	()
10	Karar vermek zorunda olduğum zaman, karar üzerinde düşünmeye başlamadan önce uzun süre beklerim.	()	()	()
11	Karar verme konusunda sorumluluk üstlenmeyi sevmem	()	()	()
12	Karar vermeden önce amaçlarımı netleştirmeye çalışırım.	()	()	()
13	Önemsiz, küçük olayların yolunda gitmeyebileceği olasılığı, benim aniden tercihlerimden dönüş yapmama neden olur.	()	()	()
14	Bir karar benim tarafımdan veya başka biri tarafından verilecekse, ben karar vermeyi diğer kişiye bırakırım.	()	()	()
15	Ne zaman zor bir kararla karşı karşıya gelsem, iyi bir çözüm yolu bulma konusunda kendimi kötümser hissederim.	()	()	()
16	Seçim yapmadan önce çok fazla dikkatli davranırım.	()	()	()
17	Zorunda kalmadıkça karar vermem.	()	()	()
18	Son ana kadar karar vermeyi geciktiririm.	()	()	()
19	Çok daha bilgili kişilerin benim yerime karar vermelerini tercih ederim.	()	()	()
20	Karar verdikten sonra, kararın doğru olduğuna kendimi inandırmak için çok zaman harcarım.	()	()	()
21	Karar vermeyi ertelerim.	()	()	()
22	Acilen karar vermem gereken bir durumda doğru düşünemem.	()	()	()

Çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür ederiz. Araştırma hakkında merak ettiğiniz tüm hususlarda bizden bilgi alabilirsiniz.



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308-605.99-E.7971299

19.04.2018

Konu: Araştırma İzni (Soner ERASLAN)

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 09/04/2018 tarihli ve 48178250-300-E.5204 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Soner ERASLAN'ın "Okul Yöneticilerinin İşkolilik Eğilimlerinin Karar Verme Stillere Etkisi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Selçuklu, Ereğli, Halkapınar ve Emirgazi ilçelerinde bulunan ekli listede adı yazılı resmi eğitim kurumlarında görevli yöneticilere eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Araştırmacı, Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmalarını 2017-2018 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlamak zorundadır. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmaların 2017-2018 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçları kullanılacak olup, araştırma sonucunun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Mukadder GÜRİSOY
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Kişisel Bilgi Formu (1 Sayfa)
- 2-İşkolilik Ölçeği (1 Sayfa)
- 3-Karar Verme Ölçeği (1 Sayfa)
- 4-Okul Listesi (9 Sayfa)

20 Nisan 2018

Akçeşme Mah.Garaj Cad. No:4 Karatay/KONYA
Elektronik Ağ: <http://konya.meb.gov.tr>
e-posta: istatistik42@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için : Abdurrahman KAYNAK - Şef
Ali Naci İŞİK VHKİ
Tel: (0 332) 353 30 50 - Faks : (0 332) 351 59 40

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden Ofaf-6c86-3d10-9b6c-0db9 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-2: Uygulama İzin Yazıları

İzin 1



Müge Kart <Muge.Ersoy@politics.ankara.edu.tr>

10.03 (Cmt) , 21:14

Siz ✉

Yanıtla | v

Soner bey merhaba,
Ölçeği kullanmanız uygundur. Kolaylıklar ve başarılar dilerim.

Prof. Dr. Müge Kart

iPhone'umdan gönderildi

soner eraslan <sonereraslan@hotmail.com> şunları yazdı (2 Mar 2018 12:46):

Merhabalar hocam, kolay gelsin.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ,Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim.

Prof. Dr. Ercan Yılmaz danışmanlığında "Okul Yöneticilerinde İşkolik Eğilimlerin Karar Verme Düzeyine Etkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmam için tarafınızdan hazırlanan "İşkoliklik Envanterini" izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Kolay gelsin , iyi çalışmalar...

İzin 2



edeniz@yildiz.edu.tr
10.03 (Cmt) , 01:51
Siz

Yanıtla



Melbourne Karar Verme...
22 KB



MELBOURNE KARAR VE...
54 KB

2 ekin (77 KB) Tümünü indir Tümünü OneDrive - Kişisel konumuna kaydet

Soner merhaba, ölçek bilgileri ekli dosyada, başarılar dilerim.

Prof. Dr. M. Engin Deniz

Yıldız Technical University
Faculty of Education
Department of Guidance and Psychological Counseling
Davutpaşa/Istanbul

Yıldız Teknik Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı
Davutpaşa-İstanbul



 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
---	---	---

Özgeçmiş

Adı Soyadı:	Soner ERASLAN	İmza:		
Doğum Yeri:	Ereğli			
Doğum Tarihi:	26.03.1983			
Medeni Durumu:	Evli			
Öğrenim Durumu				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlkokul	Cumhuriyet Okulu	İlkokul	Ereğli	1989-1994
Ortaokul	Ereğli Ortaokulu	Ortaokul	Ereğli	1994-1997
Lise	Ereğli Lisesi	Lise	Ereğli	1997-2000
Lisans	Pamukkale Üniversitesi	Sınıf Öğretmenliği	Denizli	2000-2004
Yüksek Lisans	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Konya	2015-2018 (Tezli)
İş Deneyimi:	2006-2007 Milli Eğitim Bakanlığı / Sınıf Öğretmenliği / Beşiri-Batman 2007-2010 Milli Eğitim Bakanlığı / Müdür Vekilliği / Emirgazi-Konya 2010-2019 Milli Eğitim Bakanlığı / Sınıf Öğretmenliği / Ereğli-Konya			
Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar:	Prof. Dr. Ercan YILMAZ			
Tel:	0505 218 04 32			
Adres	sonereraslan@hotmail.com			