

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**OKUL İDARECİLERİNDE TÜKENMİŞLİK, BİLİNÇLİ FARKINDALIK,
SANAL KAYTARMA VE SOSYOTELİZM DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİLER**

TEZİ YAZAN

TAYFUN KARAÇOR

Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ufuk KOCATEPE AVCI

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Ozan KAYAR (Çankırı Karatekin Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Kahraman KIRAL

MERSİN / 2025

ONAY SAYFASI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

2023011018 numaralı öğrencimiz olan **Tayfun KARAÇOR** tarafından hazırlanan **“Okul İdarecilerinde Tükenmişlik, Bilinçli Farkındalık, Sanal Kaytarma ve Sosyotelizm Davranışları Arasındaki İlişkiler”** başlıklı bu tez çalışması jürimiz tarafından oybirliği ile Psikoloji Ana Bilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Sureti İmzalıdır)

Üniv. İçi – Jüri Başkanı.: Dr. Öğr. Üyesi **Ufuk KOCATEPE AVCI**

(Tez Danışmanı)

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Sureti İmzalıdır)

Üniv. Dışı – Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi **Ozan KAYAR**

(Çankırı Karatekin Üniversitesi)

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Sureti İmzalıdır)

Üniv. İçi– Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi **Kahraman KIRAL**

(Çağ Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

12/06/2025

Doç. Dr. Saadet **SAĞTAŞ TUTKUNCA**

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Bu yüksek lisans tezimi, desteğini hiçbir zaman ve her zaman yanımda olan canım kızlarıma ve hayatıma güzellikler katan Özlem Karaçor'a ithaf ediyorum.

ETİK BEYANI

- Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;
 - Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi
- beyan ederim.

12/06/2025

Tayfun KARAÇOR

ÖZET

OKUL İDARECİLERİNDE TÜKENMİŞLİK, BİLİNÇLİ FARKINDALIK, SANAL KAYTARMA VE SOSYOTELİZM DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

TAYFUN KARAÇOR

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ufuk KOCATEPE AVCI

Haziran 2025, 128 Sayfa

Bu araştırma, okul idarecilerinin tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada; tükenmişlik, bilinçli farkındalık ve sanal kaytarma değişkenlerinin sosyotelizmi yordayıcı güçleri analiz edilmiştir. Araştırma, 2024–2025 eğitim-öğretim yılı içerisinde Mersin ili Tarsus ilçesinde görev yapan 223 okul idarecisi ile yürütülmüştür. Veriler; Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu, Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Sanal Kaytarma Ölçeği ve Genel Sosyotelist Olma Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmış; betimsel istatistik yöntemlerinden bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizleri kullanılmıştır. Ayrıca pearson korelasyon katsayısı ve hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, tükenmişlik ile sosyotelizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu; bilinçli farkındalık ile tükenmişlik, sanal kaytarma ve sosyotelizm arasında negatif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca, tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık düzeylerinin birlikte sosyotelizmi anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Bu bulgular sonucunda, okul idarecilerinin tükenmişlik, bilinçli farkındalık ve sanal kaytarma davranışları sosyotelizmi anlamlı bir şekilde yordadığı ve bu değişkenler arasında güçlü ilişkilerin bulunduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul idarecileri, tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma, sosyotelizm

ABSTRACT**THE RELATIONSHIPS BETWEEN BURNOUT, MINDFULNESS,
CYBERLOAFING, AND PHUBBING BEHAVIORS AMONG SCHOOL
ADMINISTRATORS****TAYFUN KARAÇOR****Master's Thesis, Department of Psychology****Supervisor: Dr. Lecturer Ufuk KOCATEPE AVCI****June 2025, 128 Pages**

This study aimed to examine the relationships among school administrators' levels of burnout, mindfulness, cyberloafing, and phubbing behaviors. The predictive power of the variables burnout, mindfulness, and cyberloafing on phubbing was also analyzed. The research was conducted during the 2024–2025 academic year with a sample of 223 school administrators working in the Tarsus district of Mersin, Türkiye. Data were collected using the Short Form of the Burnout Scale, the Mindful Attention Awareness Scale, the Cyberloafing Scale, and the General Phubbing Scale. Data were analyzed using SPSS 25.0. Descriptive statistics, independent samples t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation coefficients, and hierarchical regression analyses were conducted. The findings revealed a significant positive relationship between burnout and phubbing, while mindfulness showed significant negative correlations with burnout, cyberloafing and phubbing. Additionally, burnout, cyberloafing, and mindfulness together were found to significantly predict phubbing. Based on these findings, it was concluded that school administrators' levels of burnout, mindfulness, and cyberloafing significantly predicted phubbing behaviors, and strong relationships were identified among these variables.

Keywords: School Administrators, burnout, mindfulness, cyberloafing, phubbing

ÖNSÖZ

Tez sürecim boyunca bilgisiyle bana rehberlik eden, teşvik edici tutumuyla çalışmama önemli katkılarda bulunan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ufuk Kocatepe AVCI' ya en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin akademik desteği, bu çalışmanın yönünü belirlememde ve başarıyla tamamlamamda büyük rol oynamıştır. Tez savunmamda yapıcı eleştirileriyle tezime katkı sunan değerli jüri üyelerim Dr. Öğr. Üyesi Ozan KAYAR' a ve Dr. Öğr. Üyesi Kahraman KIRAL' a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam boyunca her daim bana desteğini hissettiren, ilgisiyle beni motive eden sevgili eşim Özlem KARAÇOR' a teşekkür ederim. Onun sevgisi, en yorucu anlarda dahi bana umut olmuştur.

Çalışmam boyunca neşeleri, masumiyetleri ve koşulsuz sevgileriyle hayatıma anlam katan Arya ve Mila' ya özel olarak teşekkür etmek istiyorum. Henüz çok küçük olmalarına rağmen, onların bir gülümsemesi, bir “babacığım burada ne yazıyor” deyişleri, bu sürecin en yorucu anlarında bile bana umut ve güç verdi. Bu tez, biraz da onların sabrının ve sevgisinin eseridir.

Her zaman arkamda duran, varlığıyla bana güven veren kıymetli babam Zeki KARAÇOR' a ve kardeşim Tufan KARAÇOR' a içten şükranlarımı sunarım. Ve bu çalışmanın tamamlanmasını görememiş olsa da hayatım boyunca üzerimde emeği olan, sevgisini her zaman yüreğimde taşıdığım merhum annem Müşerref KARAÇOR' a minnetle ve rahmetle teşekkür ederim. Onun hatırası, bu sürecin en sessiz ama en güçlü ilhamı olmuştur.

İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	i
ONAY SAYFASI.....	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYANI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
ÖN SÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
EKLER LİSTESİ.....	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırma Problemi ve Gerekçesi	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	9
1.3. Araştırmanın Önemi	9
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	10
1.5. Sayıtlar.....	11
1.6. Sınırlılıklar	12
1.7. Tanımlar.....	12

İKİNCİ BÖLÜM

2. Teorik Açıklamalar ve İlgili Araştırmalar	14
2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı.....	14
2.1.1. Duygusal Tükenmişlik	15
2.1.2. Duyarsızlaşma	15
2.1.3. Kişisel Başarı Hissinde Düşüş	16
2.1.4. Tükenmişlik Nedenleri.....	16
2.1.4.1. Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler	16
2.1.4.2. Tükenmişliği Etkileyen Çevresel Faktörler.....	17
2.1.5. Tükenmişliğin Belirtileri.....	17
2.1.6. Tükenmişlik Modelleri.....	18

2.1.6.1. Maslach Modeli	18
2.1.6.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli	18
2.1.6.3. Leither Tükenmişlik Modeli.....	19
2.1.6.4. Pines Tükenmişlik Modeli.....	19
2.1.6.5. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	20
2.1.6.6. Golembiewski Tükenmişlik Modeli	20
2.1.6.7. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	21
2.2. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) Kavramının Tanımı.....	21
2.2.1. Bilinçli Farkındalık ile İlgili Görüşler.....	23
2.2.2. Bilinçli Farkındalığın Özellikleri	27
2.3. Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Kavramının Tanımı	28
2.3.1. Sanal Kaytarma Davranışları Çeşitleri.....	29
2.3.2. Sanal kaytarma nedenleri	32
2.4. Sosyotelizm (Phubbing) Kavramının Tanımı	34
2.4.1. Sosyotelizm Türleri.....	36
2.4.1.1. Partner Sosyotelizmi.....	38
2.4.1.2. Yönetici Sosyotelizmi.....	39
2.4.1.3. Ebeveyn Sosyotelizmi	40
2.4.2. Sosyotelizm ile Bu Çalışmada Bulunan Değişkenlerin İlişkisi.....	40
2.4.2.1. Okul idarecilerinde Sosyotelizm İlişkisi	40
2.4.2.2. Sosyotelizm ile Tükenmişlik (Burnout) İlişkisi	41
2.4.2.3. Sosyotelizm ile Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) İlişkisi	42
2.4.2.4. Sosyotelizm ile Sanal Kaytarma (Cyberloafing) İlişkisi	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Araştırmanın Yöntemi	44
3.1. Araştırmanın Modeli ve Tasarımı.....	44
3.2. Araştırmanın Örneklemi	44
3.3. Araştırmanın Etik Yönü.....	45
3.4. Veri Toplama Araçları	46
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	46
3.4.2. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF)	46
3.4.3. Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ).....	47

3.4.4. Sanal Kaytarma Ölçeği	47
3.4.5. Sosyotelizm (Phubbing) (Genel Sosyotelist Olma) Ölçeği.....	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR	49
4.1. Veri Temizleme ve Veri Setinin Uygunluğu	49
4.2. Betimleyici İstatistik	49
4.3. İstatistiksel Analizler	50
4.3.1. Grup Farkları	50
4.3.1.1. Bağımsız Gruplar t-Testleri	50
4.3.1.2. Cinsiyete İlişkin Bulgular.....	51
4.3.1.3. Medeni Duruma İlişkin Bulgular	51
4.3.1.4. Okuldaki Görev Durumuna İlişkin Bulgular.....	52
4.3.2. Tek Yönlü Varyans Analizleri	53
4.3.2.1. Okul Kademesi (Türü) Durumuna İlişkin Bulgular	53
4.3.3. Korelasyon Analizleri	55
4.3.4. Yordama Analizleri.....	57
4.3.4.1. Tükenmişlik, Sanal Kaytarma ve Bilinçli Farkındalık Düzeyleri İle Sosyotelizm.....	57
4.3.4.1.1. Nomofobi.....	60
4.3.4.1.2. Kişisel çatışma.....	62
4.3.4.1.3. Kendini Yalnızlaştırma	64
4.3.4.1.4. Problem Farkındalığı	66

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA.....	68
5.1. Grup Farklılıklarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	68
5.2. Korelasyonel Bulguların Tartışılması.....	75
5.3. Yordayıcılık Analizlerine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	80

ALTINCI BÖLÜM

6. SONUÇ	89
6.1. Katkılar	89
6.2. Sınırlılıklar ve Öneriler.....	90
KAYNAKÇA	92

EKLER	110
-------------	-----



KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
TKÖ-KF	: Tükenmişlik Ölçesi Kısa Formu
BİFÖ	: Bilinçli Farkındalık Ölçeği



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 <i>Demografik Veri</i>	50
Tablo 2 <i>Cinsiyete Yönelik Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları</i>	51
Tablo 3 <i>Medeni Duruma Yönelik Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları</i>	52
Tablo 4 <i>Okuldaki Görev Durumuna Yönelik Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları</i>	52
Tablo 5 <i>Okul Kademesi (Türü) Durumuna Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları</i>	54
Tablo 6 <i>Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri</i>	56
Tablo 7 <i>Yordanan Değişkenin Sosyotelizm Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları</i>	59
Tablo 8 <i>Yordanan Değişkenin Nomofobi Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi</i>	61
Tablo 9 <i>Yordanan Değişkenin Kişisel Çatışma Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi</i>	63
Tablo 10 <i>Yordanan Değişkenin Kendini Yalnızlaştırma Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi</i>	65
Tablo 11 <i>Yordanan Değişkenin Problem Farkındalığı Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi</i>	67

EKLER LİSTESİ

EK 1. Kişisel Bilgi Formu	110
EK 2. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu	111
EK 3. Bilinçli Farkındalık Ölçeği	112
EK 4. Sanal Kaytarma Ölçeği	113
EK 5. Genel Sosyotelist Olma Ölçeği	114



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Toplumun temel yapı taşlarından olan eğitim, kurumlar ile insanların bir arada bulunmasını sağlayarak içinde barındırdığı aşamalarda eğitim sistemini oluşturur (Hesapçıoğlu, 1988; Izgar, 2000). Bu sistem içerisinde eğitim aracılığıyla insanlara kazandırılmaya çalışılan davranışlar, bireylerin çevresi ile girdiği etkileşimler, verdiği tepkiler, kişilerin yaşamlarında istendik davranış değişikliklerine neden olabilmektedir (Başaran 1982; Izgar, 2000). Izgar' a (2000) göre bireylerde istendik davranışlar kazandırılması, eğitim sisteminin temel unsuru okullar aracılığıyla yürütülmektedir. Okul eğitim denince akla gelen ilk unsurdur. Okulların, başta öğrenciler olmak üzere bireyleri topluma dahil etme, adalet ve güven duygusunu kazanma, akademik bilgi ve beceriler geliştirme gibi temel hedefleri vardır. Bu temel hedeflere ulaşabilmek okulların etkili bir şekilde yönetilmeleriyle mümkündür. Etkili okul yönetimi, idarecilerin yalnızca yönetimdeki bilgi ve becerilere sahip olmalarıyla sınırlı değildir. Aynı zamanda teknolojiyi etkin bir şekilde kullanabilmeleri, öğretmenleriyle iş birliği içinde çalışabilmeleri, değişen koşullara hızla uyum sağlayarak karar alma ve uygulama becerilerini etkili bir biçimde kullanabilmeleri ile mümkündür. Bu nedenle okul idarecilerinin mesleki ve kişisel gelişimlerini sürekli olarak geliştirmeleri kaçınılmaz hale gelmektedir (Karacaoğlu, 2008; Usta vd., 2021).

Okulların yönetiminden sorumlu olarak, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından görevlendirilen okul idarecileri görev yapmaktadır. Okul idarecileri, bir müdür ve Millî Eğitim Bakanlığı mevzuatına göre öğrenci sayısına bağlı olarak görevlendirilen en az bir müdür yardımcısından oluşur. Okul idarecilerinin görevleri arasında; eğitim programlarının uygulanması, okul başarısını arttırmaya yönelik çalışmaların planlanması, öğretmenlerin maaş ve ek ders ödemeleri, hangi sınıfa hangi öğretmenin gireceği, okulun başlama ve bitiş zamanları, teneffüs saatleri, okul binalarının temizliği ve uygun hijyen koşullarının sağlanması gibi geniş iş alanlarından sorumludurlar (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018). Bu kadar geniş ve çok yönlü sorumluluklar, okul idarecilerinin yalnızca yönetimle ilgili değil aynı zamanda duygusal ve fiziksel açıdan da ciddi bir yük taşımalarına da neden olmaktadır. Özellikle mevzuat yükü, kaynak yetersizliği, bürokratik işlemler, fiziksel koşulların iyileştirilmemesi ve insan ilişkileriyle ilgili sorunlar idarecilerin iş doyumunu olumsuz etkileyerek, zamanla tükenmişlik

yaşamalarına zemin hazırlayabilmektedir (İvek, 2022). Usta vd., (2021) araştırmalarında okul yöneticilerinin zaman alan sorunlarının evrak işleri, kayıtların düzensizliği ve hiyerarşik iletişim problemleri olduğunu bu durumun ise yöneticilerin çalışmalarını sekteye uğrattığını belirtmiştir. Aynı zamanda maddi konulardaki yetersizlik, idari destek görememe ve yönetim süreçlerinde yaşanan bürokrasi engellerinin de okul yöneticilerinin mesleki motivasyonunu olumsuz etkilediği söylenmiştir (Usta vd., 2021).

Tükenmişlik kavramı kişisel ve örgütsel olumsuz bir duygu durumudur (İvek, 2022). İvek (2022), yaptığı bir çalışmada okulda çalışılan sürede maddi kazancın yeterli olmadığı düşünülmesi tükenmişliğe neden olduğunu belirtmiştir. Okul idarecilerinin çok çeşitli ve yoğun iş yükü, zamanla tükenmişlik düzeylerinin artmasına yol açarak bireysel iyi oluşları ve okul yönetimindeki etkililiklerini zedeleyebilmektedir. Bu durumda okul yöneticilerinin bilinçli farkındalıklarının yüksek olması yaşanılması muhtemel kişiler arası sorunlarının önüne geçecektir (Söner vd., 2023).

Bilinçli farkındalık, bireyin yaşadığı anı yargılamadan fark etmesini sağlayarak stresin etkilerini azaltılmasında etkili bir yaklaşım olarak öne çıkar (Kabat-Zinn, 1994). Deney ve kontrol gruplarının bulunduğu bir çalışmada bilinçli farkındalık düzeyleri yüksek olan bireylerin, stresle daha sağlıklı başa çıkabildiğini ve tükenmişlik durumlarını daha az yaşadığını ortaya koymaktadır (Hülshager vd., 2013). Özellikle bilinçli farkındalık düzeyi olan düşük bireylerin ise stresle başa çıkmakta zorlandığı ve bu durumun işyerinde işlevselliklerini sekteye uğratacak bazı davranışlara yönelmelerine neden olabileceği ifade edilmektedir (Hülshager vd., 2013). Bu davranışlardan biri sanal kaytarma davranışıdır.

Sanal kaytarma, çalışanların mesai saati içinde kişisel amaçlarla interneti kullanmaları şeklinde tanımlanmakta ve işyeri disiplinini olumsuz etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmiştir (Lim, 2002). Stoddart' a (2016) göre tükenmişlik yaşayan ve bilinçli farkındalığı düşük olan birey dikkatini teknolojik araç gereçlere dolayısıyla sanal kaytarma davranışlarına yönlendirdiğini ifade etmiştir. Gezer'e vd., (2020) göre sanal kaytarma davranışları bireyin olumsuz çalışma ortamı içerisinde teknolojik araçlarını kullanımda normalin üzerinde bir şekilde kullanmalarına yol açmaktadır. Bireylerin sanal kaytarma davranışlarına yönelmesiyle idarecilerin sosyotelizm davranışları ilişkili olabilmektedir (Lievaart, 2020).

Sosyotelizm bireyin karşılıklı iletişim içerisinde olduğu sırada ilgisinin akıllı telefona yönelmesidir (Karadağ vd., 2016). Sosyotelizm; bireyin sosyotelist olması veya bireyin sosyotelizme maruz kalması şeklinde iki kavram olarak tanımlanmaktadır (Chotpitayasunondh vd., 2016). Yönetici sosyotelizmi kaynaklarda çok fazla kullanılmamıştır (Yıldırım vd., 2024). Khan vd., (2023) yönetici sosyotelizminin iş hayatına olan bağlılığı azalttığını belirtmiştir. Okul ortamında akıllı telefonunun normalden daha fazla kullanımı (idareci, öğretmenler, öğrenciler ve veliler için kişisel ve grup içi mesajlaşma aracı, yeni öğrenme ortamları, uygulama aracılığıyla veri tabanı oluşturma, ölçme ve değerlendirme, okullara her türlü başvuru için kullanılması vb.) beraberinde farklı olumsuz durumları ortaya çıkarmaktadır (Kış vd., 2022). Bu çalışmada da kullanılan sosyotelizm kavramı, okullarda çalışan idarecilerin “sosyotelist olma” yani karşısındaki kişiye yönelik sosyotelizmi olarak kullanılmıştır.

Sonuç olarak son zamanlarda gelişen teknolojik gelişmelerin okullarımızda olumlu kullanım alanlarının yanında bireylerin tükenmişliklerini, bilinçli farkındalıklarını, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışlarını etkilemektedir. Bu tez çalışmasında okul idarecilerinin, tükenmişlikleri, bilinçli farkındalıkları, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

1.1. Araştırma Problemi ve Gereçesi

Okul idarecilerinin sorumlu olduğu alanlar Millî Eğitim Bakanlığı’nın mevzuatına göre belirlenmiştir. Bu alanlar arasında, eğitim-öğretim faaliyetlerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi, okul güvenliği ile ilgili personellerin yönetimi, bütçe hesaplamaları gibi birçok görevi içermektedir (Şişman, 2012). Mevzuatta yer alan görevlerin yerine getirilmesinde okul müdürünün yanında müdür yardımcıları da vardır. İdarecilerin aralarında bir hiyerarşik bir görev dağılımı bulunmaktadır. Okul müdürü, kurumun üst düzey idarecisi olarak okulda gerçekleştirilen tüm faaliyetlerden birinci derecede sorumluluk sahibidir. Müdür yardımcıları ise, müdürün belirlediği görev dağılımı içerisinde sorumlulukları paylaşmaktadırlar (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018).

Okul idarecileri okulların mevzuatta belirlenen amaçlarına ulaşabilmesi için, sorumluluk tanımı içinde bulunan görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmeye çabalamaktadırlar. Bu görevler, eğitim liderliği, öğretim liderliği, yönetim ve

organizasyon, insan kaynakları yönetimi, öğrenci işleri, okul-çevre ilişkileri ve mesleki gelişim gibi birbiriyle ilişkili alanlardır (Balyer, 2012).

Okul idarecilerinin sorumlulukları, yasal düzenlemeler ve MEB mevzuatında belirlenmiştir. Türkiye'de Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği ne göre okul müdürünün görev, yetki ve sorumlulukları ayrıntılı bir şekilde tanımlamaktadır (MEB, 2013). Bu yönetmelikte; okul müdürü okullarında kayıtlı öğrencilerinin her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerinden sorumludur. Ayrıca idari konular, personel seçimi, taşınır mal, yazı işleri, eğitici ve sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşınmalı eğitim, güvenlik, beslenme, bakım ve koruma, hijyenik koşulların sağlanması, nöbet görevlerinin dağıtılması, okul aile birliğinin kurulması gibi işlerin organizasyonlarının da baş aktörlerdir. Tüm bu işler için okulu yönetmek, değerlendirmek, geliştirmek ve personel talep edip görevlendirmekle de yükümlüdürler.

Başaran'a (1994) göre okul idarecilerinin geleneksel görevleri bulunmaktadır. Bu görevler arasında okulu etkili yönetmekle ilgili okuldaki genel ve çeşitli örgüt geliştirme işleridir. Cinar vd., (2022) okulun sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için kaynakları etkin kullanmak beklenen görevler arasında olduğunu belirtmiştir (Bursalıoğlu, 1991; Vélez vd., 2017; Yukl, 2008). Cinar' a vd., (2022) göre okul idarecileri görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri için çağdaş yönetim anlayışını benimsemeleri, ortak okul vizyonu oluşturma, sosyal ilişkileri geliştirmesi, okul başarısını artırıcı tedbirler alması beklenmektedir. Bu bağlamda, okul idarecilerinin liderlik ve iletişim becerileri, problem çözme stratejileri ve değişime ayak uydurma yetenekleri önemlidir (Çelik, 2002; Şişman vd., 2010). Okul idarecilerinin mesleki gelişim faaliyetleri içinde, eğitim alanındaki güncel teknolojik gelişmeleri takip etmeleri ile yeni yönetim tekniklerini benimsemeleri önemlidir (Recepoğlu vd., 2014). Son yıllarda ülkemizde yapılan çalışmalarda, okul yöneticilerinin mesleki gelişim süreçlerinde dijital yetkinlikleri, esnek liderlik ve psikolojik sağlamlık gibi alanlarda yetersizlik yaşadıklarının ortaya koymaktadır (Recepoğlu vd., 2014).

Okul idarecileri sorumluluklarıyla ilgili görevlerini yerine getirirken bazı zorluklarla karşılaşmaktadır. Artan bürokratik işlemler nedeniyle yaşanan zaman kaybı, kaynakların sınırlı olması, teknolojiye ileriye gidenler, toplumun beklentileri ve eğitim politikalarındaki değişiklikler, okul idarecilerinin iş yükünü ve stres düzeylerini yükseltebilmektedir (Gümüseli, 2009). Bu yüzden okul yöneticilerinin stresle başa

çıkma, zamanı etkili kullanma ve teknolojiyi işi ile uyumlu kullanması görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri önemlidir. Babaoğlu' a vd., (2017) göre okulların başarısı okul idarecilerinin süreci nasıl yönettikleriyle ilişkilidir. Okul müdürü ve müdür yardımcıları, sorumluluk alanlarında yer alan görevleri yerine getirirken, eğitim kurumlarındaki liderlik rollerini benimsemeli, çağdaş yönetim anlayışına yönelmeli ve sürekli mesleki gelişim içinde olmalıdırlar. Bu şekilde, okulların eğitim-öğretim hedeflerine ulaşabilmesi ve toplumun beklentilerine ulaşılması sağlanılabilir.

Okul idarecilerinin iş yeri performansları öğretmenlerin motivasyonları ve genel okul iklimini doğrudan etkilemektedir (Leithwood vd., 2008). Sosyal yaşantının dijitalleşmesi okul iklimini de etkilemektedir. Okullarda teknolojik araç-gereçlerin yaygın kullanımı, okul yöneticilerine iletişim kolaylığı sağlamasının yanında, diğer yandan “kişisel web kullanımı” gibi yeni kullanım alanlarını da gündeme getirmektedir (Anandarajan vd., 2004). Seferoğlu' na (2015) göre okullardaki teknolojik donanımın üst düzeyde olması okul iklimi ve başarısını etkilememektedir. Çünkü işi yapan teknoloji değil, teknoloji kullananların becerisi olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda teknoloji kullanan kişilerin davranışları nedeniyle zaman zaman dikkatlerinin dağılması ve görevlerin aksatılması istenmeyen bir durumdur.

Kurun' a göre okul idarecilerinin görevleri beş grupta değerlendirilmiştir (Taymaz, 1995; Balcı, 2010). Bu görevler; okul işletmesi, personel işleri, eğitim-öğretim işleri, öğrenci işleri ve okul halk işleridir. Okul idarecilerinin görevleri düşünüldüğünde, okulların etkili yönetilebilmesi için idarecilerin psikolojik durumları ve işe verdikleri önem kritiktir. Artan iş yükünün yanında yazışmaların uzun sürmesi ve teknolojideki gelişmeler, okul idarecilerinin tükenmişlik yaşama olasılıklarını arttırabilmektedir. Tükenmişlik, iş hayatı içerisinde sürekli bir biçimde strese maruz kalma sonucu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma ile ortaya çıkan bir sendromdur (Maslach vd., 1981; İvek, 2022). Duygusal tükenme enerji kaybı olarak tanımlanır. Duyarsızlaşma astlara veya üstlere karşı gelişen kopuk tutumlardır. Kişisel başarı hissinde azalma ise yeterlilik duygularındaki düşüştür (Beausaert vd., 2016). Philips' e vd., (2011) göre okul idaresinin etkili liderlik yapması önemlidir çünkü zihinsel ve fiziksel açıdan iyi durumda olmayan idarecinin okulun içindeki olumlu çalışmalar üzerinde yıkıcı etkileri olabileceğini belirtmiştir (Beausaert vd., 2016).

Tükenmişlik ile başa etme becerisinde etkili olabilecek uygulamalardan biri de bilinçli farkındalıktır. Bilinçli farkındalık, bireyin an' la ilişki kurarak yaşadıklarını yargılamadan kabul etmesi olarak tanımlanmıştır (Kabat-Zinn, 2003). Eğitim alanında yapılan çalışmalar, bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin öğretmen ve idarecilerin stres düzeylerini azalttığını ve iş doyumunu artırdığını göstermiştir (Flook vd., 2013). Ancak, Türkiye'deki okul idarecilerine yönelik bilinçli farkındalık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Taylor vd., (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, bilinçli farkındalığın tükenmişlik sendromunun üç boyutu üzerinde de (duygusal tükenme, sinizm, düşük kişisel başarı) anlamlı etkiler yarattığını ve tükenmişlik düzeyine azaltıcı etki ettiğini belirtmişlerdir.

Sanal kaytarma davranışı teknolojik araçların artan kullanımı ile yönetici veya çalışanların iş yerindeki performansını etkileyen bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Sanal kaytarma, çalışanların işte bulundukları saat içinde işle ilgisi olmayan amaçlarla internet kullanımı olarak tanımlanır (Lim, 2002; Özdem vd., 2015). MEB' in 2021 yılında yayınladığı sosyal medya kılavuzunda okul idarecilerinin görev yaptığı her okulda bir sosyal medya hesabının olması gerektiği belirlenmiştir. Bu bağlamda okul içinde gerçekleşen sosyal faaliyet duyurularının veya sonuçlanmış sosyal faaliyetlerin, okulun sosyal medya hesaplarından duyurulması önemli olduğu söylenebilir. Sanal kaytarma, çoğunlukla yöneticiler “önemsiz” eylemler (haber okuma, sosyal medya kontrolü, vb.) olarak görülse de bu eylemlerin sıklığının artması bireylerin zaman yönetiminin olumsuz etkilenmesine ve iş verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır (Kurun, 2019; Ünal vd., 2015). Nitekim, sanal kaytarma, çalışanların bilişim teknolojilerini iş saatleri içinde iş dışı amaçlarla kullanmaları olarak tanımlanmakta ve bu durum, zamanın etkin kullanılmaması nedeniyle örgütsel performans kayıplarına yol açmaktadır (Kurşunmaden, 2022). Akbulut vd., (2017) iş ortamında gerçekleştirilen bu tür tekrarlayıcı internet kullanımlarının, sadece bireysel zaman yönetimi sorunlarına değil, aynı zamanda genel iş akışında aksamalara ve örgütsel hedeflerin sekteye uğramasına da neden olabileceğini belirtmiştir. Özellikle internetin mobil cihazlar aracılığıyla daha erişilebilir hale gelmesiyle, çalışanların bu platformlara yönelimi artmış ve iş dışı faaliyetlerin kontrolü daha da güçleşmiştir (Kurşunmaden, 2022). Bu bağlamda, sanal kaytarma davranışları okul ortamında öğretmen, öğrenci, veli arasındaki iletişimi etkileyebilir, okul iklimi bundan zarar görüp, yine okul hedeflerine ulaşılmasında aksamalara yol açabilir.

Sosyotelizm teknolojik araçların iletişim yerine tercih edilmesiyle ilgili bir kavramdır. Birey ilgisini ve odağını karşısındaki kişi ile iletişim kurmak yerine akıllı telefonla meşgul olmasıdır (Robert vd., 2016). Karadağ vd., (2015) tarafından kavramsallaştırılan sosyotelizm, bireyin sosyal çevresi içerisinde aşırı şekilde akıllı telefonu ile ilgilenmesi olarak tanımlanmaktadır. İş yerlerimizde, akıllı telefon kullanımının artması ile birlikte çalıştığımız kişiler de bunun etkisini her geçen gün yaşamaktadır (Robert vd., 2020; Kış, 2022). Farber (2016) yaptığı bir araştırmada idareci ve öğretmen ilişkisinde sosyotelizm kaynaklı olumsuz sonuçların ortaya çıktığını belirtmiştir (Kış, 2022). Ancak okul idarecilerinin sosyotelizm davranışları ile tükenmişlikleri arasında yapılan araştırmalar sınırlıdır. Bu bağlamda, tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm düzeylerinin okul idarecileri ile olan ilişkileri araştırma problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ilişkilerin anlaşılması, okul yönetiminin etkililiğini artırmak için stratejiler geliştirmeye anlamamızı sağlayabilir. Örneğin, Aghaz vd. (2016), tükenmişlik ve sanal kaytarma arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu belirtmiştir (Aksakal, 2023). Benzer şekilde, Erdem vd. (2017), tükenmişlik ve sosyotelizm arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgular, tükenmişlik düzeyinin teknolojik gelişmelerden kaynaklı olumsuz davranışları arttırabileceği söylenilebilir. Bununla beraber bilinçli farkındalık düzeyinin tükenmişlik düzeyini azaltma durumu da vardır. Taylor ve Millea (2016), bilinçli farkındalık düzeyinin tükenmişlik düzeyini azalttığını belirtmişlerdir. Ayrıca, Balyemezler vd. (2022), bilinçli farkındalık düzeyinin sanal kaytarma düzeyini azalttığını, Gökçearslan vd. (2018), ise bilinçli farkındalık düzeyinin sosyotelizm davranışları düzeyini azalttığını belirtmiştir. Bu bulgular, bilinçli farkındalık düzeyinin hem tükenmişlik düzeyini hem de teknolojik gelişmelerden kaynaklı olumsuz davranışları azaltmadaki rolünün etkili olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, okul idarecilerinde tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi eğitim yönetimi, psikoloji, sosyoloji gibi alanlara katkıda bulunabilir. Okul idarecilerinin tükenmişlik yaşantılarını fark etmeleri, bilinçli farkındalık becerilerini geliştirmeleri ve dijital teknoloji araçlarını işlevsel bir biçimde kullanmaları okul iklimi açısından önem taşır. Özellikle sosyotelizm idarecilerin kişilerarası ilişkilerinin zedelenmesine ve iş verimliliğinin aksamasına yol açabilmektedir. Bu araştırmanın bulguları, okul idarecilerinin okul içerisinde etkililiğini arttırmak, tükenmişlik alanlarını fark etmek ve teknolojiyi kullanırken daha işlevsel hale

getirmek için öneriler sunmak için kaynak olabilir. Ayrıca, elde edilecek olan bulgular, Millî Eğitim Bakanlığı'nın okul idarecilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.



1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, okul idarecilerinde tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışları arasındaki ilişkileri incelemektir. Aynı zamanda bu değişkenler cinsiyet, medeni durum, meslekteki görev durumu ve çalıştıkları okul kademesi (türü) değişkenleri de incelenecektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul idarecileri okulların etkili ve verimli bir şekilde sürekliliğini sağlayan önemli unsurlardır. Okulların genel işleyişinden sorumlu olan idareciler aynı zamanda bürokratik yük, mevzuat karmaşası, kaynakların yetersizliği ve artan toplumsal beklentilerle karşı karşıyadır (Cinar vd., 2022). Bu kadar çeşitli iş kolları arasında zamanla okul idarecilerinde tükenmişlik yaşanabilmektedir (Beausaert vd.,2016; İvek, 2022).

Günümüzde teknolojik gelişmelerin eğitim ortamlarında giderek yaygınlaşması, okul idarecilerinin iş süreçlerini ve iletişim kanallarını da dönüştürmektedir. Özellikle sosyal medya kullanımı, e-mail ve mesajlaşma uygulamaları kurumlar arası iletişimde yoğun olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda iş yerinde amacı dışında kullanılan internet sanal kaytarma davranışlarına neden olmaktadır (Anandarajan vd., 2004; Özdem vd., 2015). MEB'in yayımladığı Sosyal Medya Kullanım Kılavuzu'nda da belirtildiği üzere, okul idarecileri kurumsal sosyal medya hesaplarını görev tanımları çerçevesinde amir onayıyla yürütmekle yükümlüdür (MEB, 2021). Ancak bu dijital etkileşim yoğunluğu, dikkat dağınıklığına, görev dışı kullanımlara da yol açabilecek bireysel davranışlar beraberinde getirebilmektedir (Özdem vd., 2015).

Amelia'a göre (2022), tükenmişlik ile sosyotelizm arasındaki ilişkinin, bir başka kişinin sosyotelizm davranışı üzerinden ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Yani sosyotelizm davranışı nedeniyle tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Yıldız 'a (2023) göre sosyotelist bir yönetici, öğretmenlerle veya paydaşlarla kurduğu iletişimde süreklilikten uzak, dikkat bölücü ve güven zedeleyici bir etkileşim tarzı sergileyebilir; bu da okul iklimini olumsuz yönde etkileyebilir.

Tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışlarının okul idarecilerinde düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkilerin ortaya çıkması hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Özellikle sosyotelist bireylerin yoğun akıllı telefon kullanımı sürecinde öğretmen, öğrenci ve

velilerle kurdukları iletişimde, bilinçli farkındalık düzeyleri koruyucu bir psikolojik değişken olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişlik yaşayan bireylerin işlerine olan ilgilerinin azalması, dijital araçlara yönelerek sanal kaytarma davranışları sergilemeleri ve bu durumun sosyotelizmle baş etme, dikkati sürdürabilme ve sosyal iletişim becerileri üzerindeki etkileri bu araştırma açısından önemli bir yer tutmaktadır. Elde edilecek bulgular, okul idarecilerinin mesleki performansını ve genel mutluluklarını artırmaya yönelik uygulamalara veri sağlayacaktır.

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık düzeyleri birlikte, sosyotelizm düzeyini istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H2: Tükenmişlik düzeyi ile bilinçli farkındalık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Tükenmişlik düzeyi ile sosyotelizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Bilinçli farkındalık düzeyi ile sanal kaytarma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Bilinçli farkındalık düzeyi ile sosyotelizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Sanal kaytarma düzeyi ile sosyotelizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Okul idarecilerinin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: Okul idarecilerinin bilinçli farkındalık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9: Okul idarecilerinin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H10: Okul idarecilerinin sosyotelizm düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H11: Okul idarecilerinin tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H12: Okul idarecilerinin bilinçli farkındalık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H13: Okul idarecilerinin sanal kaytarma düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H14: Okul idarecilerinin sosyotelizm düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H15: Okul idarecilerinin tükenmişlik düzeyleri görev durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H16: Okul idarecilerinin bilinçli farkındalık düzeyleri görev durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H17: Okul idarecilerinin sanal kaytarma düzeyleri görev durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H18: Okul idarecilerinin sosyotelizm düzeyleri görev durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H19: Okul idarecilerinin tükenmişlik düzeyleri okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H20: Okul idarecilerinin bilinçli farkındalık düzeyleri okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H21: Okul idarecilerinin sanal kaytarma düzeyleri okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H22: Okul idarecilerinin sosyotelizm düzeyleri okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

1.5. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılanların doğruyu beyan ettikleri varsayılmıştır.
2. Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçları ve yönteminin araştırmanın amaçlarını sınanabilmesi için uygun ve güvenilir olduğu kabul edilmektedir.
3. Bu çalışmada kullanılacak veri toplama araçlarının ve yönteminin araştırmada incelenen olguları doğru bir şekilde yakalayabilecek veri üretmesi kabul edilmektedir.

4. Araştırmaya katılarak ölçekte yer alan soruları cevaplayan katılımcıların içten samimi ve gerçeği yansıtan bir yaklaşım sergileyeceği kabul edilmektedir.

1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2024-2025 eğitim öğretim yılı birinci dönem Mersin ilinin Tarsus ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görevli olan okul idarecileri ile sınırlıdır.
2. Araştırma verileri nicel araştırma yöntemi ile toplanmış ölçeklere verilen cevaplarla sınırlıdır.
3. Araştırma okul idarecilerinden alınan demografik bilgiler kişisel bilgi formu ile sınırlıdır.
4. Araştırmada kullanılan ölçeklerde olumsuz çağrışımlara sahip davranışlar katılımcıların sosyal olarak daha kabul edilebilir yanıtlar vermiş olabileceği düşünülmüştür.

1.7. Tanımlar

Tükenmişlik: Bireyin çalıştığı yer ile ilgili sıklıkla stres altından kalmasından dolayı, duygusal tükenmesi, duyarsızlaşması ve kişisel başarı düzeyi hissini azalmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981).

Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) : Bireyin yaşadığı ana dikkatini odaklaması, geçmiş ya da gelecek düşüncelerden uzak durarak an ile ilişki kurması, deneyimlerini yargılamadan, şefkatle kabul etmesidir (Kabat – Zinn, 2003).

Sanal Kaytarma (Cyberloafing) : Bireyin interneti, mesai saati içinde iş dışı amaçla teknolojik araçlar aracılığıyla kullanmasıdır (Lim, 2002). Bu kullanımlar; haber sitelerindeki dolaşım, sosyal medya platformlarının kullanımları, çevrimiçi alışveriş sitelerinde vakit geçirme davranışlarını kapsamaktadır.

Sosyotelizm: Birey yüz yüze iletişim halindeyken ilgisini karşısındaki kişi yerine teknolojik araçlara (özellikle telefon) yönelmesidir (Karadağ vd., 2015)

Sosyotelist olma: Bireyin karşısındaki kişi ile iletişim halindeyken odağını akıllı telefona yöneltmesi durumu olarak tanımlanabilir.

Okul İdarecisi (Okul Yöneticisi) : Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul, ortaokul, lise ve diğer kuruluşlara bağlı görevli müdür ve müdür yardımcılarıdır.



İKİNCİ BÖLÜM

2. Teorik Açıklamalar ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde teorik açıklamalar ve ilgili araştırmalar literatür çerçevesinde açıklanacaktır.

2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı

Tükenmişlik kavramı, Freudenberg tarafından 1974 yılında tanımlandı. Son 20 yıl içerisinde çeşitli iş alanlarında ayrıntılı araştırmalar gerçekleştirildi. Freudenberg (1974), tükenmişliği “iç kaynaklar tüketilirken enerji kaybı, başaramama duygusu ve gerçekleşmeyen hedef beklentilerinin sonucu olarak ortaya çıkan bir durum” olarak tanımladı (Izgar, 2000).

Tükenmişlik kavramının literatürdeki tarihsel gelişimine bakıldığında, ilk olarak gönüllü çalışanlar arasında gözlemlenip tanımlanmasından (Freudenberg, 1974) bu yana kavram büyük ilgi görmüş, özellikle 1980’lerde Maslach vd.’lerinin çalışmaları ile akademik olarak sağlam bir çerçeveye oturmuştur. 1981’de Maslach vd. tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI), tükenmişliğin ölçülmesinde standart haline gelmiş ve 2000’li yıllara gelindiğinde tükenmişlik iş yaşamında yaygın biçimde araştırılan bir olgu olmuştur. Eğitim sektörü de bu araştırmalardan payını almış; Türkiye’de de Izgar (2000) gibi araştırmacılar, okul yöneticileri ve öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerini inceleyerek bu sendromun eğitim yönetimi alanındaki önemine dikkat çekmiştir. Yapılan çalışmalar, okul yöneticilerinin yoğun iş yükü ve stres altında tükenmişlik yaşayabildiğini, bunun da hem yöneticilerin sağlığı hem de okul iklimi üzerinde olumsuz etkiler doğurabildiğini ortaya koymuştur.

Maslach’ a vd. (1981), göre tükenmişlik zihinsel ve fiziksel boyutlardan oluşan bir sendromdur. Bu sendromda uzun süreli yorgunluk, fiziksel bitkinlik, çaresizlik ile umutsuzluk duygularını içerisinde barındırmaktadır. Ayrıca iş ve hayata karşı olumsuz tutumlar sergilemeyi de içermektedir (Izgar, 2000). Cherniss’ a (1980) göre, tükenmişlik yoğun stres durumları ve doyumsuzluk hissine karşı insanın verdiği tepkilerdir. Kişi bu tepkisinde yaptığı işten uzaklaşır ve aşırı bağlılığının bir sonucu olarak ortaya tükenmişliği çıkar (Izgar, 2000).

Tükenmişlik, yoğun stresle başa çıkamama durumu olarak tanımlanmıştır (Çam, 1992; Şeker, 2019). Bu durumun sonucu olarak kişi zihinsel, fiziksel ve duygusal açılardan çöküntüye uğrayabilir. İşteki hayatını olumsuz etkileyen tükenmişlik hem

örgütler hem de bireyler için ciddi bir tehdit unsurudur. Yabancı literatürde “job burnout” ya da “staff burnout” olarak bilinen kavram, Türkçe’ye “tükenmişlik-Tükeniş sendromu, mesleki tükenmişlik olarak dilimize çevrilmiştir (Çam, 1992; Şeker, 2019). Maslach vd. (1981), tükenmişlik kavramını duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde düşüş olmak üzere üç başlıkta incelemişlerdir. Duygusal tükenme; birey sahip olduğu işine karşı isteksiz, korkusuz, bitkin ve ilgisiz olarak davranır. Kişi, işi ile ilgili aşırı bir yük taşıdığını düşünür ve bitkinlik hisseder. Duyarsızlaşma; çevresi ve insanlara karşı kayıtsız kalmasıdır. Kişisel başarı hissinin düşmesi ise; kişinin sahip olduğu iş hakkında olumsuz değerlendirmeleri neticesinde etkisiz hissetmesi olarak tanımlanabilmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireyin kişisel başarısı düşer, duygusal tükenme yaşamaya başlar (Maslach vd., 2001; Unutmaz, 2021).

2.1.1. Duygusal Tükenmişlik

Maslach’a vd. (2001), göre duygusal tükenmişlik, kişinin yoğun istekleri olmasına rağmen duygusal yükünün ağırlığı nedeniyle çaresizlik, bitkinlik ve yorgunluk hisleri ile işine daha fazla devam edememesidir. Kişi çevresinin ihtiyaçlarına cevap veremez bu nedenle yetersizlik duyguları yaşar ve işi ile ilgili çabalarını azaltmaya başlar. Tüm bu duygusal tükenmişliğe rağmen kişi çevresiyle iletişimini devam etmek için çalışır (Hamann ve Gordon, 2010; Unutmaz 2021).

Duygusal tükenmişliğin uzun vadeli etkileri arasında okul idarecilerinin psikolojik sağlığının yanında, örgütün genel atmosferini de etkilemektedir. Özellikle öğretmen ve yönetici etkileşiminde, yöneticinin duygusal olarak tükenmiş olması; öğretmen motivasyonunu azaltmakta ve okul içi ilişkilerde güvensizlik ortamına zemin hazırlamaktadır (Leiter vd., 2004). Bu gibi durumlarda kuruma bağlılıkta azalma ve bireysel performansta düşüşle gözlemlenebilir. Maslach ve Leiter (2016), lider pozisyonunda yer alan bireylerin tükenmişliğinin, kuruma aidiyet, vizyon paylaşımı ve iş birliği kültürü gibi temel işlevleri sekteye uğrayabileceğini belirtmiştir.

2.1.2. Duyarsızlaşma

Kişi iş yeri içinde karşılaştığı farklı insanlara ve işine mesafe koyması, ilgisiz davranması, sert ve insani olmayan bir tutum takınması ile tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı yaşar. Zaman içinde kişinin negatif tepkileri çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Karşısındaki kişiye karşı aşağılayıcı ve katı bir tutum

sergileyerek; onların isteklerini ve taleplerini görmezden gelir (Cordes vd., 1993; Izgar 2000).

Duyarsızlaşma, yalnızca bireyin çevresine karşı ilgisizliği değil, aynı zamanda iş ortamında sosyal etkileşimlerin ve ekip ruhunun zayıflamasına yol açar. Okul yöneticilerinde görülen duyarsızlaşma, öğretmenler desteklenmediğini hissetmelerine bu yüzden okul kültürünün zedelenmesine neden olabilir. Bu durum, çalışanlar arasında birbirlerinden uzaklaşma, iş doyumunda azalma ve kurumsal bağlılıkta gerileme ile sonuçlanabilmektedir (Maslach vd., 2016).

2.1.3. Kişisel Başarı Hissinde Düşüş

Tükenmişliğin üçüncü aşaması olan kişisel başarı hissinde düşüş, kişi işinde yetersiz olduğunu bu sebeple kendisini başarısız olarak değerlendirmeye başlar. Başkaları hakkında olumsuz düşünceler hissetmesi, zamanla kendisiyle ilgili negatif düşüncelere yol açar. Kimsenin kendisini sevmediğini düşünüp bu düşünceyle kendine “başarısız” damgası vurur. Kişi bu durumun sonucunda kişisel başarı hissinde düşüş yaşamaya başlar (Örmen, 1993, s.3; Izgar, 2000). İşinde ilerleyemediği için gerilediğini düşünen kişi kendisini suçlu hisseder (Cordes vd., 1993; Torun, 1995; Izgar, 2000). Sonuçta tükenmiş birey hem kendine olan güvenini yitirir hem de yaptığı işten tatmin olamaz hale gelir.

2.1.4. Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişliği etkileyen çevresel ve bireysel nedenler vardır (İşman, 2022; Sürgevil Dalkılıç, 2014). Bireysel faktörler bireyin, kişilik yapısından kaynaklanan çevresel faktörler ise bireyin kişilerarası etkileşimleri sonucu ortaya çıkan ve çalışma koşullarını etkileyen faktörlerdir (Dalkılıç, 2014).

2.1.4.1. Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler

Kişinin kendi özelliklerinden ve yaşam durumundan kaynaklanan bazı etkenler tükenmişlik yaşamasına zemin hazırlayabilir. Sürgevil Dalkılıç (2014), karakter yapısı, işe aşırı bağlılık, dışa bağımlı bir kişilik yapısı, aşırı motivasyon veya idealizm gibi özellikleri; aşırı iş teşviki altında olma, yüksek kişisel hedefler gibi durumları; iş doyumunun düşük olması, performans düşüklüğü, özel hayattaki sorunlar veya kaygılar ile beklentilerin çok yüksek olması ve çeşitli demografik özellikleri bireysel düzeyde tükenmişliğe katkıda bulunabilecek faktörler olarak belirtmiştir. Örneğin, mükemmeliyetçi veya “işkolik” bir yapıya sahip kişiler, çevrelerine göre tükenmişliğe

daha yatkın olabilir. Benzer şekilde, iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanan veya stresle başa çıkma becerisi düşük bireyler de zaman içinde tükenmişlik belirtileri göstermeye başlayabilirler.

2.1.4.2. Tükenmişliği Etkileyen Çevresel Faktörler

İş ortamından ve çalışma koşullarından kaynaklanan etkenler de tükenmişlikte önemli rol oynar. Örgüt kültürü ve çalışma şartları, bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olabilecek çeşitli stres unsurları barındırabilir. Sürgevil Dalkılıç (2014) tarafından belirtilen çevresel faktörler arasında; çalışanın kendini ait hissetmediği bir grup ortamı, iş yükünün dengesiz dağılımı, örgütte adalet duygusunun olmaması, ücret (maaş) memnuniyetsizliği, çalışan ile örgüt değerleri arasında uyumsuzluk ve karar verme sürecine katılım eksikliği sayılmaktadır. Ayrıca iş hayatında yüksek düzeyde stres ve baskı, terfi ve kariyer imkânlarının kısıtlılığı, başarılı performansın ödüllendirilmemesi, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, işin tehlikeli veya sürekli kriz içeren doğası, yeterli sosyal desteğin bulunmaması, örgütün hedef ve politikalarının çalışan beklentileriyle çatışması, müşteri veya hizmet yoğunluğunun çok yüksek olması, yöneticilerden veya müşterilerden geri bildirim alamama ve işyerinde iletişim eksikliği gibi unsurlar da çevresel tükenmişlik nedenleri arasında yer almaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Okul ortamında ise bürokratik engeller, velilerin aşırı talepleri, kaynak yetersizlikleri gibi stres unsurları, okul idarecilerinin tükenmişliğini tetikleyebilecek çevresel faktörlere örnek olarak verilebilir

2.1.5. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromunun belirtileri fiziksel, duygusal ve davranışsal düzeylerde ortaya çıkabilir. Fiziksel belirtiler arasında kronik yorgunluk, enerji kaybı, baş ağrıları, uyku bozuklukları ve sık sık hastalanma gibi işaretler sayılmaktadır. Duygusal belirtiler ise karamsarlık, sabırsızlık, sinirlilik, motivasyon kaybı, çaresizlik ve depresif duygu durumuna yatkınlık gibi halleri içerir. Zihinsel belirtiler olarak da odaklanma güçlüğü, unutkanlık, karar verme zorluğu gibi bilişsel işlevlerde azalma görülebilir. Tükenmişlik yaşayan bireylerde davranışsal belirtiler de ortaya çıkabilir; örneğin işle ilgili sorumlulukları ihmal etme, iş yerine geç gitme, iş yerinden erken ayrılma veya işe sürekli gitmeme gibi iş alışkanlıklarında bozulmalar gözlemlenebilir. Bunun yanı sıra, kişinin işine karşı ilgi ve tutkusunun azalması, iş performansının düşmesi, işle ilgili iletişimden kaçınma ya da müşterilere/öğrencilere karşı sabırsız ve tahammülsüz tavırlar sergileme

gibi davranış değişiklikleri de tükenmişlik belirtileri arasındadır (Maslach vd., 2001; Maslach vd., 2016).

Özetle, tükenmişlik yaşayan birey bedensel olarak kendini bitkin hisseder, duygusal olarak boşalmış ve tükenmiş olur, işle ilgili etkinliğinde ve üretkenliğinde belirgin bir azalma ortaya çıkar. Bu belirtilerin fark edilmesi, tükenmişliğin erken tanınması ve gerekli önlemlerin alınması açısından önem taşır.

2.1.6. Tükenmişlik Modelleri

2.1.6.1. Maslach Modeli

Maslach vd. (2001), tükenmişliği üç aşamadan oluştuğunu belirtmiştir. Duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı hissini düşmesidir. Duygusal tükenmişliği bireyin temel ölçüsü olarak belirtmiştir. Birey gerçek ve duygusal durumlara fazla önem vererek kişisel çabalarında azalma yaşar. Birey iş yerinde arkadaşlarına karşı soğuk, mesafeli ve katı bir şekilde ilgisizdir. Kişisel başarı hissindeki düşüş, kişinin kendisine bazı sıfatlar yüklemeleriyle ifade edilmektedir. Kendisini işe yaramadığını düşünerek yetersiz hisseder. Kişi ulaşmak istediği hedeflerde yetersizlik ve hayal kırıklığı duyguları yaşar ve kendisini suçlar. Sonucunda kişinin iş yerindeki verimliliği düşer (Maslach vd., 2001; Unutmaz, 2021). Maslach' ın modeli, daha sonra geliştirdiği Maslach Tükenmişlik Envanteri ile de uygulama boyutuna taşımış olup bu üç aşamanın ölçülmesini sağlayarak tükenmişlik araştırmalarına büyük katkı yapmıştır.

2.1.6.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss' e göre tükenmişlik, kişinin işi ile ilgili stres durumlarına tepkisel bir davranış olarak başlamıştır. Sonucunda bireyin işiyle psikolojik bağlantısını kesmesine neden olan karmaşık bir süreçtir. Bu sürecin sonucunda, kişinin işine karşı motivasyonunda azalma, müşterilere, yöneticilere ve iş arkadaşlarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirilmesi kaçınılmazdır. Birey iş yaşantısındaki hedeflerine ilişkin azalma ve iş tatminsizliği gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, tükenmişlik, bireyin iş yaşantısındaki iyi oluşu ve iş yerindeki performansı üzerinde önemli bir etkisi olabilir (Demir, 2010; Güven vd., 2016).

Cherniss; Maslach modeli ve Golembiewski modeli gibi tükenmişliği bir süreç olarak ele alır ve bireyin tükenmişliğinin oluşumunda başlangıçta idealizm ve yüksek motivasyon, ardından hayal kırıklıkları ve sonunda çevresine karşı ilgisizliğe varan bir

dizi aşama yaşayacağını belirtir. Bu modelde, çalışan ilk etapta işiyle çok ilgiliyken zamanla karşılaştığı stres durumları ve doyumsuzluk sonucu önce hayal kırıklığı ve düş kırıklığı yaşar, daha sonra işine karşı duyarsızlaşarak tükenmişlik sürecine girer. Cherniss' in ortaya koyduğu bu süreç yaklaşımı, tükenmişlikle mücadelede erken dönem belirtilerin önemine dikkat çekmesi bakımından değerlidir.

2.1.6.3. Leither Tükenmişlik Modeli

Leiter Tükenmişlik Modeli, Maslach Tükenmişlik Modeli' ni temel alarak literatüre kazandırılmıştır. Bu temelde iki koşul bulunmaktadır. Birinci koşul, tükenmişliğin üç bileşeni (duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde düşüş ve duygusal tükenmişlik), iş saatleri dışındaki zamanları da etkilediği varsayımına göre ortaya çıkmaktadır. İkinci koşul ise, bu bileşenlerin çevresel nedenler, kişilik özellikler ve farklı ilişkilere sahip olmasıdır. Modelin merkezinde duygusal tükenmişlik yer almaktadır. Çalışanlar, işlerinde var olan stres durumlarına ve isteklere daha duyarlı oldukları için ilk olarak duygusal tükenmişliğin geliştiği belirtilmiştir (Leither, 1991; Okutan vd., 2010; Yıldız, 2012). Leiter vd. (2004), iş ve kişi arasındaki uyumsuzluk alanlarını (iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, adalet ve değerler) tanımlayarak bu uyumsuzlukların tükenmişliğe yol açabileceğini belirtmiştir. Özetle, Leiter modeli tükenmişliği hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alan ve tükenmişliğin iş dışındaki yaşamla da ilişkili olduğunu vurgulayan bütüncül bir yaklaşımdır (Leither, 1991; Okutan vd., 2010; Yıldız, 2012).

2.1.6.4. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines' e göre tükenmişlik, duygusal olarak kişinin sürekli tükendiği ortamlarda bireylerde neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel halsizlik durumudur. Bu durum üç aşamadan oluşmaktadır. Fiziksel olarak bireyde enerji kaybı, halsizlik ve yorgunluk belirtileri gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Duygusal olarak da kişide çaresizlik, umutsuzluk ve duygusal yorgunluk gibi durumlar yaşanabilmektedir. Zihinsel olarak ise, bireyler işine ve kendisine karşı olumsuz tavırlar sergilemekte yani işinden soğuyarak kendisinden şüphe etmesi gibi durumlar gözlemlenmektedir (Dalkılıç, 2014; Güven vd., 2016).

Pines vd. (1988), çalışmalarında tükenmişliğin, yüksek beklentilerle başlayan mesleki yaşamın zamanla anlam kaybına uğraması sonucu ortaya çıkan bir doyumsuzluk durumu olduğunu vurgulamışlardır. Bu modele göre, tükenmişlik yaşam amacı ve iş doyumu arasındaki kopukluktan beslenir. İşinden anlam ve tatmin bulamayan birey, fiziksel ve duygusal olarak tükenir (Schaufeli vd.,1993; Çapri, 2006).

2.1.6.5. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich vd. (1980), tükenmişlik kavramını; coşku, durgunluk, engellenme, apati ve müdahale başlıklarında 5 aşamada ayırmıştır. Edelwich vd. (1980), tükenmişliği idealist hedeflerin gerçekleşmemesi olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik bir süreçtir ve idealist beklentilerin gerçekleşmemesi sonucu ortaya çıkar. Coşku aşaması, bireyin işin başındaki heyecanını ve yüksek motivasyonunu ifade eder. Durgunluk aşaması, ilk coşkunun azalması ve rutinlerin başlamasıyla ortaya çıkar. Engellenme aşaması, bireyin işinde çeşitli engellerle, hayal kırıklıklarıyla karşılaştığı dönemdir; bu noktada kişi beklentilerinin karşılanmadığını hisseder. Apati aşaması, kişinin artık işiyle ilgili ilgisiz ve kayıtsız hale gelmesi, sadece asgari düzeyde iş yapması halidir. Son olarak müdahale (veya tükenme) aşaması, bireyin ciddi anlamda psikolojik ve fiziksel çöküntü yaşadığı, profesyonel yardım veya müdahale gerektiren boyuttur (Edelwich vd., 1980; Boyar, 2011). Bu model ile birlikte tükenmişliğin aniden ortaya çıkmadığını, bireyin mesleki yolculuğu boyunca aşamalı şekilde geliştiğini düşündürmektedir.

2.1.6.6. Golembiewski Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik bir süreç olarak değerlendirildiğinde bu Maslach tükenmişlik modeliyle var olduğu literatürde bilinmektedir (Arı vd., 2008; Lewin vd., 2007). Golembiewski Modeli' ne göre süreç, duyarsızlaşma ile başlar. Duyarsızlaşma, bireyin işine karşı duyduğu ilgisizliği ve isteksizliği artırarak, iş performansını olumsuz etkiler. Bu durum, bireyin başarıya dair değerlendirmelerini değiştirir ve kişisel başarıda bir azalma hissine yol açar. Ardından, birey, duygusal tükenmişlik yaşayarak süreci tamamlar. Modele göre, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşüş hissine yol açar ve bu düşüş, duygusal tükenmişliğin başlangıcıdır (Ashforth vd., 1997; Cordes vd., 1997; Maslach vd., 2001; Lewin vd., 2007).

2.1.6.7. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında stres faktörü önemli bir durum olmasının yanında tükenmişlik değerlendirilirken kişisel ve örgütsel faktörler dikkate alınmalıdır (Perlman vd., 1982; Çınar vd., 2024). Perlman' a vd. (1982), göre tükenmişlik modeline göre 3 aşamadan oluşur. Bu aşamalar fiziksel ve duygusal tükenmişlik, işle ilgili üretim faaliyetlerini düşürme ve hizmet verilen kişilere karşı duyarsız hareket etme aşamalarıdır. Bu 3 aşama bireyin tükenmişliğinin sebep olduğu duygusal stresin sonucunda, bedensel, duyuşsal/bilişsel ve davranışsal belirtileri yaşamasına neden olmaktadır (Çınar, 2024).

Sonuç olarak tükenmişlik ile yapılan modellerin genelinde süreçte yaşanan kişisel, çevresel ve örgütsel faktörlerin etkili olduğu araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Teknoloji kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte tükenmişlik yaşayan bireylerin iş ortamında sanal kaytarma davranışları ve sosyotelizm gibi olumsuz davranışlara daha fazla yöneldiği araştırmalarda belirtilmiştir. Aghaz vd. (2016), yaptıkları çalışmada çalışan tükenmişliği ve sanal kaytarma arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulmuştur (Aksakal, 2024). Kahraman (2023), tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise dijital tükenmişlik ile sosyotelist davranışlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çin'de yapılan bir çalışmada ise Liu vd. (2021), sosyotelizm davranışının öğretmenlerin depresyon düzeylerini artırdığı, bu ilişkinin ise kısmen tükenmişlik (job burnout) aracılığıyla gerçekleştiğini rapolamıştır. Son olarak başka bir çalışmada ise Taylor vd. (2016), bilinçli farkındalık eğitimlerinin çalışanlarda tükenmişliği azalttığını rapor etmişlerdir.

2.2. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) Kavramının Tanımı

Bilinçli Farkındalık kavramı kişinin yargılamadan an 'la ilişki düşüncüyü yargılamadan kabul etme eylemi olarak tanımlanmıştır. Budizm'in geleneği olan ve günümüzde meditasyonu araç olarak kullanan bilinçli farkındalık "kişinin bulunduğu anda ve yargılamadan, iç ve dış dünyasında gerçekleşen olayları fark etme ve harekete geçme süreci" olarak tanımlanmaktadır (Brown vd., 2007; Balyemezler vd., 2022). Bilinçli farkındalık, Buda'nın ölümü sonrası hemen hemen 400 yıl geçmesiyle ortaya çıkmıştır. Buda' nın öğretileri ve anlatılarının kâğıda geçtiği "Pali" dilinde "sati" kelimesinden türeyerek farkındalık, dikkat ve anımsama anlamlarında kullanılmıştır (Bodhi, 2012; Balyemezler vd., 2022). İngiliz dilinde "mindfulness" şeklinde telaffuz edilmesi 1921'de Davids vd., tarafından literatüre kazandırılmıştır (Davids vd., 2005;

Balyemezler vd., 2022). Türkçede ise bilinçli farkındalık olarak tanımlanmıştır (Özyeşil vd., 2011).

Bilinçli farkındalık gelenekçi ve dini alt yapısı olan bir yapıdan evrensel bir duruma geçmesi bazı süreçlerin sonucunda oluşmuştur (Aktepe vd., 2020). Nyanaponika Thera bu sürecin başlamasında karşımıza ilk çıkan isimlerden biridir. Bilinçli Farkındalık alanında kritik uygulamaları içeren kitapların yazarı olan budist keşiş, zihinsel açıklık, denge, öz kontrol gibi kavramlar üzerinde durmuştur (Thera 2008; Aktepe vd., 2020). Bilinçli farkındalık ile ilgili ilerleyen dönemlerde önemli adımlar atan Tibet’li Budist lider Dalai Lama, Zihin ve Yaşam Enstitüsü’ nün (Mind and Life Institute) kurulmasının öncülerindendir. Bu kurum bilinçli farkındalığın yaygınlaşması ve gelişmesinde önemli katkılar sağlamıştır (Moniz vd., 2015; Aktepe vd., 2020).

Bilinçli farkındalık (mindfulness), bireyin zihinsel yolculuğunda çevreden gelen uyarıları, anlık fark etmesi ve bu deneyimlerini yargılamadan kabul etmesidir (Bishop vd., 2004). Anlık fark etme 3 aşamada incelemiştir. Birinci aşamada yaşantının devam etmesi ve canlıların dış etkenlerden korunabilmesi için en temel farkındalık durumudur (Mithen 1994; Aktepe vd., 2020). İkinci aşamada kişi kendisini fark edip kendisinin farkındadır (Dymond vd., 1997; Aktepe vd., 2020). Son aşamada ise farkında olma durumunda bilinçli farkındalık bulunur (Aktepe vd., 2020). Bilinçli farkındalık kişinin algılarının tamamen anda olabilmesi için bir fırsat ve içinde bulunduğu durumlar karşısında farkında olmasına imkân veren önemli bir beceridir. Bazı insanlarda doğuştan gelen bu özellik veya genetik olarak yatkınlığı, bilinçli farkındalığı sürekli tekrarlarla yükseltmesi mümkün olmaktadır (Brendel, 2019; Balyemezler., 2022).

Bilinçli farkındalık, Kabat-Zinn’in (1979), çalışmalarıyla önemli bir yer edinmiştir. Kabat-Zinn, bu yaklaşımı ilk olarak kronik ağrısı olan hastalara yönelik Mindfulness Temelli Stres Azaltma (MBSR) programında kullanmış ve zamanla bu teknik psikoloji, eğitim ve sağlık alanlarına yayılmıştır (Kabat-Zinn, 2003; Carmody vd., 2008). Kabat-Zinn terapilerinin sonucunda ulaştığı bulgular ışığında tıp, psikoloji ve eğitim alanlarına ilişkin bilinçli farkındalık uygulamalarına yer vermiştir. (Meiklejohn vd., 2012; Roemer vd., 2008; Tonga vd., 2021). Mindfulness temelli uygulamalarda müdahalelerin, başta stres ve depresyon üzerinde birçok psikolojik hastalıkların üzerinde etkililiği bilimsel olarak kanıtlanmıştır. Bulgular, mindfulness uygulamalarının bireyler üzerinde duygularının kontrol becerilerinin arttığı, dikkat sürelerinin uzadığı ve psikolojik iyi oluş

düzeyleri olumlu etkilediği göstermektedir (Chiesa vd., 2009; Hofmann vd., 2010; Goldberg vd., 2018).

2.2.1. Bilinçli Farkındalık ile İlgili Görüşler

Bilinçli farkındalık kavramıyla ilgili birçok kuramcı fikirlerini araştırmalarında sunarak literatüre katkı sağlamışlardır. Bilinçli farkındalığın olumlu çıktıları bilimsel çalışmalarla kanıtlanmış ve akademik kurumlardan da destek görmüştür (Germer, 2009; Balyemezler 2022).

Shapiro vd. (2006), bilinçli farkındalık 3 adımdan; dikkat, niyet ve tutumdan oluştuğunu belirtmiştir.

- Dikkat; kişinin bulunduğu mekânda gerçekleşen olayı anda gözlem yapmasıdır.
- Niyet; kişinin dikkatini ne amaçla hangi yöne çevireceğini belirlemesidir.
- Tutum; kişinin dikkatini hangi niyetle yönlendirmesiyle ilgilidir (Kınay 2013).

Kısaca, dikkatini gözlemleyen birey, niyetini çevirdiği yön doğrultusunda tutumunu nasıl ele aldığını öğrenir (Atalay, 2019; Efecan, 2022).

Germer vd. (2005), bilinçli farkındalık için bazı temel özellikler taşıdığını ifade etmektedirler. Bu özellikler, bireyin dikkatini şimdiki ana yönelttiği ve deneyimlerini net bir farkındalıkla gözlemlediği durumları ifade etmişlerdir. Bu özellikler:

Bilinçli farkındalık öncelikle kavramsal değildir. Yani bu deneyimler, düşünsel bir süzgeçten geçirilmeden, doğrudan yaşanan farkındalıklardır. Düşünceler veya yorumlamalar devreye girmeden önce, duyular aracılığıyla algılananlara odaklanılır.

Bu farkındalık hali şimdiki zamana odaklanılır. Dikkat geçmişteki olaylara ya da geleceğe dair beklentilere değil, o an yaşanan deneyime çevrilmiştir. Kişi, zihninde olayları yorumlamadan önce, doğrudan o anı hissederek.

Bir diğer önemli özellik ise yargılamadan kabul etmektir. Deneyimlerin nasıl olması gerektiğine dair beklentilerden ya da onları değiştirme arzularından uzak durularak, her ne yaşıyorsa onun olduğu haliyle kabul edilmesi amaçlanır. Bu kabul tutumu, farkındalığın ön koşullarından biridir.

Bilinçli farkındalık aynı zamanda amaçlı bir dikkat yöneltimini içerir. Zihin dağıldığında, kişi bilinçli bir şekilde dikkatini tekrar şimdiye döndürür. Bu süreç tekrarlandıkça, dikkat odağı güçlenir ve farkındalık bir yaşam biçimine dönüşebilir.

Bu deneyim biçimi, bireyin yaşantılarını dışarıdan gözlemleyen biri gibi izlemesini değil, tam aksine, bedensel ve zihinsel süreçlerin içinde yer alarak katılımcı gözlemini gerektirir. Bu bağlamda, birey kendi deneyiminin hem öznesi hem de tanığı olur.

Ayrıca, bilinçli farkındalık hali sözel değildir. Duygular, düşünceler ve bedensel duyular, kelimelere dökülmeden önce hissedilir. Bu da farkındalığın sözel düşünmeden daha önce geldiğini gösterir.

Farkındalık süreci aynı zamanda keşfe dayalıdır. Birey, deneyimlediği şeyin yüzeydeki haliyle yetinmeyip, onun altında yatan daha ince, daha derin katmanları keşfetmeye çalışır.

Son olarak, bu farkındalık hali özgürleştiricidir. Bireyin alışkanlık haline gelmiş düşünsel kalıplarından ve duygusal sıkışmışlıklarından sıyrılmasına olanak tanıyarak, daha açık ve esnek bir ruh haline ulaşmasını sağlar (Germer vd., 2005; Özyeşil, 2011; Balyemezler vd., 2022)

Siegel' e (2010), göre bilinçli farkındalık üç aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar biçimsel uygulamalar, biçimsel olmayan uygulamalar ve inziva aşamalar olarak ayrılmaktadır (Özyeşil, 2011; Balyemezler vd., 2022).

Biçimsel uygulamalar; meditasyon temelli sessiz bir ortamda belirli bir zaman aralığında gerçekleştirilen uygulamalardan oluşmaktadır. Kişi zihinsel odaklanmayı yürüyerek, oturarak, uzanarak veya ayakta durarak gerçekleştirebilir. Meditasyon sırasında kişi dikkatini belirli bir nesneye yöneltir. Bu nesne fiziki bir nesne ya da geçmişe dair bir izlenim olabilir. Kişi bu uygulamaları günlük egzersiz olarak yaparak, dikkatini dağıtan düşünceleri yargılamadan uzaklaşmasını amaçlar.

Biçimsel olmayan uygulamalar; kişi günlük yaşantısı içerisinde anlık gelişen spontane olaylara yönelik farkındalık geliştirmesidir. Günlük yaşantı içerisinde kişinin zihnini meşgul eden geçmiş veya gelecekle ilgili düşünceler yerine anla ilişki kurmasını sağlamasıdır. Örneğin yemek yerken yemeğin tadına odaklanması veya araba kullanırken bedensel hareketlerinin farkına varması bu uygulamalara örnek gösterilebilir. Burada amaç kişinin günlük yaşamdaki hareketlerini farkındalıkla bütünleştirmesidir.

İnziva; kişi sakin bir ortamda az insan ile iletişim kurarak dikkatini dağıtacak herhangi bir uyarıcının etkisinden uzak olarak yaptığı bilinçli farkındalık uygulamalarıdır. Kişi sosyal etkileşimlerden uzak bulunduğu ortamlarda (duş almak, yemek yemek, bulaşık yıkamak) dikkatini dağıtacak herhangi bir durum olmadığında yaptığı bilinçli farkındalık uygulamalarıdır (Siegel, 2010; Özyeşil, 2011; Balyemezler vd., 2022).

Germer' in (2009) bilinçli farkındalık yaklaşımında, farkındalık süreci üç temel aşamada ele alınmaktadır: durmak, gözlemlemek ve geri dönmek. Bu aşamalar, bireyin gündelik yaşantı içerisinde dikkatini yeniden şimdiki ana yönlendirebilmesine yönelik bilişsel bir çerçeve sunmaktadır.

Durmak, bireyin çoğu zaman farkında olmadan hızla akan yaşantısını bir anlığına yavaşlatması ve içinde bulunduğu durumu dışarıdan, gözlemleyen bir bilinçle fark etmesi anlamına gelir. Bu farkındalık hali, yürürken adımların yavaşlaması ve çevredeki detaylara daha açık hale gelmesi gibi somut davranışlarla kendini gösterebilir. Germer' e göre, bu ilk aşama kişinin zihinsel olarak otomatik pilot modundan çıkmasına yardımcı olur (Aktepe vd., 2020).

Gözlemlemek, bireyin bedensel duyularını, duygularını ve düşüncelerini yargılamadan gözlemlemesini kapsar. Burada önemli olan, deneyimlerin herhangi bir analiz ya da değerlendirme süzgecinden geçirilmeden, olduğu haliyle fark edilmesidir. Nefesin ritmi, bedende hissedilen sıcaklık ya da kas gerginliği gibi fiziksel duyular, bu gözlem sürecinin temel unsurlarıdır.

Geri dönmek, dikkatin dağılması durumunda yeniden şimdiki ana dönmeyi ifade eder. Farkındalık uygulamalarında dikkat zaman zaman geçmiş düşüncelere ya da gelecekle ilgili kaygılara kayabilir. Ancak önemli olan, bu dağılmanın fark edilmesidir. Zira fark etmek, bilinçli farkındalık sürecinin en işlevsel parçasıdır. Dikkatin dağıldığı anın fark edilmesiyle birlikte, birey dikkati tekrar şimdiki ana yönlendirerek deneyimle bütünleşmeyi sürdürebilir.

Bu üç aşamalı süreç, farkındalığın otomatik tepkilerden ziyade bilinçli seçimler yoluyla geliştirilebileceğini ve bireyin günlük yaşamda zihinsel esneklik kazanmasına katkı sunduğunu göstermektedir (Germer, 2009; Aktepe vd., 2020).

Kabat-Zinn bilinçli farkındalığın 7 tutumdan oluştuğunu belirtmiştir. Bu tutumlar sırasıyla;

Yargılayıcı olmama: Kişi etkileşimde bulunduğu insanların düşünceleriyle mücadele eder. Bu mücadelede kendisine yönelik olumsuz düşünceleri sürekli aklına getirir. Kişinin kendisine karşı olumsuz düşünmesine neden olan bu düşünceleri yargılamadan değiştirmeye çalışmaması gerekmektedir.

Sabır: Bilinçli farkındalıkta bekleyerek düşüncenin değiştiğini görmek için sabretmelidir. Kişinin an 'la ilişki kurması şimdiki zamana odaklanmasıyla gerçekleşmektedir. Ancak o zaman düşüncelerinin akıp gittiğini görebilir.

Acemi Zihni (Maymun Zihni): Eşi olmayan fırsatlardan oluşan an, benzersiz ve diğer anların aynısı değildir. Bu gerçeği hatırlamak acemi zihnine sahip olmakla ilgilidir (Kabat-Zinn, 2003; Efecan, 2022).

Güven: Kişinin kendisi olmayı öğrenmesi için başkalarının görüşleri önem vermemeli kendi iç sesine kulak vererek bilinçli farkındalık için güvenin temelini atmalıdır; yani kendine güvenmelidir. (Özyeşil, 2011). Kabat-Zinn (2016), bu kavramı birden fazla soruyla açıklamaktadır. Bu sorular; "Bildiklerimize güvenmeli miyiz? Başkaları ile çalıştığımızda kendi sezgimize güvenmeli miyiz? Kendimiz olduğumuza güvenmeli miyiz?" Kabat-Zinn (2016), bu ve benzer soruların cevaplarında bazen evet, bazen hayır, bazen bilmiyorum' der. Öyleyse "bilmiyorum" güvenilebilecek bir şey olabilir." der (Efecan, 2022).

Çabasızlık: Bir şeyi başarmanın en iyi yolu çabalamadan o şeye odaklanarak dikkatini vermektir. (Kabat-Zinn, 2016; Efecan, 2022).

Kabul: Akla gelen düşünceyi kişinin yargılamadan olduğu gibi şefkatle kabul etmesidir. Birey tarafından tüm düşünce ve duygular olduğu gibi kabul edilmektedir. Kişi kazanç, kayıp, zevk ve acılar karşısında kendisine objektif şekilde sakin kalarak yaklaşabilir (Atalay, 2019; Efecan, 2022).

Akışına Bırakmak: Kabat-Zinn' e göre bilinçli farkındalığın temeli olan akışına bırakmak; düşünce, fikir, inanç ve tutumların keşfedilmesi sonucunda düşünceden uzaklaşarak düşüncenin serbest bırakılmasıdır.

2.2.2. Bilinçli Farkındalığın Özellikleri

Bilinçli farkındalık algılanan neyse onun bilinmesidir (Cüceloğlu, 2007; Erme vd., 2023). Erme (2023), bilinçli farkındalığı, an ile ilişki kurmaya engel olan kişinin geçmişi kurcalaması olduğunu belirtmiştir. Geçmişte yaşayan kişi strese girmemek için anda oluşan durumları yargılamadan bilinçli olarak dikkat ederek yaşamaya çalışmalıdır. (Kabat-Zinn, 2003, Erme vd., 2023). Şimdiki ana odaklanma aracı bilinçli farkındalıktır. Kişinin olumlu veya olumsuz durumları yargılamadan kabul etmesi, psikolojik iyi oluşlarına iyi gelmektedir (Ryan vd., 2000; Erme vd., 2023). Bilinçli farkındalık kişiyi sadece geçmişteki değil gelecekteki kaygılarından da sıyrılmasını sağlayarak şimdiki anla ilişki kurmasını ve dikkatini toplamasına yardımcı olur (Thondup, 1996; Erme vd., 2023). Bilinçli farkındalık, kişinin düşüncesi aracılığıyla dikkatini toplamasına ve kendisinde acıya sebep olan durumlarla ilgili bedenini taramasına yardımcı olur. Birey stres ve kaygı oluşturan durumlarda bedeninin nasıl tepki verdiğini öğrenir. Bilinçli farkındalık, bireyin iç ve dış dünyasındaki duygu, düşünce, davranışları, eylemleri ve içinde bulunduğu çevresini net bir farkındalık olarak vurgulamaktır (Brown vd., 2007b; Aktepe vd., 2020).

Bilinçli farkındalık bireyin anla ilişki kurması ve odaklanma becerisini geliştirdiğini düşündüğümüzde kişinin teknolojik araçlarına yönelmesinde azaltıcı bir etki edeceği düşünülebilir. Sosyotelizm (Phubbing) tam aksine kişinin bulunduğu ortamla ilişkisini keserek ilgisini akıllı telefona yöneltmesi durumudur. Örneğin Anjum vd. (2024), yaptıkları bir çalışmada bilinçli farkındalıkları yüksek bireylerin sosyotelizm davranışı eğilimlerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir.

2.3. Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Kavramının Tanımı

Lim'e (2002), göre teknolojik gelişmelerdeki ilerlemeler, çalışanların iş yerindeki verimliliklerini ve performanslarını olumlu olarak değişmesinin yanında çalışanların istenmeyen davranışlara yönelmesine de ortam hazırlamıştır (Madhehagi, 2020). Sanal kaytarma kavramı Özkalp' e vd. (2012), göre iş saatleri içerisinde işin gerekleri dışında iş yerinin sunduğu internet ve dijital araçların kişisel amaçlarla kullanmayı ifade eder (Keklik vd., 2014; Yıldız vd., 2014; Kaplan, Çetinkaya, 2013; Blanchard vd., 2008; Lim, 2002; Keklik vd., 2015; Yıldız vd., 2016). Sanal kaytarma kavramının literatürde farklı tanımları da yer almaktadır. Yabancı kaynaklarda “Cyberloafing”, “internet deviance”, “problematic internet use”, “cyberslacking”, non-work related computing, “internet addiction disorder”, “online loafing”, “cyberbludging”, gibi terimlerle ifade edilmektedir (Örücü vd., 2014; Şeker, 2019). Türkiye’ de yapılan çalışmalarda “siber aylaklık”, “sanal kaytarma”, “iş dışı internet kullanımı”, “internette eğlence amaçlı gezinme” gibi ifadeler yer almıştır (Örücü vd., 2014; Ünal, 2015). Çalışanların işyerinde iş ile ilgisi olmayan çevrimiçi aktivitelerde bulunmasıdır. Örneğin, bir memurun mesai sırasında sosyal medyada gezinmesi veya kişisel e-postalarını okuması sanal kaytarma davranışdır. Sanal kaytarma için farklı tanımlar da mevcuttur. Bunlar;

Anandarajan vd. (2004), sanal kaytarmayı iş yerindeki çalışma saatleri içerisinde, işte yapılması gerekenlerin dışında, çalıştığı kurumun kaynaklarını kişisel online faaliyetler için kullanma davranışları olarak tanımlamıştır. Örücü vd. (2014), göre sanal kaytarma; işyerinde kişiye tanımlanmış olan bilgisayarın, kişisel amaçlarını, çevrimiçi faaliyetlerde kullanması olarak tanımlanmıştır. Bu kavram aynı zamanda kişinin iş yerindeki zamanını hiçbir şey yapmadan geçmesine sebep olması nedeniyle sapkın iş yeri davranışı (kurum ve kurum çalışanlarının refahını olumsuz şekilde etkileyen) olarak da tanımlanmaktadır (Lim vd., 2005; Ünal vd., 2015). Tüm bu tanımların hemfikir olduğu kısım; iş yerinde ve iş saatleri içerisinde yapılan çevrimiçi faaliyetlerin iş yerine ait bilişim araçlarını kişisel amaçlara yönelik kullanılmaktır. Kişinin mevcut işi dışındaki bu eylemler, sanal kaytarma davranışları olarak tanımlanmıştır.

Sanal kaytarma olgusunun ortaya çıkışı, internetin çalışma hayatında yaygınlaşmasıyla yakından ilişkilidir. 1990’ ların sonlarından itibaren işyerlerinde bilgisayar ve internet kullanımının artması, çalışanların iş dışında çevrimiçi vakit geçirmelerini mümkün kılmıştır. Bu durum başlangıçta yönetimlerce “zaman hırsızlığı”

veya “iş tembelliği” olarak görülmüş ve 2000’li yılların başında akademik dikkat çekmeye başlamıştır. Nitekim Lim (2002), ofis çalışanlarının internette iş dışı faaliyetlerine dair ilk kapsamlı araştırmalardan birini yaparak literatürde cyberloafing kavramını tanıtmıştır. 2000’ler boyunca sanal kaytarma, genellikle çalışanların verimliliğini düşüren olumsuz bir fenomen olarak ele alınmıştır. Örneğin, Malachowski’nin 2005 yılında yaptığı bir ankette çalışanların günde ortalama 2 saatini internette oyalanarak geçirdiği rapor edilmiştir (Blanchard vd., 2008).

Lim vd. (2005), Singapur’da yaptıkları çalışmada, çalışanların önemli bir bölümünün işte ciddi miktarda zamanını kişisel internet kullanımına ayırdığını ve yöneticilerin bunu fark ettiğini ortaya koymuştur. İlk dönem araştırmalar sanal kaytarmayı engellenmesi gereken bir verimlilik sorunu olarak vurgulamıştır. İzleyen yıllarda, akıllı telefonların yaygınlaşması ile sanal kaytarma davranışları masaüstü bilgisayarların ötesine geçerek her an çevrimiçi olabilen çalışanlar arasında daha da yaygın hale geldi.

2010’lu yıllarda kavramın akademik incelenmesi derinleşmiş; sadece işyerinde değil, okullarda öğrencilerin ders sırasında internette gezinmesi gibi bağlamlarda da ele alınmıştır. Türkiye’de sanal kaytarma konusundaki çalışmalar 2010’lu yıllarda artmıştır (Özdem vd., 2015; Ünal vd., 2015; Kurşunmaden, 2022). Örücü vd. (2014), ise Türkiye’de kavramın yaygınlaşmasına öncülük eden çalışmalarıyla sanal kaytarmanın ölçeklendirilmesini sağlamışlardır. Son yıllarda sanal kaytarma olgusuna daha dengeli bir bakış gelişmiştir. Araştırmalar, bu davranışın tamamen olumsuz görülmeğe ziyade, bağlama ve düzeyine göre farklı etkiler doğurabileceğini göstermektedir. Günümüzde sanal kaytarma, çalışma yaşamının bir gerçeği olarak kabul edilmekte ve organizasyonel davranış literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca dijital teknolojilerin iş yaşamındaki rolü arttıkça, sanal kaytarma konusu da güncel bir araştırma alanı olarak önemini sürdürmektedir (Kurşunmaden, 2022).

2.3.1. Sanal Kaytarma Davranışları Çeşitleri

Lim (2002), sanal kaytarmayı kişinin iş yerindeki çevrimiçi faaliyetlerden içerisinde “web’de gezinmek” ve “e-posta göndermek” olarak iki faktöre ayırmıştır. Bu ayırım; Lim vd. (2005), tarafından yapılan sonraki çalışmalarında da desteklenmiştir (Askew, 2009). Bu çalışmanın içinde web’de gezinmeyi kapsayan faaliyetler; haber, ekonomi, spor, alışveriş, yetişkin içerikli sitelerle birlikte eğlence sitelerindeki kişinin işi ilgili olmayan

gezinme faaliyetleri yer almaktadır. E- posta faaliyetleri ise işi ile ilgili olmayan e-postaları almak, okumak ve göndermek ile ilgili davranışlardır (Atalay vd., 2023).

Amaç ve içerik odaklı bir diğer sınıflandırma Anandarajan vd. (2004), tarafından geliştirilmiştir. Anandarajan vd. (2004) dört eylemin kişisel internet kullanımında verimlilik ve örgüt-birey ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

- Disruptive (Suistimale Açık Eylemler): İnternetteki zararlı içeriklerin iş yerindeki zararlı eylemlerin gerçekleşmesinden oluşmaktadır. Müstehcen sitelere girme, online oyun oynama, müzik indirme faaliyetleri bu eylemlere örnek verilebilir.
- Recreational (Rahatlama Eylemleri): İş yerinde dinlenmek, eğlenmek, sosyal aktivite ve ilgi alanları yönelik sayfalarda gezinmek, satın alınması planlanan ürünlerle ilgili araştırma yapmak gibi faaliyetleri kapsamaktadır.
- Personal Learning (Kişisel Öğrenme Eylemleri): İş yeri ile ilgili faaliyetleri takip etmek, eğitim çalışmalarına katılmak, eğitim olanaklarını araştırmak, farklı kuruluşların sayfalarını takip etmek, güncel olayları okumak gibi faaliyetleri kapsamaktadır.
- Ambiguous (Belirsiz Eylemler): İnternette kurumuyla ilgili sohbet odalarına dahil olarak tartışmalara katılmak, resmî kurumların sayfalarına girip kurumlarla ilgili araştırma yapmak gibi faaliyetlerini kapsamaktadır.

Yukarıda bulunan eylemler; çalışanlar için olumsuz sonuçları olmakla birlikte asıl örgüt için büyük riskler barındırabilir, bazıları önemsiz olmasına rağmen çalışanları iş güvenliği ve itibarını tehlikeye atabilir fakat bunun yanında çalışanların çevrimiçi araştırma yapmaları iş yerine ve kurum çalışanlarına faydaları olabilir. Çalışanların bilgi alma amacıyla internette gezinmeleri bireylerin faaliyetleri iş yerine dolaylı yoldan da katkı sağlayabilir. Sonuç olarak çalışanların bu eylemleri hem iş yerine hem de kişinin kendisine olumlu veya olumsuz yönlerden katkı sunabilir (Anandarajan vd., 2004).

Etkileşim düzeyi temelindeki bir sınıflandırma Blau vd. (2006), tarafından önerilmiştir. Blau vd. (2006), sanal kaytarma davranışlarını “gezinti (browsing) temelli”, “iş dışı e-posta” ve “etkileşimli sanal kaytarma” olmak üzere üç başlıkta ele almıştır. Buna göre yalnızca internette pasifçe gezinen veya bilgi okuyan çalışan davranışları bir kategori; işle ilgisi olmayan e-postaları göndermek/okumak ikinci kategori; anlık mesajlaşma, forumlara yazma, çevrimiçi sohbet gibi karşılıklı etkileşim içeren aktiviteler ise üçüncü kategori olarak tanımlanmıştır (Blau vd., 2006).

Mahatanankoon vd. (2004) sanal kaytarma faaliyetleri için üç başlık belirlemişlerdir. Bunlar başlıklar; “e-ticaret”, “bilgi araştırması” ve “kişisel iletişim” oluşmaktadır (Jandaghi vd., 2015).

Blanchard vd. (2008), sanal kaytarmayı faaliyetlerini önemli (serious) ve önemsiz (minor) olarak iki başlıkta ayırmışlardır. Bu ayrım Lim’ in (2002) araştırmasını detaylandırmıştır (Yıldız vd., 2016).

- Önemsiz davranışlar; haber sitelerinde gezinme, e-postaları kontrol etme gibi önemsiz görülen faaliyetlerdir. Yıldız vd. (2016) göre önemsiz sanal kaytarma davranışları çalışanların ifadelerinde iş yerine bir zararı olmadığını belirtmişlerdir. Blanchard vd. (2008), bu davranışın çalışanların kısa süreli ve görece zararsız çevrimiçi faaliyetlerini ifade ettiğini ve bu tür davranışların iş verimliliğine ciddi bir etkisi olmadığını ifade etmişlerdir. Örneğin, gün içinde birkaç dakikalığına haber sitelerine göz atmak, hava durumu veya spor skorlarına bakmak, kişisel e-postaları hızlıca kontrol etmek önemsiz sanal kaytarmaya örnek gösterilebilir (Lim vd., 2002). Bu faaliyetler kısa sürdüğü ve sık tekrarlanmadığı müddetçe bazı araştırmalara göre çalışanların zihnen dinlenmesine katkı sağlayarak işe olumlu bile etkiye bulunabilir (Seymour vd., 2007; Blanchard vd., 2008).
- Önemli davranışlar; yetişkin sitelerde dolaşmak, kumar/bahis sitelerine girmek, müzik indirme gibi yasal olmayan eylemler olarak belirtmişlerdir. Yıldız vd. (2016), göre önemli sanal kaytarma davranışı gösteren çalışanlar yasal yükümlülüklerini bilmelerine rağmen bu davranışları gerçekleştirmektedir. Uzun süreli sosyal medya kullanımı, çevrimiçi oyunlar veya bahis/kumar sitelerinde vakit geçirmek, müstehcen veya yasadışı içeriklere erişmek önemli sanal kaytarmaya örnek verilebilir (Ünal vd., 2015; Blanchard vd., 2008). Bu tür davranışlar, işin aksamasına yol açtığı gibi kurum açısından itibar ve güvenlik riskleri de oluşturabilmektedir. Nitekim önemli sanal kaytarma eylemlerinin, işveren açısından hem ciddi verim kaybı hem de hukuki yaptırımlara konu olabilecek ihlaller barındırdığı belirtilmektedir.

Literatürde bu iki kategoriye ek olarak, bazı çalışmalar çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerini alt boyutlara ayıran ölçekler geliştirmiştir. Örneğin, Örucü vd. (2014), tarafından tasarlanan sanal kaytarma faaliyetleri ölçeği, önemli sanal kaytarma ve

önemsiz sanal kaytarma alt boyutlarında ele almış ve bu ölçeği araştırmalarında da kullanılmıştır (Yıldız vd., 2014).

Ramayah (2010), dört kategoride sanal kaytarma davranışlarını ayırmıştır. Bu kategoriler “kişisel iletişim”, “kişisel bilgiye erişim”, “kişisel indirmeler”, “kişisel e-ticaret” başlıklarından oluşmaktadır. İnternet faaliyetlerinin sürekli yenilenmesine rağmen her yeni kavram bu dört faaliyet içinde kategorize edilebilir. Sosyal faaliyetler içerisinde kendini ifade etme (örneğin, Facebook, Twitter) veya bloglar aracılığıyla bilgi paylaşmayı (örneğin, blog sayfaları) içerir. Bilgi alma faaliyetleri içerisinde haber siteleri gibi arama bilgisi içerir. Eğlence faaliyetleri içerisinde çevrim içi oyunlar veya çevrimiçi müzik uygulamaları (örneğin, YouTube, spotify), bunların yanında eğlence amaçlı uygulamaları (Torrent, netflix siteleri) kullanmak gibi faaliyetlerden oluşur. Çevrimiçi duygusal faaliyet içerisinde ise diğer faaliyetler için kategorize edilemeyen çevrimiçi faaliyetleri kategorize etmek için kullanılır. Çevrimiçi alışveriş yapmak veya çevrimiçi ilişki aramak örnek olarak söylenilebilir (Doorn, 2011; Jandaghi vd., 2015).

Sonuç olarak, sanal kaytarma türleri çeşitli boyutlarda incelenerek içerik, araç, etkileşim düzeyi ve ciddiyet derecesi gibi kriterlere göre farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Bu sınıflandırmalar, iş yerlerinin hangi tür sanal kaytarma davranışlarının belirlemesi açısından önemli rol oynamaktadır. Aynı zamanda gerekli önlemlerin alınmasında sanal kaytarma davranışının türüne uygun şekilde kategorileştirilmesi açısından önemli sayılabilir.

2.3.2. Sanal kaytarma nedenleri

Sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasında hem bireysel faktörler hem de örgütle ilgili faktörler rol oynamaktadır. Literatürde, bu nedenler genel olarak bireysel nedenler ve örgütle ilgili nedenler şeklinde iki gruba ayrılmıştır (Çınar vd., 2019).

Bireysel nedenler, çalışanın kendi özellikleri ve tutumlarından kaynaklanan etmenleri içerir. Örneğin, kişinin teknolojiye veya internete olan bağımlılığı ve kullanım alışkanlıkları önemli bir etkidir. İnternet ve akıllı telefon kullanım alışkanlığı yüksek bireylerin, iş saatlerinde bu cihazlardan uzak durmakta zorlandığı ve daha sık sanal kaytarma eğilimi gösterdiği çeşitli çalışmalarda belirtilmiştir (Karadağ vd., 2015). Bunun yanı sıra, çalışanların algıları ve tutumları da belirleyicidir: Eğer bir çalışan sanal kaytarmayı “önemsiz bir mola” olarak görüyor ve ahlaki olarak sakıncalı bulmuyorsa, bu davranışa daha yatkın olabilir (Lieberman vd., 2011). Diğer yandan, kişilik özellikleri de

etkili olabilmektedir; öz-düzenleme becerisi düşük, dikkatini toplamakta zorlanan veya iş disiplinine sahip olmayan bireylerin, çalışma sırasında dikkatlerinin dağılarak internete kayması daha olasıdır (Garrett vd., 2008). Benzer şekilde, can sıkıntısı ve motivasyon eksikliği yaşayan çalışanların, iş sırasında ilgi alanlarına yönelik sitelere girerek motivasyon sağlamaya çalıştığı görülmüştür (Askew vd., 2014). Örneğin işinde tekdüzelik yaşayan veya görev yükü altında sıkılan bir çalışanın, kısa süreliğine sosyal medyada gezinti yaparak sıkıntısını gidermeye çalışması bir baş etme mekanizması olabilir. Nitekim iş yerinde yaşanan monotonluk ve iş doyumsuzluğu, sanal kaytarma davranışlarını tetikleyen bireysel faktörler arasında sayılmıştır (Yıldırım, 2018). Ayrıca, demografik özellikler de sanal kaytarma eğiliminde rol oynayabilir: Genç çalışanların teknolojiye daha yatkın olmaları nedeniyle internette kişisel amaçlı vakit geçirme oranlarının daha yüksek olduğu; eğitim seviyesi ve pozisyon yükseldikçe sanal kaytarma davranışlarının azalma eğiliminde olduğu bazı araştırmalarca öne sürülmüştür (Ünal vd., 2015). Ünal vd. (2015), bir kamu kurumu çalışanlarıyla yaptığı çalışmada, katılımcıların sanal kaytarma düzeyinin yaş ve görev pozisyonuna göre anlamlı fark gösterdiği, genç ve alt kademe çalışanların daha fazla sanal kaytarmaya meyilettiği tespit edilmiştir.

Örgütle ilgili nedenler ise iş yerinin yapısından, yönetim uygulamalarından ve çalışma koşullarından kaynaklanan etkenleri içerir. Çalışanın çalıştığı kurumun teknoloji kullanım politikaları ve iş ortamı, sanal kaytarma davranışının ortaya çıkmasında belirleyici olabilir. Örneğin, işyerindeki internet erişim politikaları önemlidir: Kurum tarafından internet kullanımına getirilen kısıtlamalar veya tam tersine gevşek denetim, çalışanların sanal kaytarma düzeyini etkileyebilir (Çınar vd., 2019). Aşırı sıkı denetim altında olan çalışanlar belki daha temkinli davranırken, bazı durumlarda katı yasaklar çalışanları farklı yollarla yine de internete erişmeye iterek kontrol dışı kullanım arzusu doğurabilir (Kaplan vd., 2012). Öte yandan hiçbir denetim ve filtreleme olmayan ortamlarda da fırsatın fazla olması nedeniyle çalışanlar daha rahat sanal kaytarma yapabilmektedir. Yönetim desteği ve motivasyonu da bir diğer etkindir: İş yerinde yöneticilerin çalışanları meşgul ve motive edecek görev dağılımı yapmaması, geri bildirim vermemesi ya da çalışanların kendilerini geliştirecekleri görevler sunulmaması durumunda çalışanlar boşta kaldıkları vakitlerini internetle doldurabilmektedir. Ayrıca, yönetimin teknoloji kullanımına ilişkin tutumu da önem taşır; eğer yöneticiler sanal kaytarmaya karşı net bir tutum sergilemiyor ve yaptırım uygulamıyorsa, çalışanlar bu davranışı “mazeret” bir alışkanlık olarak benimseyebilir (Kaplan vd., 2012). İş

yükü ve çalışma koşulları da sanal kaytarmanın örgütsel nedenleri arasındadır. İki farklı mekanizma burada söz konusudur: Birincisi, iş yükünün azlığı veya çalışanın yeterince meşgul edilmemesi durumunda oluşan işyeri can sıkıntısıdır. İş yoğunluğu düşük veya görevler çalışanların kapasitesinin altında kaldığında, boş zamanı değerlendirmek için çalışanların internette gezinmeye yöneldiği görülmektedir (Çınar vd., 2019). İkincisi ise iş yükünün fazlalığı ve tükenmişlik hissidir; aşırı iş yükü altında bunalan çalışanların, bir kaçış veya kısa mola aracı olarak internete yönelebileceği öne sürülmüştür (Yıldırım, 2018). Bu bağlamda, iş stresiyle başa çıkmak için de sanal kaytarma kullanılabilir. Örneğin yoğun ve stresli bir iş günü içinde çalışanların birkaç dakikalığına sosyal medya akışına göz atması, bir tür psikolojik rahatlama sağlamaktadır (Askew vd., 2014). Ancak bu durum kontrolsüz hale gelirse, işten kaçış mekanizması olarak süreklilik kazanabilir.

Son olarak, örgütsel adalet ve bağlılık düzeyi de dolaylı bir neden olarak belirtilmiştir. Çalışan, örgütünde adil olmayan uygulamalara maruz kalıyor ya da kuruma bağlılık hissetmiyorsa, işine karşı motivasyonu düşerek sanal kaytarma ile “sessiz direniş” gösterebilir (Kaplan vd., 2012). Kaplan vd. (2012) adalet algısı düşük çalışanların daha fazla sanal kaytarma eğilimi gösterdiğini bulgulayarak, örgütsel adaletsizliğin bu tür olumsuz davranışları tetikleyebileceğini raporlamışlardır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanların ise etik çalışma alışkanlıklarına daha çok riayet ederek işe odaklandığı ve sanal kaytarmaya daha az yöneldiği literatürde vurgulanmaktadır (Çınar vd., 2019).

Özetle, sanal kaytarma davranışlarının nedenleri birçok boyutu vardır. Hem birey hem de işyeri kaynaklı faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın internet alışkanlıkları, kişisel tutumları ve o anki psikolojik durumu; işyerinin yönetim tarzı, teknolojik altyapısı ve çalışma ortamı ile birleştiğinde sanal kaytarma için uygun zemin oluşabilmektedir. Bu nedenle, bu davranışın önlenmesi ya da azaltılması için hem bireysel farkındalık artırıcı önlemler alınması hem de örgütsel düzeyde uygun politikalar geliştirilmesi önerilmektedir (Çınar vd., 2019; Kurşunmaden, 2022).

2.4. Sosyotelizm (Phubbing) Kavramının Tanımı

Teknolojinin ilerlemesiyle akıllı telefonlar insan hayatının içerisinde ayrılmaz bir parça olmuştur. Akıllı telefonların kullanım kolaylığı ve kolay ulaşılabilir olmasının yanında internet bağlantısıyla birçok bilgiye erişimi çarpıcı bir şekilde artmıştır (Rahmani vd., 2022; Dündar, 2023).

Phubbing (sosyotelizm) kavramı, ilk kez McCann Melbourne reklam ajansı tarafından ortaya atılmıştır. "Phone" (telefon) ve "Snubbing" (yok saymak) kelimelerinin birleştirilmesiyle türetilmiştir (Garrido vd., 2021; Dündar, 2023). Reklamcılar, yazarlar ve sözlük bilimcilerin Sydney Üniversitesinde yapılan bir güncelleme toplantısında buluştuklarında sosyal ortamlarda kullanılan yoğun akıllı telefon kullanımına karşı bir propaganda üretmek istemişlerdir. Sonucunda McCann Melbourne reklam ajansı “stop phubbing” kampanyasını başlatarak bu kelimeyi hayatımıza sokmuştur (Angeluci vd., 2015; Karadağ vd., 2015; Uğur vd., 2015a; Karas, 2019). Literatüre göre Karadağ vd. (2016), sosyotelizmi kavram olarak kazandırmış ve bu davranışı gerçekleştiren bireyleri de sosyotelist (Phubber) tanımlamışlardır (Dündar, 2023).

Yoğun bir şekilde akıllı telefonla meşgul olmak, özellikle başkalarıyla iletişim halindeyken bunun yapılması sosyotelizm olarak belirtilmiştir. Bu durum diğer insanlarla etkileşim sırasında akıllı telefonla uğraşılması, sosyal ortam içinde insan ilişkilerine olumsuz etki edebilir (Parmaksız, 2022; Kabasakal vd., 2023). Sosyal ortamda etkileşim halinde olan bir birey, akıllı telefonuna yoğun ilgi göstermesi nedeniyle insanlarla olan etkileşiminde azaltıp onları yok sayması sosyotelizm olarak adlandırılır. Bu durum, kişinin sosyal ilişkilerine zarar vererek başkalarıyla olan iletişiminde kopmalara neden olabilmektedir (Karadağ vd., 2019; Aydoğdu vd., 2020; Altıkulaç, 2022; Kabasakal vd., 2023).

Sosyotelizm, bireyin başkalarıyla yüz yüze iletişim kurmaktan alıkoyarak odağını akıllı telefona yönlendirmesi ve başkalarını görmezden gelme davranışı olarak tanımlanabilir. Karadağ vd. (2015), sosyal iletişimde akıllı telefonun olumsuz yönlerini vurgulamıştır. Literatürde, sosyotelizm kavramının farklı tanım ve açıklamaları da bulunmaktadır. Sosyotelizm kavramı dikkatin dağılarak odağın akıllı telefona kayması temel özellik olarak öne çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde McDaniel’ in vd. (2016), tanımlamasında, sosyotelizm taşınabilir dijital cihazların neden olduğu iletişim kopukluğudur. Bu tanımda sosyotelizm, kişilerarası iletişim sürecinin kesintiye uğradığı bir anda ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Chotpitayasunondh’ e vd. (2016), göre sosyotelizm, bireyin davranışı sonucunda yansıyan bir olgudur. Bu tanımda sosyotelizm, birey başka biriyle görüşme yaptığı sırada cep telefonuna bakması olarak tanımlanmıştır. Roberts’ a vd. (2020), göre sosyotelizm, kişinin şimdiki zamana odaklanmasına engellenmesi olarak tanımlanmıştır. Burada sosyotelizm, birey var olan kişi veya kişilerle anda iletişim kurmak yerine odağını akıllı telefona yöneltmiştir. Nazir vd. (2016), ise

sosyotelizmi görmezden gelme davranışı olarak belirtmiştir. Bu tanım göre sosyotelizm, birey, akıllı telefonu ile ilgilendiği sırada başkalarını uzun süre görmezden gelir. Aslan vd. (2020), sosyotelizm için kişilerin sohbet etmek yerine akıllı telefona odaklanma davranışı olarak ifade etmişlerdir. Bireyler birbirleriyle gerçek ortamda iletişim kurmak yerine sanal ortamı tercih ettikleri ifade edilmiştir.

Tüm bu tanımlara bakıldığında, sosyotelizm temelinde, iletişim halinde odak noktasının akıllı telefona yönlendirilmesi yatmaktadır. Akıllı telefonda bulunan sosyal medya uygulamalarında gezinme, anlık mesajlaşma, iş ile ilgili önemli bir haber alma veya hiçbir şey yapmadan telefon ekranını inceleme gibi davranışlar bireylerin odağını akıllı telefona yönlendirmesi için birtakım sebepler bulunmaktadır. Bu davranışlar neticesinde bireyler başkalarını görmezden gelerek an' la ilişki kurmaması, karşılıklı iletişimin kesilmesi, gerçek dünyanın değil sanal ortamın sosyalleşmeye tercih edildiği araştırmalarda ifade edilmiştir.

2.4.1. Sosyotelizm Türleri

Karadağ vd. (2015), sosyotelizmi iletişimde bozulma (communication disturbance) ve telefon takıntısı (phone obsession) olarak iki maddeye ayırmıştır.

İletişimde bozulma; bireylerin insanlarla yüz yüze etkileşimde bulunması yerine cep telefonu ile ilgilenerek iletişim sürecini sekteye uğratması ve karşısındakinin bu durumu fark ederek rahatsızlık duyması olarak ifade etmiştir.

Telefon takıntısı; bireylerin karşılıklı yüz yüze iletişim kurmadığı anlarda, akıllı telefona ihtiyaç duyarak ona yönelmesi olarak açıklanmaktadır.

Sosyotelizm kavramı “sosyotelist olma” ve “sosyotelizme maruz kalma” boyutlarında literatürde ayrılmış karşılıklı iki bireyin iletişim kanallarında iki farklı boyutun olduğu görülmektedir (Chotpitayasunondh vd., 2018a).

Sosyotelist olma durumuna göre alt boyutlar:

- *Nomofobi (Nomophobia)*: Telefondan ayrı kalma korkusu olarak tanımlanmaktadır. Sosyotelistlerin telefonlarına aşırı bağımlı olmaları nedeniyle telefondan uzaklaştıkları zamanlarda hissettikleri gerginlik ve huzursuzluk duyguları olarak tanımlanmıştır.

- *Kişiler arası çatışma (Interpersonal Conflict)*: Sosyotelistler, yoğun telefon kullanım alışkanlıkları sonucunda iletişim içinde bulundukları ortamda birtakım çatışmalar yaşayabilirler. Çevrelerindeki uyarılara rağmen telefonla ilgilenip sinirlenebilir, gerginleşebilirler. Buna rağmen telefonla ilgilenme davranışını sürdürürler.
- *Kendini Yalnızlaştırma (Self-isolation)*: Sosyotelistler, sosyal aktivitelerden katılmayarak diğer insanlardan uzaklaşırlar. Telefonla meşgul olarak başkalarıyla iletişim kurmamayı tercih ederler. Sosyotelistler telefon kullanırken rahatlarlar. Çünkü onlara göre stresten kurtulmak ve iyi hissetmek için telefon öncelikli bir araçtır.
- *Problem Farkındalığı (Problem Acknowledgement)*: Sosyotelistler, telefon kullanma alışkanlıklarının problemlili olduğunu fark ederler, ancak kontrol edemezler. Planladıklarından daha uzun süre telefonları ile geçirirler, iletişim kurma fırsatlarını kaçırmaz ve telefon kullanmayı bırakmayı sürekli ertelemeye devam ederler.

Sosyotelizme maruz kalma durumuna göre alt boyutlar;

- *Algılanan Normlar (Perceived Norms)*: Sosyotelist bireylerin tutum ve davranışlarında çevrelerine duyarsız kalmaları sosyal ilişkilerinde bozulmalar yaşanmasına neden olmaktadır. Bu davranışlara maruz kalan kişiler, sosyotelistlerin telefonlarından uzak kalmamaları, onunla sürekli ilgilenmeleri ve sanal ortamda varlıklarını sürdürmeye devam etmeleri sosyotelizmin algılanan normunu oluşturmaktadır. İnsanların belirli bir davranış yapma sıklıkları bu davranışın ne ölçüde norm olarak algıladıklarıyla çevrelerinin bu davranış görülme sıklığıyla ilgili olduğu söylenilebilir.
- *İhmal Edilmişlik Hissi (Feeling Ignored)*: Sosyotelizm davranışına maruz kalan kişi, sosyotelist bireyin öncelik olarak telefonuna gösterdiği ilgi nedeniyle kendisinin ihmal edildiğini ve dışlandığını düşünür. Sosyotelistin iletişim kurmaması telefonunun tercih etmesiyle pekişmektedir. Mağdur kişi kendisini değersiz hisseder ve dışlanmışlığı nedeniyle kendisini sorumlu olarak görür. Bu boyutta mağdur kendini değerlendirmesine dayalı bir düşünce içine girmesine sebep olmaktadır.
- *Kişilerarası Çatışma (Interpersonal Conflict)*: Sosyotelizm davranışına maruz kalan birey, yine sosyotelist kişinin telefona yönelmesi bununla beraber iletişim kanallarının kapatılması sonucunda öfke ve rahatsızlık hisseder. Mağdur birey

iletişimin devam etmesini ister fakat buna rağmen sosyotelistin telefonla ilgilenmeye devam etmesi çatışmayı artırır. Bu durumda sosyotelizmin kişiler arası çatış boyutu ortaya çıkarak mağdurun duygusal tepkileri yoğun olarak yansır.

Allfred' e (2020), göre yüz yüze iletişimin aksamasına neden olan sosyotelizm, sözlü veya sözsüz kişilerarası ilişkinin kalitesini düşürmektedir (Kahraman, 2023). Sosyotelizm toplumun sosyal olduğu her ortamda (iş, okul, ev...vd.) kişinin karşısına çıkabilmektedir. Evli bireyler, yönetici veya çalışanlar, anne-baba ve çocuk...vd aralarında sosyotelizm davranışları görülebilmektedir (Alver, 2023). Literatürde sosyotelizmin 3 aşamada ele alındığı görülmektedir (Roberts vd., 2016; Bai vd., 2020; Özdemir, 2020; Alver, 2023).

2.4.1.1. Partner Sosyotelizmi

Partner sosyotelizmi, bir bireyin romantik partneriyle vakit geçirirken akıllı telefonuyla meşgul olması veya dikkatinin telefona yönelmesi durumudur (Roberts vd., 2016). Wang vd. (2017), Çinli evli bireyler üzerinde yaptığı çalışmada da partner phubbing davranışlarının evlilik memnuniyeti üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bulunmuştur.

Partner sosyotelizminin temel nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- **Cep Telefonlarının Hayattaki Rolünün Artması:** Modern yaşamda telefonların iletişim ve eğlence aracı olarak yoğun kullanımı, çiftlerin yüz yüze zaman geçirirken bile telefonlarına yönelmelerine neden olmaktadır (Roberts vd., 2016).
- **Dikkatin Dağılması:** Cep telefonları bireylerin dikkatini kolaylıkla dağıtarak, sosyal etkileşimleri ikinci plana atmaktadır. Yapılan çalışmalar, telefonun fiziksel varlığının bile kişiler arası bağlılık duygusunu zayıflattığını göstermektedir (Przybylski vd., 2012; Roberts vd., 2016).
- **Bağlanma Kaygısı:** Özellikle yüksek düzeyde bağlanma kaygısına sahip bireylerin, partnerlerinden yeterince ilgi görmediklerinde cep telefonu gibi alternatif iletişim araçlarına yöneldikleri bulunmuştur (Roberts vd., 2016).
- **Teknoloji Bağımlılığı:** Akıllı telefon bağımlılığı ve sosyal medya kullanım alışkanlıkları da partner sosyotelizmini artıran önemli etkenlerdendir (Roberts vd., 2016)

2.4.1.2. Yönetici Sosyotelizmi

Yönetici sosyotelizmi (boss phubbing), bir çalışanın, yöneticisiyle iletişim halindeyken yöneticisinin akıllı telefon kullanımından dolayı dikkatinin dağıldığını algılaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2020). Genel sosyotelizm kavramında bireylerin birbirleriyle iletişimde bulunmaları sırasında telefon kullanımına yönelmesi söz konusu iken, yönetici sosyotelizmi, özellikle yönetici-çalışan ilişkisi çerçevesinde ortaya çıkan bir iletişim kopukluğunu ifade etmektedir. Bu tür bir davranış, yöneticinin çalışanı ile iletişimdeyken telefonu ile ilgilenmesi sonucunda çalışanın kendisini değersiz ve ikinci planda hissetmesine yol açabilmektedir (Roberts vd., 2017; Özdemir, 2020).

Akıllı telefonların hayatın her alanında yoğun olarak kullanılmaya başlanması, iş ortamlarında da iletişim kalitesinde ciddi problemlere neden olmuştur. Özellikle yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurdukları anlarda, akıllı telefonlarına yönelmeleri çalışanlar tarafından olumsuz algılanmakta ve bu durum, yöneticilere duyulan güvenin azalmasına, iş tatmininin düşmesine ve örgütsel bağlılığın zayıflamasına yol açabilmektedir (Farber, 2016; Roberts vd., 2017; Özdemir, 2020).

Sosyal mübadele teorisi (Social Exchange Theory) yönetici sosyotelizm kavramı bağlamında açıklanabilmektedir. Bu teoriye göre, karşılıklı sosyal ilişkilerde bireyler, birbirlerinin eylemlerine duyarlı şekilde davranır ve bu davranışlar dayanışmayı besler. Ancak yönetici sosyotelizmi, bu karşılıklı dayanışmayı zayıflatan bir unsur olarak değerlendirilmekte; yöneticinin dikkatsizliği çalışanın güvenliğini ve katılımını olumsuz etkilemektedir (Cropanzano vd., 2005; Newman vd., 2016; Özdemir, 2020).

Araştırmalar, iş yerinde yöneticilerin çalışanlarına yönelik sosyotelizm davranışlarının, çalışanların yöneticilerine duydukları güveni zayıflattığını ve psikolojik güven ortamını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Dirks vd., 2002; Roberts vd., 2020; Özdemir, 2020). Örneğin, işveren yöneticilerin %28' inin işyerinde akıllı telefon kullanım alışkanlıkları yöneticilerle çalışanların ilişkilerini olumsuz etkilediği ve bu kavramın yaygınlığı işaret edilmektedir (Farber, 2016; Özdemir, 2020).

Sonuç olarak, yönetici sosyotelizmi, yalnızca bireysel iletişim problemlerine değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik, çalışan bağlılığı ve iş doyumu gibi kritik değişkenler üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin

iletişim sırasında teknolojik cihaz kullanımına daha duyarlı yaklaşmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Özdemir, 2020).

2.4.1.3. Ebeveyn Sosyotelizmi

Ebeveyn sosyotelizm Thong vd. (2024), yayınladıkları bir çalışmada ebeveynlerin çocukları ile iletişim kurarken ilgilerini akıllı telefonlara yöneltmesi ve bunun sonucunda çocuklarını ihmal davranışı olarak tanımlamışlardır.

ocuklarının bakımından sorumlu olan anne ve babalar çocuğun ihtiyaçlarını görmezden gelip akıllı telefona dikkatini yöneltmesi sonucu ebeveyn sosyotelizm ortaya çıkmaktadır (Bai vd, 2020; Alver, 2023). Sosyotelist ebeveynler, akıllı telefona daha fazla zaman ayırma eğiliminde olduklarında, dikkatleri yoğun bir şekilde bu cihazlara yönelir. Bu durum, ebeveynlerin çocuklarına ayırdıkları zamanı azaltır ve ebeveyn-ocuk ilişkisinin kalitesinin zayıflamasına yol açabilir. Sonuç olarak, çocukların güvensiz bağlanma geliştirme olasılığı artar. Uzun vadede ise, ebeveynlerdeki sosyotelizm davranışının çocuklar ve ergenlerde ruhsal sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına neden olabileceği belirtilmektedir (Hong vd., 2019; Bai vd., 2020; Wang vd., 2020; Wang vd., 2022; Alver, 2023)

2.4.2. Sosyotelizm ile Bu alışmada Bulunan Değişkenlerin İlişkisi

2.4.2.1. Okul idarecilerinde Sosyotelizm İlişkisi

Okul idarecilerinin akıllı telefonlarına aşırı yönelmeleri, okul içi iletişim ve liderlik üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Yapılan bir anket çalışmasında yöneticilerin cep telefonu kullanımının yönetici-personel ilişkisini kötü etkilediği, işverenlerin %28'inin bu durumdan şikâyetçi olduğu bildirilmiştir (Shahzadi vd., 2024).

Farber (2016) tarafından vurgulanan bu bulgu, yöneticilerin çalışanlarıyla yüz yüze iletişimde telefonu tercih etmesinin çalışanlar tarafından nezaketsizlik olarak algılanabileceğini göstermektedir. Buna paralel olarak, okul yöneticilerinin öğretmenleriyle ilişkilerinde de benzer sorunlar gözlemlenmiştir; Türkiye'de yapılan bir çalışma, öğretmenlere göre okul yöneticilerinin phubbing düzeyinin önemli bir problem olarak görüldüğünü ortaya koymuştur (Kış vd., 2022).

Sosyotelizm, yöneticiler açısından incelendiğinde, çalışanlar üzerinde güven ve motivasyon kaybı gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Shahzadi vd., 2024). Örneğin, Shahzadi vd. (2024) amirlerinin sosyotelizm davranışına maruz kalan çalışanların

yöneticilerine duydukları güvenin ve genel iş doyumlarının anlamlı düzeyde azaldığı, bunun da çalışan performansını olumsuz etkilediği belirtmiştir. Roberts vd.'nin (2020) yürüttüğü çalışmada da benzer şekilde yönetici phubbing' inin çalışanlarda güven kaybına yol açtığı ve iş memnuniyetini azalttığı, bu aracılık etkilerinin sonucunda iş performansının düştüğü saptanmıştır (Shahzadi vd., 2024). Bu bulgular, okul idarecilerinin sürekli telefonlarıyla meşgul olmasının liderlik ilişkilerinde bir kopukluğa neden olduğunu göstermektedir. Özdemir vd. (2021), yöneticilerinden sosyotelist davranışlar gören çalışanların, yöneticiyi daha az güvenilir bulduğunu ve kendilerini dışlanmış hissettiklerini rapor etmişlerdir.

Sonuç olarak, okul ortamında yöneticilerin sergilediği sosyotelizm davranışı, öğretmen-idareci etkileşimini zayıflatmakta ve sağlıklı iletişimi engelleyebilmektedir. Bu konuda 45 meslek lisesi yöneticisiyle yapılan bir araştırma, phubbing'in okul yöneticilerinin örgütsel davranışları üzerinde olumsuz etki yaptığını, erkek yöneticilerin bu davranışı kadınlara göre yüksek oranda sergilediği raporlanmıştır (Al-Baher vd., 2022).

2.4.2.2. Sosyotelizm ile Tükenmişlik (Burnout) İlişkisi

Erdem vd. (2017), tükenmişlik düzeyleri yüksek bireylerin sosyotelizm davranışlarına daha fazla yöneldiğini rapor etmiştir. Çin'de ilkökul ve ortaokul öğretmenleriyle yapılan bir çalışmada phubbing düzeyinin artması, öğretmenlerin iş yerinde tükenmişliklerini artırmış ve bu da depresyon risklerini yükseltmiştir (Liu vd., 2021). Bu çalışmada öğretmenlerin telefona yönelme sıklığı arttıkça, ruminasyon (olumsuz düşüncelere takılma) eğilimleri de yükselmiş; bunun sonucunda yaşadıkları tükenmişlik, depresyon düzeylerini kısmen aracı olarak etkilenmiştir. (Agyapong vd. 2022).

Tandon vd. (2022), ABD'li beyaz yakalılarla yürüttüğü bir araştırmada, phubbing davranışının çalışanlarda iş yorgunluğu (work exhaustion) ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Kahraman' ın (2023), doktora tezinde de sosyotelizm ile “dijital tükenmişlik” düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Sürekli çevrimiçi olmanın ve yüz yüze etkileşimlerden kopmanın, bireylerin tükenmişlik sendromunu dijital platformlarda da deneyimlemelerine yol açabildiğine işaret etmektedir.

Tükenmişlik yaşayan bireylerin daha fazla phubbing yapma eğiliminde olduğu ve sık sık phubbing yapanların da zamanla tükenmişlik belirtileri gösterebildiği literatürde vurgulanmaktadır (Tandon vd., 2022)

2.4.2.3. Sosyotelizm ile Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) İlişkisi

Araştırmalar, bilinçli farkındalık ile sosyotelizm arasında ters yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin Parmaksız (2021), tarafından yetişkinlerle yürütülen bir çalışmada, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin sosyotelizm eğilimlerinin düşük olduğu, ayrıca bilinçli farkındalığın phubbing üzerindeki etkisinin kısmen sosyal kaygı aracılığıyla gerçekleştiği raporlanmıştır. Bu çalışma, farkındalık sahibi olmanın kişilerarası ortamlarda telefona yönelme ihtiyacını azalttığını, çünkü bilinçli bireylerin sosyal kaygılarının da daha düşük olduğunu öne sürmektedir. Sosyal kaygısı yüksek ve mindfulness düzeyi düşük kişiler ise yüz yüze etkileşimlerde daha çabuk telefonlarına yönelebilmektedir (Parmaksız, 2021).

Bilinçli farkındalık yoğun akıllı telefon kullanımına yönelimi azaltma üzerinde de azaltıcı etkisi olduğu çalışmalarda raporlanmıştır. Örneğin Ahmed vd.'nin (2023), Türkiye'de yabancı uyruklu üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmada, bilinçli farkındalığın akıllı telefon bağımlılığı ile sosyotelizm arasındaki ilişkiyi zayıflattığı belirtilmiştir.

2.4.2.4. Sosyotelizm ile Sanal Kaytarma (Cyberloafing) İlişkisi

İş ortamında yöneticilerin sergilediği sosyotelizm davranışlarının çalışanlar üzerinde çeşitli olumsuz sonuçlara yol açtığı literatürde vurgulanmaktadır. Al-Saggaf (2022), yöneticilerin yüz yüze iletişim esnasında akıllı telefonlarına yönelmeleri, çalışanlarda güven duygusunun zedelenmesine, örgütsel bağlılıklarının azalmasına ve iş doyumlarının düşmesine neden olduğunu ifade etmiştir. Bu süreç, yalnızca kişilerarası iletişim sorunlarıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda çalışanların iş ortamına olan zihinsel bağlılıklarını da olumsuz etkileyerek iş performanslarının düşmesine yol açmaktadır (Al-Saggaf, 2022).

Yöneticilerin sosyotelist davranışları ile çalışanların sergilediği sanal kaytarma (cyberloafing) davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Lievaart (2020), tarafından yapılan bir çalışmada, yöneticilerinden sosyotelist davranış gören çalışanların, iş saatleri içerisinde işle ilgili olmayan internet faaliyetlerine yönelme

eğiliminde olduklarını belirtmiştir. (Al-Saggaf, 2022). Bu bulgular, çalışanların maruz kaldıkları sosyal dışlanmanın bir sonucu olarak, iş yerindeki motivasyonlarının azaldığını ve buna bağlı olarak internet ortamında işle ilgisiz etkinliklerde bulunarak zaman geçirme davranışı sergilediklerini göstermektedir. Aynı çalışmada, iş bağlılığı düzeyi azaldıkça sanal kaytarma davranışlarının arttığı da rapor edilmiştir (Lievaart, 2020)



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Modeli ve Tasarımı

Bu araştırma nicel bir çalışmadır. Bu araştırma okul idarecilerinin tükenmişlikleri, bilinçli farkındalıkları, sanal kaytarma davranışları ve sosyotelizm davranışları düzeylerinin ilişkisini ve bu değişkenlerin demografik (cinsiyet, medeni durum, okuldaki görevi, okul türü) bilgilerle arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli analiz edilmiştir.

Araştırmada betimsel istatistikleri yorumlamak amacıyla tanımlayıcı istatistik yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmada kategorik değişkenlerle sürekli değişkenleri karşılaştırmak ve aralarında ilişkileri görebilmek için bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü ANOVA uygulanmıştır.

Araştırmacılar, Creswell' in (2017), ilişki tarama modelini kullanarak, birden fazla sürekli değişkenin aralarındaki ilişkiyi inceleyebilirler. Bu modelde belirli bir konu belirlenerek veriler katılımcılardan toplanır. Önceden toplanmış verilerin analizinde sürekli değişkenlerin korelasyon katsayıları hesaplanır. Araştırmacı bu model ışığında değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını derecelendirerek, konunun daha iyi anlaşılmasını sağlar. Bu araştırmada da ilişkisel analizler yapılmış, sürekli değişkenlerin aralarındaki ilişkiler korelasyon analiziyle incelenmiştir.

Bu araştırmada değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkileri açıklayabilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan bu analiz yöntemi, bağımlı değişken üzerinde etkili olabileceği düşünülen değişkenlerin önceden belirlenen teorik ya da mantıksal bir önem sırasına göre modele dahil edilir. Bu yönüyle, diğer sürekli değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki katkılarının aşamalı biçimde incelenmesi sağlanmaktadır (Tabachnick vd., 2013).

Bu araştırmanın tüm verilerinin analizinde IBM SPSS 21 programı kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2024-2025 eğitim ve öğretim yılında Mersin ilinin Tarsus ilçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarında 450 okul idarecisi bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için regresyon analizlerinde her bir

değişken için en az 15 – 20 katılımcı önerilir ve bu sayının 10 katılımcıya kadar azaltılabileceği ifade edilmektedir (Akbulut vd., 2022; Siddiqui, 2013; Avcı vd., 2024). Bununla beraber model analizlerinde katılımcı sayısının daha fazla olmasına ihtiyaç vardır. Jackson (2001), örneklem sayısının 200 – 400 arasında olmasının yeterli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre bu çalışmanın katılımcı sayısı analizler için yeterli görülmektedir. Araştırmada ise anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise, eğitim uygulama okulları ve rehberlik araştırma merkezinde görevli 223 okul yöneticisine ulaşılmış, bu sayede örneklem büyüklüğü güven aralığı açısından yeterli düzeye ulaşmıştır.

Veri toplama sürecinde gönüllülük esas alınmış, ulaşılabilen ve ölçütleri karşılayan yöneticilere formlar ulaştırılmıştır. Katılımcıların 55'i kadın, 168'i erkektir. Bu çalışmaya 71 okul müdürü ve 152 müdür yardımcısı katılmıştır. Çalışma okul idarecilerinde tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışları arasındaki ilişkilerin bakılması hedeflenmektedir. Aynı zamanda, cinsiyet, medeni durum, okuldaki görevi, okul kademesi (türü) araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Etik Yönü

Bu araştırma, bilimsel araştırma ve yayın etiğine uygun şekilde yürütülmüştür. Araştırmada yer alan katılımcılara, çalışmanın amacı, kapsamı ve veri kullanım süreci hakkında bilgi verilmiş, verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı ifade edilmiştir. Katılımcılardan gönüllü olarak araştırmaya katıldıklarına dair açık onam alınmıştır. Herhangi bir kişisel bilgi toplanmamış olup, elde edilen veriler anonim biçimde analiz edilmiştir.

Araştırmanın verileri, katılımcıların kimliklerini açığa çıkaracak herhangi bir bilgi içermeyecek şekilde toplanmış ve analiz edilmiştir. Bu çalışmada yer alan kurumlara ve bireylere zarar verebilecek hiçbir içerik yer almamaktadır. Araştırma sürecinde doğruluk, şeffaflık, gizlilik ve gönüllülük ilkelerine azami düzeyde dikkat edilmiştir.

Bu araştırmaya dahil olan grubun araştırmaya dahil olabilmesi için gerekli izinler Millî Eğitim Bakanlığının araştırma uygulama izinleri sayfasında dijital ortamda alınmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verilerini analiz etmek için Pines Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu, Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ), Sanal Kaytarma Ölçeği, Sosyotelizm (Phubbing) (Genel Sosyotelist Olma) Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca sosyodemografik değişkenlere ait verilerin toplanması için Kişisel Bilgi Formu geliştirilmiştir.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, okuldaki konumu (Müdür veya Müdür yardımcısı) ve idarecinin çalışmakta olduğu okul türü sorularını içermektedir.

3.4.2. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF)

Bu çalışmada Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan okul idarecilerinin tükenmişliklerini ölçmek için Pines (2005) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF) kullanılmıştır. Orijinal ölçek Pines' ın vd. (1988), 21 maddelik Tükenmişlik Ölçeğidir. Pines (2005), araştırmacıların ihtiyacını karşılamak için daha az maddeden (10 madde) oluşan bir ölçme aracı geliştirmişlerdir.

10 maddeden oluşan ölçek Çapri (2013), tarafından türkçeye uyarlamıştır. Kişilerin “fiziksel”, “duygusal”, “zihinsel” düzeylerini değerlendirip mesleki tükenmişliklerini ölçmek için kullanılmaktadır.

Her bir madde 7 dereceli likert tipi skalada puanlanmaktadır (1 hiçbir zaman-7 Her zaman). Görüşmeciler tarafından cevaplan formdaki yanıtların toplanması ile tek bir puan elde edilmektedir. Ölçeğin puanlanması; “2,4 ve altındaki puanlamamaların” tükenmişliğin çok düşük olduğunu, “2,5 ve 3,4 arasında puanların tükenmişlik için riskli sınırdaki olduğunu, “3,4 ve 4,4 arasındaki puanların tükenmişlik durumu içerisinde bulunduğunun, “4,5 ve 5,4 arasındaki puanların ciddi bir tükenmişlik problemi yaşandığını, 5,5 ve üzerindeki puanları en kısa sürede profesyonel yardım almaları gerektiğini göstermektedir. Ölçek puanlanmasında ters madde bulunmamaktadır.

Pines (2005) tarafından geliştirilen farklı etnik gruplar, öğretmenler ve hemşireler üzerinde çalışılan orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .85 ile .92 arasında değiştiğini rapor etmiştir. Çapri (2013)' nin uyarladığı TÖ-KF ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısının .912 olarak belirtmiştir. Bu çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alpha .93 olarak hesaplanmıştır.

3.4.3. Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ)

Brown vd. (2003) tarafından geliştirilen Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ), Özyeşil vd. (2011), türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte bireyler şimdiki ana odaklanırken, dikkat ve farkındalık becerilerini değerlendirmektedir.

15 maddeden oluşan ölçek 6'lı likert tipi derecelendirilerek puanlanmaktadır (hemen hemen her zaman=1, hemen hemen hiçbir zaman= 6). Özyeşil vd. (2011) raporladıkları geçerlik analizlerinde ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi tek boyutlu olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin puan hesaplamasında toplam puan alınarak hesaplanmaktadır. Ölçek puanlanmasında ters madde bulunmamaktadır.

Özyeşil vd. (2011) ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısını .80 olarak raporlanmıştır. Bu çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alpha .91 olarak bulunmuştur.

3.4.4. Sanal Kaytarma Ölçeği

Blanchard vd. (20008), tarafından geliştirilen "Sanal Kaytarma Ölçeği", okul yöneticilerinin sanal kaytarma davranışlarını belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Sonrasında Yıldız vd. (2014), tarafından okul yöneticilerine uyarlanan bu ölçek, 14 sorudan oluşmaktadır. Aynı zamanda ölçeğin iki alt boyutu (önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma) bulunmaktadır

Ölçek 14 sorudan oluşmakta ve 5'li likert tipi derecelendirilerek puanlanmaktadır. Ölçek maddelerinde "Hiçbir Zaman (1)", "Çok Az-Nadiren (2)", "Kısmen- Ara sıra (3)", "Sıklıkla- Çoğunlukla (4)" ve "Her zaman (5)" yanıtları alınacak şekilde tasarlanmıştır. Ölçek puanlanmasında ters madde bulunmamaktadır. Sanal kaytarma ölçeği iki alt boyuttan oluşmaktadır. 1-7 arasındaki maddeler, önemli sanal kaytarma faaliyetlerini ölçerken, 8-14 arasındaki maddeler ise önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini ölçmektedir. Bu çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .90 bulunmuştur.

3.4.5. Sosyotelizm (Phubbing) (Genel Sosyotelist Olma) Ölçeği

Chotpitayasunondh vd. (2018b), tarafından geliştirilmiş Genel Sosyotelist Olma (GSO) ölçeği Göksün (2019), tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 7'li likert tipi derecelendirilerek puanlanmaktadır. 15 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Nomofobi (1,2,3 ve 4. maddeler), kişisel çatışma (5,6,7 ve 8. maddeler), kendini yalnızlaştırma (9,10,11, ve 12. maddeler), problem farkındalığı (13,14 ve 15. maddeler) alt boyutlarından oluşmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık kat sayıları nomofobi

faktörü için .81, kişisel çatışma için .88, kendini yalnızlaştırma için .93, problem farkındalığı için .84 ve toplam ölçek için .91 bulunmuştur. Ölçek puanlanmasında ters madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin tamamı incelendiğinde içerisindeki maddelerin sosyal normlar ve genel kabul görmüş değerler açısından olumsuz maddelerden oluştuğu bu sebeple ölçekten alınan puanın yüksek olmasının katılımcıları olumsuz davranış sergileme eğiliminde oldukları ifade edilmektedir. (Göksün, 2019)



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu çalışmanın temel amacı okul idarecilerinin tükenmişlikleri, bilinçli farkındalık düzeyleri ve sanal kaytarma davranışlarının genel sosyotelist davranışlarıyla olan ilişkilerini tarama modellemesiyle incelemektir.

Çalışmanın diğer amaçları okul idarecilerinin bazı sosyodemografik değişkenlerini, tükenmişlikleri, bilinçli farkındalık düzeyleri ve sanal kaytarma davranışlarının sosyotelizmin alt boyutlarının değişkenlerinin ilişkisel tarama modellemesiyle incelemektir.

4.1. Veri Temizleme ve Veri Setinin Uygunluğu

Veri toplama sürecinde araştırmaya toplam 223 okul idarecisi katılmıştır. Analizlerde 223 okul idarecisinin verileri üzerinden yürütülmüştür. Ayrıca veriler uç değerler açısından değerlendirilmiş ve herhangi bir aykırı gözleme rastlanılmamıştır. Araştırmadaki değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini karar vermek için değişkenler çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda; tükenmişlik değişkeninin çarpıklık değeri 0.552, basıklık değeri ise -0.100; bilinçli farkındalık değişkeninin çarpıklık değeri -0.164, basıklık değeri -0.556; sanal kaytarma değişkeninin çarpıklık değeri -0.162, basıklık değeri -0.065; sosyotelizmin değişkeninin ise çarpıklık değeri 0.959 ve basıklık değeri 1.041 olarak bulunmuştur. George ve Mallery (2012)' e göre bir değişkenin normal dağılabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında bulunması gerektiğini belirtmiştir. Bu ölçütlere göre araştırmanın değişkenlerinin normal dağıldığı görülmüştür.

4.2. Betimleyici İstatistik

Araştırmaya katılan 223 okul idarecisinin yaş ortalaması 44.10 (SS = 6.24) olarak bulunmuştur. Katılımcıların % 24.7' ü (n = 55) kadın, % 75.3' ü (n = 168) erkektir. Medeni durumlara bakıldığında %14.8' i (n = 33) bekar, % 85.2' si (n = 190) evli olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların okul idarecisi olarak görevlerindeki unvanlarına bakıldığında %31.8' i (n = 71) Müdür, % 68.2' si (n = 152) Müdür yardımcısı olduklarını bildirmişlerdir. Okul idarecilerinin görev aldıkları okul türlerine bakıldığında %8.5'i (n = 19) anaokulu, %35 'i (n = 78) ilkokul, %28.3'ü (n = 63) ortaokul, %22.9'u (n = 51) lise, %1.3'ü (n = 3) rehberlik ve araştırma merkezi, %4 'ü (n = 9) eğitim uygulama

okullarında olduklarını bildirmişlerdir. Okul idarecilerinin toplam idarecilikte geçirdiği görev süresinin ortalaması sorgulandığında 119.02 ay (SS = 84,43) olarak bulunmuştur. Okul idarecilerinin şu an görev aldıkları okullardaki idarecilik görev süresinin ortalaması sorgulandığında 39,56 ay (SS = 84,43) olarak bildirmişlerdir. Bulgular Tablo 1’ de sunulmuştur.

4.3. İstatistiksel Analizler

Aşağıda çalışmada kullanılan veri analizleri sonuçlarından bahsedilecektir.

4.3.1. Grup Farkları

Araştırmanın değişkenlerinin katılımcılardan toplanan kategorik demografik verilere göre değişip değişmediği ikili karşılaştırmalar için Bağımsız Gruplar T-Testleri, üç ve daha fazla sayıda gruplar için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir.

4.3.1.1. Bağımsız Gruplar t-Testleri

Araştırmaya katılan Okul idarecilerinin tükenmişliklerinin, bilinçli farkındalıklarının, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışlarının cinsiyet, medeni durum ve okuldaki görev durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadıklarının Bağımsız Gruplar T-Testleri aracılığıyla incelenmiştir. Aşağıda bu araştırmaların bulguları sunulmuştur.

Tablo 1

Demografik Veri

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	55	24.7
Erkek	168	75.3
Medeni Durum		
Bekar	33	14.8
Evli	190	85.2
Görevi		
Müdür	71	31.8
Müdür Yrd.	152	68.2
Okul Türü		
Anaokulu	19	8.5
İlkokul	78	35
Ortaokul	63	28.3
Lise	51	22.9
Eğitim Uygulama-RAM	12	5.3

4.3.1.2. Cinsiyete İlişkin Bulgular

Araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiştir. Bulgulara göre araştırmanın yalnızca Bilinçli Farkındalık değişkeninin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur [$t(221) = -2.50$; $p = .013$]. Buna göre, erkek katılımcılar (Ort. = 60.97) kadın katılımcılara (Ort. = 55.56) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek Bilinçli Farkındalık puanları bildirmiştir. Diğer değişkenler olan tükenmişlik, sanal kaytarma, sosyotelizm ve sosyotelizmin alt boyutları; nomofobi, kişisel çatışma, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı açısından kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > .05$). Bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Cinsiyete Yönelik Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

	CİNSİYET		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	KADIN (n=55) Ort±SS	ERKEK (n=168) Ort±SS			
Tükenmişlik	34.40±12.73	31.45±12	1.55	221	0.121
Bilinçli Farkındalık	55.56±15.15	60.97±13.51	-2.5	221	0.013
Sanal Kaytarma	37.96±12.62	38.92±9.09	-0.61	221	0.538
Sosyotelizm	42.41±15.34	43.69±15.93	-0.51	221	0.601
Nomofobi	18.56±6.36	18.44±5.69	0.13	221	0.893
Kişisel Çatışma	7.65±4.87	8.60±5.03	-1.22	221	0.211
Kendini Yalnızlaştırma	9.27±5.55	8.76±5.19	0.62	221	0.534
Problem Farkındalığı	6.92±3.59	7.88±4.23	-1.50	221	0.135

4.3.1.3. Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Araştırma değişkenlerinin medeni duruma göre değişip değişmediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi ile Tablo 3’te sunulmuştur. Bulgulara göre araştırmanın değişkenlerinin medeni duruma göre değişmediği görülmüştür.

Tablo 3*Medeni Duruma Yönelik Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları*

	MEDENİ DURUM		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	BEKAR (n=33) Ort±SS	EVLİ (n=190) Ort±SS			
Tükenmişlik	32.90±13.23	32.05±12.07	0.37	221	0.711
Bilinçli Farkındalık	58.96±14.54	59.75±14.05	-0.29	221	0.768
Sanal Kaytarma	39.69±11.72	38.51±9.75	0.62	221	0.535
Sosyotelizm	43.96±14.09	43.27±16.06	0.23	221	0.816
Nomofobi	19.93±5.80	18.21±5.83	1.56	221	0.119
Kişisel Çatışma	7.36±4.21	8.54±5.11	-1.25	221	0.210
Kendini Yalnızlaştırma	9.78±5.71	8.73±5.19	1.062	221	0.289
Problem Farkındalığı	6.87±3.64	7.77±4.16	-1.16	221	0.245

4.3.1.4.Okuldaki Görev Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırma değişkenlerinin Okuldaki görev durumuna göre değişip değişmediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi ile Tablo 4'te sunulmuştur. Bulgulara göre araştırmanın değişkenlerinin okuldaki görev durumuna göre değişmediği görülmüştür.

Tablo 4*Okuldaki Görev Durumuna Yönelik Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları*

	OKULDAKİ GÖREVİ		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	MÜDÜR (n=71) Ort±SS	MÜDÜR YARDIMCISI (n=152) Ort±SS			
Tükenmişlik	30.14±9.62	33.13±13.19	-1.70	221	0.089
Bilinçli Farkındalık	59.22±13.60	59.83±14.36	-0.3	221	0.764
Sanal Kaytarma	39.25±9.74	38.42±10.21	0.57	221	0.569
Sosyotelizm	43.11±13.94	43.50±16.58	-0.17	221	0.865
Nomofobi	19.01±5.43	18.21±6.03	0.94	221	0.345
Kişisel Çatışma	8.67±5.18	8.23±4.91	0.61	221	0.536
Kendini Yalnızlaştırma	7.90±4.31	9.34±5.61	-1.92	221	0.056
Problem Farkındalığı	7.52±3.89	7.70±4.20	-0.31	221	0.757

4.3.2. Tek Yönlü Varyans Analizleri

Araştırmanın değişkenlerinin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

4.3.2.1. Okul Kademesi (Türü) Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın değişkenlerinin katılımcıların görev yaptıkları okul kademelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, değişkenler arasında yalnızca kişisel çatışma puanlarının okul kademesine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur [$F(4,218) = 2.554$; $p = 0.040$]. Diğer değişkenlerde ise okul kademelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0.05$). Kişisel çatışma değişkenine ilişkin yapılan Bonferroni post-hoc karşılaştırmalarına göre, Eğitim Uygulama Okulu-RAM kademesinde görev yapan katılımcılar (Ort. = 11.75), lise kademesinde görev yapan katılımcılara (Ort. = 7.03) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek kişisel çatışma bildirmiştir ($p = 0.032$). Diğer okul kademeleri arasında ise kişisel çatışma puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bulgulara göre, kişisel çatışma düzeyi en yüksek olan grup Eğitim Uygulama Okulu-RAM (Ort. = 11.75), en düşük olan grup ise lise kademesidir (Ort. = 7.03). Diğer grupların ortalamaları sırasıyla şu şekildedir: ilkokul (Ort. = 8.63), ortaokul (Ort. = 8.70), anaokulu (Ort. = 7.68). Bu bulgular, kişisel çatışma düzeylerinin özellikle Eğitim Uygulama Okulu-RAM kademesinde görev yapanlarda daha belirgin olduğunu göstermektedir. Bulgular Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5

Okul Kademesi (Türü) Durumuna Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.

	OKUL KADEMESİ							
	ANAOKULU (n=19) (ORT±SS)	İLKOKUL (n=78) (ORT±SS)	ORTAOKUL (n=63) (ORT±SS)	LİSE (n=51) (ORT±SS)	EĞT.UYG-RAM (n=12) (ORT±SS)	F	df	p
TK	32.58±9.23	32.54±13.61	30.41±12.76	33.57±9.89	32.67±4.04	0.777	222	0.541
BF	58.00±13.45	59.33±14.35	61.58±13.73	58.98±14.04	53.00±20.30	0.838	222	0.503
SK	38.42±9.88	39.17±8.73	39.49±10.47	36.73±10.07	34.67±5.03	0.679	222	0.607
GSÖ	41.47±11.31	46.02±17.19	43.01±15.60	39.94±13.60	39.00±2.00	1.596	222	0.176
N	19.58±4.23	19.25±5.75	18.67±5.85	17.25±6.15	15.67±9.87	1.374	222	0.244
KÇ	7.68±4.35	8.63±5.27	8.70±5.15	7.03±3.65	11.75±6.83	2.554	222	0.04
KY	41.44±15.84	41.44±15.84	39.49±10.47	36.73±10.07	34.67±5.03	1.882	222	0.115
PF	13.11±3.83	13.87±3.64	13.76±3.63	12.80±3.59	11.92±3.72	1.886	222	0.114

Not: TK: Tükenmişlik, BF: Bilinçli Farkındalık, SK: Sanal Kaytarma, GSÖ: Sosyotelizm, N: Nomofobi, KÇ: Kişisel Çatışma, KY: Kendini Yalnızlaştırma, PF: Problem Farkındalığı

4.3.3. Korelasyon Analizleri

Değişkenler arası ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur. Sonuçlara göre, tükenmişlik düzeyi ile bilinçli farkındalık ($r = -.552, p = 0.000$), sosyotelizm ($r = .417, p = 0.000$), sosyotelizmin alt boyutu nomofobi ($r = .256, p = 0.000$), sosyotelizmin alt boyutu kişisel çatışma ($r = .281, p = 0.000$), sosyotelizmin alt boyutu kendini yalnızlaştırma ($r = .433, p = 0.000$) ve sosyotelizmin alt boyutu problem farkındalığı ($r = .337, p = 0.000$) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre, tükenmişlik bilinçli farkındalıkla negatif yönde; diğer değişkenlerle ise pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Ancak tükenmişlik ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r = 0.062, p = .358$).

Bilinçli farkındalık düzeyi ile sanal kaytarma ($r = -.136, p = 0.042$), sosyotelizm ($r = -.418, p = 0.000$), sosyotelizmin alt boyutu nomofobi ($r = -.197, p = 0.003$), sosyotelizmin alt boyutu kişisel çatışma ($r = -.378, p = 0.000$), sosyotelizmin alt boyutu kendini yalnızlaştırma ($r = -.393, p = 0.000$) ve sosyotelizmin alt boyutu problem farkındalığı ($r = -.358, p = 0.000$) değişkenleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Sanal kaytarma değişkeni ile sosyotelizm ($r = .332, p = 0.000$), sosyotelizmin alt boyutu nomofobi ($r = .215, p = 0.001$), sosyotelizmin alt boyutu kişisel çatışma ($r = .311, p = 0.000$), sosyotelizmin alt boyutu kendini yalnızlaştırma ($r = .217, p = 0.001$) ve sosyotelizmin alt boyutu problem farkındalığı ($r = .312, p = 0.000$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gözlenmiştir.

Tablo 6*Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri*

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Tükenmişlik		-0.552, p=0.000	0.062, p=0.358	0.417, p=0.000	0.256, p=0.000	0.281, p=0.000	0.433, p=0.000	0.337, p=0.000
2.Bilinçli Farkındalık			-0.136, p=0.042	-0.418, p=0.000	-0.197, p=0.003	-0.378, p=0.000	-0.393, p=0.000	-0.358, p=0.000
3.Sanal Kaytarma				0.332, p=0.000	0.215, p=0.001	0.311, p=0.000	0.217, p=0.001	0.312, p=0.000
4.Sosyetelizm					0.685, p=0.000	0.790, p=0.000	0.836, p=0.000	0.829, p=0.000
5.Nomofobi						0.283, p=0.000	0.364, p=0.000	0.391, p=0.000
6. Kişisel Çatışma							0.608, p=0.000	0.632, p=0.000
7.Kendini Yalnızlaştırma								0.668, p=0.000
8.Problem Farkındalığı								

4.3.4. Yordama Analizleri

Değişkenler arası korelasyonlar önem sırasına göre hiyerarşik regresyon analizi modeli kullanılarak analizler yapılmıştır. Sosyotelizm bu çalışmada bağımlı değişken olarak raporlanmıştır. Sosyotelizm diğer değişkenlerle aşamalı bir şekilde ilişkilerine bakılmıştır. Sosyotelizmin alt boyutları nomofobi, kişisel çatışma, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı diğer değişkenlerle olan hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

4.3.4.1. Tükenmişlik, Sanal Kaytarma ve Bilinçli Farkındalık Düzeyleri İle Sosyotelizm

Araştırmada, tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin sosyotelizm üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Birinci aşamada yalnızca tükenmişlik değişkeni modele dahil edilmiştir. Analiz sonucunda tükenmişlik değişkeninin sosyotelizm davranışını anlamlı ve pozitif yönde yordadığı görülmüştür ($\beta = .417$, $t = 6.820$, $p < .001$). Bu model, sosyotelizmdeki toplam varyansın %17.4’ünü açıklamaktadır ($R^2 = .174$).

İkinci aşamada tükenmişliğe ek olarak sanal kaytarma değişkeni modele dahil edilmiştir. Sanal kaytarma değişkeninin de anlamlı bir yordayıcı olduğu bulunmuştur ($\beta = .308$, $t = 5.324$, $p < .001$). İkinci modelin açıklayıcılığı %26.8’e yükselmiş ($R^2 = .268$), bu değişkenin modele eklenmesiyle açıklanan varyansta %9.4’lük bir artış ($\Delta R^2 = .094$) meydana gelmiştir. Bu bulgu, sanal kaytarma değişkeninin modele anlamlı bir katkı sağladığını göstermektedir.

Üçüncü aşamada modele bilinçli farkındalık değişkeni eklenmiştir. Bilinçli farkındalık, sosyotelizm davranışını negatif yönde ve anlamlı biçimde yordamaktadır ($\beta = -.228$, $t = -3.343$, $p = .001$). Modelin toplam açıklayıcılığı bu aşamada %30.4’e yükselmiş ($R^2 = .304$) ve açıklanan varyansta %3.6 oranında artış gerçekleşmiştir ($\Delta R^2 = .036$).

Elde edilen bulgular, tükenmişlik ve sanal kaytarma düzeylerinin artmasının sosyotelizm davranışlarını artırdığını, buna karşın bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının sosyotelizm üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu

sonuçlar, bireyin olumsuz duygularla baa çıkma becerilerinin, sosyal yalıtım eğilimleri üzerinde düzenleyici bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak, Tablo 7’deki bulgular, tükenmişlik ve sanal kaytarma düzeyleri arttıkça sosyotelizm davranışlarının da arttığını, ancak bilinçli farkındalık düzeyi arttıkça sosyotelizm davranışlarında azalma görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, bilinçli farkındalığın bireyin sosyal ilişkilerini düzenleme ve sosyal geri çekilmeyi azaltma konusunda önemli bir koruyucu faktör olabileceğini düşündürmektedir.



Tablo 7

Yordanan Değişkenin Sosyotelizm Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Yordayıcı Değişkenler	Yordanan Değişken	B	S.H.	β	t	p	R ²	ΔR^2
1	Tükenmişlik	Sosyotelizm	0.538	0.079	0.417	6.82	0.000	0.174	0.174
2	Tükenmişlik	Sosyotelizm	0.513	0.074	0.398	6.886	0.000	0.268	0.094
	Sanal Kaytarma		0.482	0.091	0.308	5.324	0.000		
3	Tükenmişlik	Sosyotelizm	0.353	0.087	0.274	4.044	0.000	0.304	0.036
	Sanal Kaytarma		0.446	0.089	0.284	4.995	0.000		
	Bilinçli Farkındalık		-0.255	0.076	-0.228	-3.343	0.001		

4.3.4.1.1. Nomofobi

Araştırmada, tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin sosyotelizmin alt boyutu nomofobi üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Birinci aşamada yalnızca tükenmişlik değişkeni modele dahil edilmiştir. Analiz sonucunda tükenmişliğin nomofobi üzerinde anlamlı ve pozitif bir yordayıcı olduğu bulunmuştur ($\beta = .256$, $t = 3.938$, $p < .001$). Bu model, nomofobi değişkenindeki varyansın %6.6’sını açıklamaktadır ($R^2 = .066$).

İkinci aşamada modele sanal kaytarma değişkeni eklenmiştir. Sanal kaytarma da nomofobi üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır ($\beta = .200$, $t = 3.125$, $p = .002$). Bu değişkenin eklenmesiyle modelin açıklayıcılığı %10.5’e yükselmiş ($R^2 = .105$), açıklanan varyansta %4.0 oranında artış sağlanmıştır ($\Delta R^2 = .040$).

Üçüncü aşamada modele bilinçli farkındalık değişkeni eklenmiştir. Ancak bu değişkenin nomofobi üzerindeki yordayıcı etkisi anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -.052$, $t = -0.670$, $p = .503$). Bu aşamada açıklanan varyans %10.7’ye yükselmiş ($R^2 = .107$), fakat artış yalnızca %0.2 olup anlamlı değildir ($\Delta R^2 = .002$).

Sonuç olarak, Tablo 8’deki bulgular, tükenmişlik ve sanal kaytarma düzeylerinin artmasının nomofobi düzeyini anlamlı şekilde artırdığını, ancak bilinçli farkındalık düzeyinin bu değişken üzerinde anlamlı bir etki göstermediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 8*Yordanan Değişkenin Nomofobi Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi*

Model	Yordayıcı Değişkenler	Yordanan Değişken	B	S.H.	β	t	p	R ²	ΔR^2
1	Tükenmişlik	Nomofobi	0.123	0.031	0.256	3.938	0.000	0.066	0.066
2	Tükenmişlik	Nomofobi	0.117	0.031	0.244	3.814	0.000	0.105	0.040
	Sanal Kaytarma		0.116	0.037	0.200	3.125	0.002		
3	Tükenmişlik	Nomofobi	0.103	0.037	0.215	2.813	0.005	0.107	0.002
	Sanal Kaytarma		0.113	0.038	0.194	3.015	0.003		
	Bilinçli Farkındalık		-0.021	0.032	-0.052	-0.670	0.503		

4.3.4.1.2. Kişisel çatışma

Araştırmada, tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin Sosyotelizmin alt boyutu kişisel çatışma üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

Birinci aşamada, yalnızca tükenmişlik değişkeni modele dahil edilmiştir. Analiz sonucunda tükenmişlik değişkeninin kişisel çatışma üzerinde anlamlı ve pozitif bir yordayıcı olduğu görülmüştür ($\beta = .281$, $t = 4.356$, $p < .001$). Model, kişisel çatışmadaki varyansın %7.9'unu açıklamaktadır ($R^2 = .079$).

İkinci aşamada, tükenmişliğe ek olarak sanal kaytarma değişkeni modele dahil edilmiştir. Sanal kaytarma değişkeni de kişisel çatışmayı anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta = .295$, $t = 4.784$, $p < .001$). Bu aşamada açıklanan varyans %16.6'ya yükselmiş ($R^2 = .166$), açıklanan varyansta %8.7 oranında artış sağlanmıştır ($\Delta R^2 = .087$).

Üçüncü aşamada, bilinçli farkındalık değişkeni de modele dahil edilmiştir. Bu değişken kişisel çatışmayı anlamlı ve negatif yönde yordamaktadır ($\beta = -.281$, $t = -3.901$, $p < .001$). Bu aşamada modelin toplam açıklayıcılığı %22.0'ye ulaşmış ($R^2 = .220$), açıklanan varyans %5.4 oranında artmıştır ($\Delta R^2 = .054$). Bu modelde tükenmişliğin yordayıcılığı anlamlılığını yitirmiştir ($p = .128$).

Sonuç olarak, Tablo 9'daki bulgular, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin kişisel çatışma üzerinde güçlü yordayıcılar olduğunu; tükenmişliğin ise bu değişkenler eklendiğinde etkisinin azaldığını göstermektedir. Bilinçli farkındalığın kişisel çatışma düzeyini azaltıcı etkisi önemli bir bulgudur.

Tablo 9*Yordanan Değişkenin Kişisel Çatışma Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi*

Model	Yordayıcı Değişkenler	Yordanan Değişken	B	S.H.	β	t	p	R ²	ΔR^2
1	Tükenmişlik	Kişisel Çatışma	0.115	0.026	0.281	4.356	0.000	0.079	0.079
2	Tükenmişlik	Kişisel Çatışma	0.107	0.025	0.263	4.261	0.000	0.166	0.087
	Sanal Kaytarma		0.147	0.031	0.295	4.784	0.000		
3	Tükenmişlik	Kişisel Çatışma	0.045	0.029	0.109	1.527	0.128	0.220	0.054
	Sanal Kaytarma		0.132	0.030	0.266	4.420	0.000		
	Bilinçli Farkındalık		-0.100	0.026	-0.281	-3.901	0.000		

4.3.4.1.3. Kendini Yalnızlaştırma

Araştırmada, tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin sosyotelizmin alt boyutu kendini yalnızlaştırma üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Birinci aşamada, yalnızca tükenmişlik değişkeni modele dahil edilmiştir. Tükenmişlik, kendini yalnızlaştırma davranışını anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır ($\beta = .433$, $t = 7.150$, $p < .001$). Bu model, kendini yalnızlaştırma değişkenindeki varyansın %18.8'ini açıklamaktadır ($R^2 = .188$).

İkinci aşamada, tükenmişliğe ek olarak sanal kaytarma değişkeni modele dahil edilmiştir. Sanal kaytarma değişkeni de anlamlı bir yordayıcı olarak bulunmuştur ($\beta = .191$, $t = 3.208$, $p = .002$). Açıklanan varyans bu aşamada %22.4'e yükselmiş ($R^2 = .224$) ve ek varyans açıklama oranı %3.6'dır ($\Delta R^2 = .036$).

Üçüncü aşamada, modele bilinçli farkındalık değişkeni de eklenmiştir. Bilinçli farkındalık değişkeni, kendini yalnızlaştırma davranışını negatif yönde ve anlamlı şekilde yordamaktadır ($\beta = -.196$, $t = -2.773$, $p = .006$). Modelin toplam açıklayıcılığı bu aşamada %25.0'e ulaşmış ($R^2 = .250$) ve bilinçli farkındalık değişkeninin katkısıyla açıklanan varyans %2.6 oranında artmıştır ($\Delta R^2 = .026$).

Sonuç olarak, Tablo 10'da görüldüğü üzere, tükenmişlik ve sanal kaytarma düzeyleri arttıkça kendini yalnızlaştırma davranışlarının da arttığı; ancak bilinçli farkındalık düzeyinin artmasıyla yalnızlaştırma davranışlarının anlamlı düzeyde azaldığı görülmektedir. Bu bulgular, bilinçli farkındalığın sosyal içe kapanma eğilimlerini azaltıcı etkisini desteklemektedir.

Tablo 10

Yordanan Değişkenin Kendini Yalnızlaştırma Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Yordayıcı Değişkenler	Yordanan Değişken	B	S.H.	β	t	p	R ²	ΔR^2
1	Tükenmişlik	Kendini Yalnızlaştırma	0.187	0.026	0.433	7.150	0.000	0.188	0.188
2	Tükenmişlik	Kendini Yalnızlaştırma	0.182	0.026	0.422	7.086	0.000	0.224	0.036
	Sanal Kaytarma		0.100	0.031	0.191	3.208	0.002		
3	Tükenmişlik	Kendini Yalnızlaştırma	0.136	0.030	0.315	4.482	0.000	0.250	0.026
	Sanal Kaytarma		0.090	0.031	0.171	2.892	0.004		
	Bilinçli Farkındalık		-0.073	0.026	-0.196	-2.773	0.006		

4.3.4.1.4. Problem Farkındalığı

Araştırmada, tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin sosyotelizmin alt boyutu problem farkındalığı üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Birinci aşamada, yalnızca tükenmişlik değişkeni modele dahil edilmiştir. Tükenmişlik, problem farkındalığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir yordayıcı olarak bulunmuştur ($\beta = .337$, $t = 5.330$, $p < .001$). Bu model problem farkındalığındaki varyansın %11.4’ünü açıklamaktadır ($R^2 = .114$).

İkinci aşamada, tükenmişliğe ek olarak sanal kaytarma değişkeni modele dahil edilmiştir. Sanal kaytarma değişkeni de anlamlı bir yordayıcıdır ($\beta = .293$, $t = 4.843$, $p < .001$). Bu değişkenin eklenmesiyle modelin açıklayıcılığı %19.9’a yükselmiş ($R^2 = .199$), açıklanan varyansta %8.5 oranında artış sağlanmıştır ($\Delta R^2 = .085$).

Üçüncü aşamada, modele bilinçli farkındalık değişkeni de eklenmiştir. Bilinçli farkındalık değişkeni, problem farkındalığı üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir yordayıcı olarak bulunmuştur ($\beta = -.207$, $t = -2.884$, $p = .004$). Modelin açıklayıcılığı bu aşamada %22.9’a yükselmiş ($R^2 = .229$) ve ek varyans açıklama oranı %2.9 olmuştur ($\Delta R^2 = .029$).

Sonuç olarak, Tablo 11’de görüldüğü üzere, tükenmişlik ve sanal kaytarma düzeyleri arttıkça bireylerin problem farkındalık düzeylerinde de artış olduğu; ancak bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının bu farkındalık üzerinde düzenleyici, azaltıcı bir etki yarattığı görülmektedir. Bu bulgu, bilinçli farkındalığın aşırı duyarlılığı ve sorun algılarını dengelemede önemli bir değişken olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 11

Yordanan Değişkenin Problem Farkındalığı Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Yordayıcı Değişkenler	Yordanan Değişken	B	S.H.	β	t	p	R ²	ΔR^2
1	Tükenmişlik	Problem Farkındalığı	0.113	0.021	0.337	5.330	0.000	0.114	0.114
2	Tükenmişlik	Problem Farkındalığı	0.107	0.020	0.319	5.284	0.000	0.199	0.085
	Sanal Kaytarma		0.119	0.025	0.293	4.843	0.000		
3	Tükenmişlik	Problem Farkındalığı	0.069	0.024	0.206	2.899	0.004	0.229	0.029
	Sanal Kaytarma		0.111	0.024	0.272	4.532	0.000		
	Bilinçli Farkındalık		-0.060	0.021	-0.207	-2.884	0.004		

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada okul idarecilerinin tükenmişlik, bilinçli farkındalık sanal kaytarma ve sosyotelizm değişkenlerinin ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda değişkenlerin betimleyici istatistik, bağımsız gruplar t testleri, tek yönlü anova analizleri, değişkenler arası korelasyon analizlerine bakılmıştır. Ayrıca sosyotelizm ve alt boyutları ile tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin hiyerarşik regresyon analizleri incelenmiştir. Bu bölümde araştırmanın bulguları ilgili literatür ışığında tartışılacaktır.

5.1. Grup Farklılıklarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Cinsiyete göre grup farklarına bakıldığında bu çalışmada elde edilen bulgular, yalnızca bilinçli farkındalık değişkeninin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını, diğer değişkenlerin ise anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre, erkek katılımcılar kadın katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bilinçli farkındalık puanları bildirmiştir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırmalarla paralellik göstermektedir. Örneğin, Brown ve Ryan (2003), bilinçli farkındalık düzeylerinin bireysel farklılıklar gösterdiğini belirtmiş; bazı çalışmalarda erkeklerin dikkat ve farkındalık düzeylerinde kadınlara oranla daha yüksek puanlar elde ettiğine dikkat çekilmiştir (Özyurt vd., 2015). Başka bir çalışmada Yılmaz vd. (2024), tarafından sınıf öğretmenleriyle yapılan bir çalışmada cinsiyet ile bilinçli farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu raporlamıştır. Fakat bu çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre bilinçli farkındalık puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde bu konuda kesin bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda kadınların duygusal farkındalıklarının ve empati düzeylerinin daha yüksek olması nedeniyle bilinçli farkındalık düzeylerinin de yüksek olduğu bildirilmiştir (Dağlı vd., 2017; Baer vd., 2006). Bu bağlamda mevcut bulgunun, çalışmanın yürütüldüğü örneklem grubunun mesleki rollerinden (idarecilik) ve iş ortamındaki stres faktörlerinden etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir. Özellikle erkek idarecilerin görevleri gereği daha sistematik bir dikkat ve farkındalık geliştirmiş olmaları, bu sonuçları açıklayabilir.

Araştırmada, tükenmişlik düzeyi açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgu, bazı literatür çalışmalarıyla uyumludur. Örneğin Maslach vd.

(1981), tükenmişliğin kadın ve erkekler arasında farklılık göstermediğini, daha çok bireysel ve çevresel faktörlere bağlı olarak değiştiğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Greenglass vd. (1990) da eğitim alanında görev yapan bireylerde tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetten ziyade iş koşulları ve sosyal destek gibi etkenlerle ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde, Büyükada vd. (2021), öğretmenler üzerinde yaptıkları bir başka araştırmada da tükenmişliğin evli veya bekâr olma durumuna göre değişmediği rapor edilmiştir. Bununla birlikte, farklı bulgular da mevcuttur; bazı çalışmalar kadınların duygusal tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden yüksek olabileceğini ileri sürmektedir (Purvanova vd., 2010). Ancak bu çalışmada, örneklem grubunun genel tükenmişlik düzeyinin cinsiyete bağlı olarak değişmediği görülmüştür.

Sanal kaytarma davranışları açısından da kadın ve erkek okul idarecileri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç, Blanchard vd. (2008), tarafından yapılan çalışmada belirtilen, sanal kaytarma davranışlarının daha çok bireysel iş doyumu, stres düzeyi ve kurumsal denetim algısı gibi faktörlerle ilişkili olduğu ve cinsiyetten bağımsız gelişebileceği yönündeki bulgularla örtüşmektedir. Özellikle idari görevlerde bulunan bireylerin sorumluluk düzeylerinin yüksek olması, sanal kaytarma davranışlarında cinsiyete bağlı bir farklılık ortaya çıkmasını engellemiş olabilir.

Sosyotelizm ve alt boyutları olan nomofobi, kişisel çatışma, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı değişkenleri açısından da cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kuss vd. (2015), sosyal teknoloji bağımlılığı ve ilişkili davranışların cinsiyet temelinde değişkenlik gösterdiğine dair bulgular raporlamış fakat bu çalışmada anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Özellikle yönetici pozisyonundaki bireylerde, iş yaşamı gereği teknoloji kullanımının işlevsel bir zorunluluk haline gelmesi ve kişisel teknoloji alışkanlıklarının cinsiyet farklılıklarını gölgelemesi bu sonucun bir açıklaması olabilir. Sonuç olarak, bu araştırmada yalnızca bilinçli farkındalık değişkeninin cinsiyete göre farklılık gösterdiği, diğer tüm değişkenlerin ise cinsiyetten bağımsız olarak benzer düzeylerde olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, okul idarecilerinin mesleki rollerinin ve iş yüklerinin, bireysel farklılıklardan ziyade işlevsel ve kurumsal faktörlerle şekillendiğini düşündürmektedir. Bulguların daha geniş örneklemle ve farklı kurumsal yapıların karşılaştırılması yoluyla incelenmesi, cinsiyetin etkilerini daha ayrıntılı biçimde ortaya koyacaktır.

Medeni duruma göre grup farklarına bakıldığında elde edilen bulgulara herhangi bir değişkenin anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir. Araştırmada tükenmişlik düzeyi açısından medeni durum ile anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuç, Louw vd. (2011), öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada, evli ve bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı rapor edilmesi ile benzerdir. (Mousavy vd., 2016). Benzer şekilde, Holloman (1999) ilk yıl öğretmenleri arasında, Gavrilovici (2008) Romanya'daki öğretmenler arasında ve Mukundan vd. (2011), ise 437 kadın öğretmende yaptıkları çalışmalarda medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkisi olmadığını ortaya koymuşlardır. Kış'ın (2014) eğitim sektörü çalışanlarıyla ilgili meta-analizinde de medeni durumun tükenmişlik alt boyutlarına etkisi “önemsiz (trivial)” düzeyde bulunmuştur. Dolayısıyla, literatürdeki genel eğilim, medeni durumun tek başına tükenmişlik için belirleyici bir faktör olmadığı yönündedir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinde evli veya bekâr olmaya göre fark görülmemesi de bu bulgularla uyumludur.

Araştırmada bilinçli farkındalık düzeyi açısından anlamlı bir fark görülmemiştir. Bilinçli farkındalık düzeyinin medeni duruma göre değişmemesi, beklenen ve literatürce desteklenen bir bulgudur. Bilinçli farkındalık bireyin “anı yaşama” becerisi ve zihinsel süreçleriyle ilgilidir; dolayısıyla evli veya bekâr olma durumundan doğrudan etkilenmesi beklenmez. Nitekim eğitim alanında yapılmış çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir. Örneğin, Akkaya 'nın (2019), sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı bir araştırmada evli ve bekâr öğretmenlerin bilinçli farkındalık düzeyleri karşılaştırılmış ve iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde, Yılmaz vd. (2024), öğretmenlerin “öğretimde bilinçli farkındalık” düzeyini inceleyen başka bir çalışmada bekâr öğretmenlerin puanları evlilerden biraz yüksek görünmekle birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yabancı literatürde de benzer şekilde, demografik faktörlerin bilinçli farkındalık üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu bildirilmektedir. Kappen vd. (2018) katılımcıların cinsiyet veya medeni durum gibi demografik özelliklerinin mindfulness ve ilişkili değişkenler üzerinde etkisi incelenmiş ve medeni durumun incelenen hiçbir değişkene anlamlı bir etkisi olmadığı belirtilmiştir.

Sonuç olarak, okul yöneticilerinin bilinçli farkındalık puanlarının medeni durumdan bağımsız olması, literatür ve bu araştırma ile uyumludur. Bu durum bilinçli

farkındalığın medeni durumundan değil kişisel ve çevresel koşullarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada sanal kaytarma düzeyi açısından medeni durum ile anlamlı bir fark görülmemiştir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, medeni durumun sanal kaytarma üzerindeki etkisi konusunda farklı sonuçlar mevcuttur. Bazı çalışmalar, bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterdiğini ortaya koymuştur. Örneğin Andreassen vd.'nin (2014) bir çalışmasında “bekâr olmak” iş saatlerinde sosyal medya ve internet kullanımını anlamlı derecede artıran bir etken olarak saptanmıştır. Bu bulgu, bekâr bireylerin iş dışında sosyal bağlantı kurma ihtiyaçlarının daha yüksek olabileceği veya evli bireylerin mesai sonrası aile sorumlulukları nedeniyle işte kişisel internet kullanımına daha az yöneldiği şeklinde yorumlanmıştır (Andreassen vd., 2014). Diğer yandan, özellikle kurumsal ortamlarda yapılan araştırmalar, sanal kaytarma davranışının evli ve bekâr çalışanlar arasında belirgin bir fark yaratmadığını göstermektedir. Örneğin, Korkmaz (2019) bir kamu kurumunda çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada çalışanların “önemsiz sanal kaytarma” (haber okuma, video izleme gibi küçük çaplı oyalanma) ve “ciddi sanal kaytarma” (işle alakasız uzun süreli çevrimiçi vakit geçirme) düzeyleri incelenmiş ve medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu çalışmada bekâr ve evli çalışanların her iki tür sanal kaytarma puanları benzer çıkmış, yani medeni durum tek başına bir ayrım yaratmamıştır.

Sonuç olarak bu araştırmada da olduğu gibi medeni durum okul yöneticilerinin sanal kaytarma davranışlarını anlamlı düzeyde etkilememekte ve bu bulgu literatürdeki birçok çalışma tarafından desteklenmektedir.

Son olarak bu araştırmada sosyotelizm düzeyi açısından medeni durum ile anlamlı bir fark görülmemiştir. Sosyotelizmin evli ve bekâr bireylerdeki görülme sıklığı üzerine literatürde çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Örneğin, 18-29 yaş aralığındaki 461 genç üzerinde yapılan bir çalışmada bekâr katılımcıların ortalama phubbing (sosyotelizm) puanı evli katılımcılara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur (Doumit vd., 2023). Evli çiftler üzerinde Çin’de yapılan bir araştırmada, partnerin phubbing davranışının ilişki memnuniyetine etkisinin incelendiği ve evli çiftlerde phubbing’in etkilerinin, flört eden çiftlere göre farklılaşabildiği gösterilmiştir (Sayiner vd., 2023). Okul yöneticileriyle ilgili medeni duruma yönelik sosyotelizm davranışlarının

sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmalar sosyotelizmi genellikle sosyal ve romantik etkileşim bağlamında ele almışlardır.

Sonuç olarak, evli veya bekâr olmanın okul yöneticilerinin sosyotelist davranışlar sergilemesinde anlamlı bir etkisi olmadığı yönündeki bulgumuz, literatürdeki yaklaşımlarla tutarlı olup bu alanda yapılacak gelecek çalışmalarda da sosyotelizm değişkeninin dikkate alınması gereken bir noktaya işaret etmektedir.

Okuldaki görev durumuna (müdür ya da müdür yardımcısı) göre yapılan analizlerde, diğer değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu araştırmanın tükenmişlik düzeyi açısından elde edilen bulgular, okul idarecilerinin görev durumuna bağlı olarak farklılık bulunmadığını göstermektedir. Howard vd. (2004), tarafından yapılan bir çalışmada da okul yöneticileri arasındaki tükenmişlik düzeylerinin görev unvanlarına göre değişmediği, tükenmişlik yaşamının bireysel başa çıkma becerileri ve kurumsal destek düzeyleri ile daha yakından ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, araştırmamızda görev durumuna göre tükenmişlik düzeyinde farklılık bulunmaması, okul yöneticilerinin benzer mesleki baskılar ve sorumluluklar altında çalışmalarıyla açıklanabilir.

Bu çalışmada bilinçli farkındalık düzeyi açısından elde edilen bulgular okul idarecilerinin görev durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde okul idarecilerinin yöneticilik görev tanımlarına yönelik çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür (Söner vd., 2023). Tosun (2021), yapmış olduğu bir çalışmada okul idarecilerinin yapmış olduğu görevin bilinçli farkındalıklarını anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını raporlamıştır. Yapılan bir diğer çalışmada okul idarecilerinin okuldaki görev durumuna göre bilinçli farkındalık düzeyi açısından farklılaştığı görülmüştür. Örneğin Söner vd. (2023) yaptıkları bir çalışmada okul yöneticilerinin bilinçli farkındalık düzeylerinin yöneticilik görev tanımı değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını raporlamıştır.

Bu çalışmada sanal kaytarma düzeyi açısından elde edilen bulgular okul idarecilerinin görev durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde doğrudan okul idarecilerinin görev durumuna göre herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bununla beraber Özdem vd. (2015), tarafından yapılan bir çalışmada, okul yöneticilerinin önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu çalışma, sanal

kaytarma davranışlarının görev unvanından ziyade mesleki deneyim gibi faktörlerle daha ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Benzer şekilde, Lim (2002) tarafından yapılan bir çalışmada da sanal kaytarmanın örgüt içi denetim düzeyi, çalışanların iş doyumu ve iş stresine karşı geliştirdikleri başa çıkma yöntemleriyle ilişkili olduğu, çalışanların meslek pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bağlamda, çalışmamızdaki bulgu hem ulusal hem de uluslararası araştırmalarla paralellik göstermektedir.

Bu araştırmada sosyotelizm düzeyi açısından elde edilen bulgular okul idarecilerinin görev durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde doğrudan okul idarecilerinin görev durumuna göre herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Fakat Davey vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, akıllı telefon bağımlılığı ile görev unvanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, bireylerin teknolojiye maruz kalma düzeylerinin ve kişisel kullanım alışkanlıklarının sosyotelizm davranışlarını daha çok etkilediği belirtilmiştir. Bu bulgular, sosyotelizm davranışlarının bireysel ve örgütsel faktörlerle daha yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, çalışmamızda görev durumuna göre sosyotelizm davranışlarında anlamlı bir fark bulunmaması, literatürdeki mevcut bulgularla örtüşmektedir. Bu durum, sosyotelizm davranışlarının görev unvanından ziyade bireysel ve örgütsel faktörlerle daha yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Okul kademesine (türü) göre yapılan analizlerde diğer değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Değişkenler arasında yalnızca sosyotelizmin alt boyutu kişisel çatışma düzeylerinin okul kademesine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Diğer tüm değişkenlerde okul kademesine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur. Literatürde de benzer şekilde, tükenmişliğin okul türüne göre belirgin farklılık göstermediğini öne süren bulgular mevcuttur. Örneğin Darmody vd. (2016), farklı eğitim derecesine sahip öğretmenlerin ortak mesleki stres durumları yaşadığını ve tükenmişliğin tüm eğitim seviyelerinde yaygın bir risk olduğunu vurgulamıştır. Bu durum, bizim çalışmamızda kademeler arasında neden anlamlı bir tükenmişlik farkı görülmediğini açıklayabilir.

Akçamete vd. (1998), engelli öğrencilerle çalışan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin, genel eğitim okullarındaki yöneticilere kıyasla daha yüksek olabileceğine işaret etmiştir. Bu çalışmada özel eğitim uygulama okulu yöneticilerinin tükenmişlik puanları diğer kademelerden farklılaşmasa da literatürde özel eğitim alanının getirdiği duygusal yükün uzun vadede tükenmişliğe katkıda bulunabileceği belirtilmektedir.

Bu araştırmada yöneticilerin bilinçli farkındalık düzeyleri (mindfulness) okul kademelerine göre değişmemiştir. Literatür incelendiğinde eğitimcilerin çalıştıkları okul türü arasında bilinçli farkındalık düzeylerini karşılaştıran çalışmaya rastlanılmamıştır. Lomas vd. (2017) öğretmenler üzerinde yaptığı derleme çalışması, mindfulness uygulamalarının öğretmenlerin stresini azalttığını ve iyi oluşlarını artırdığını ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmalar genellikle tüm öğretmen gruplarını bir arada ele almakta; okul türüne göre bir ayırım yapmamaktadır.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin sanal kaytarma düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur. Özdem vd. (2015), Giresun’da yaptıkları saha araştırmasında, ilkokul, ortaokul ve lise yöneticilerinin iş saatlerinde gerçekleştirdikleri sanal kaytarma faaliyetlerinin okul türüne göre anlamlı bir fark göstermediğini bildirmiştir. Söz konusu çalışmada yöneticiler genellikle “önemsiz” kabul edilen (örneğin haber okuma, sosyal medyaya göz atma) sanal kaytarma etkinliklerini daha sık yaparken; cinsiyet veya okul türü gibi demografik değişkenlere bağlı önemli bir farklılık saptanmamıştır (Özdem vd., 2015).

Bu araştırmada okul yöneticilerinin sosyotelizm düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur. Literatürde de benzer şekilde, sosyotelizmin okul türüne göre belirgin farklılık göstermediğini öne süren bulgulara rastlanılmamıştır. Sosyotelizm davranışının sonuçları üzerine yapılan araştırmalar, bu tür davranışların kişilerarası ilişkilerde gerilim yaratabileceğini ortaya koymaktadır. Buna örnek olarak partner sosyotelizm alanındaki çalışmalar gösterilebilir. Roberts vd.’nin (2016) romantik çiftler üzerinde yaptığı çalışmada, partnerin sürekli telefonla meşgul olmasının karşı tarafta değersizlik hissi uyandırdığı ve çiftler arasındaki çatışmaları derinleştirdiği gösterilmiştir. Bu bulgular okul ortamına da uyarlanabilir: bir okul yöneticisinin öğretmenlerle veya velilerle iletişimde benzer bir davranış sergilemesi, güven ilişkisini zedeleyebilir ve iş birliğini olumsuz etkileyebilir. Hatta okul

yöneticisi, öğretmenler veya veliler arasındaki iletişimin şekli, iş birliği biçimleri, güven duyguları okul kademeleri arasında da farklılık gösterebilir. Bu nedenle, okul ortamlarında dijital cihaz kullanımına dair farkındalık geliştirmek ve gerektiğinde cihazı bir kenara bırakıp aktif dinlemeye odaklanmak, yöneticiler için önemli bir iletişim becerisi haline gelebilir.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin sosyotelizm alt boyutu olan kişisel çatışma düzeyinin görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir fark gösterdiği raporlanmıştır. Literatürde de benzer şekilde, sosyotelizm alt boyutu kişisel çatışma düzeyinin okul türüne göre belirgin farklılık göstermediğini öne süren bulgulara rastlanılmamıştır. Roberts vd. (2016), telefon bağımlılığının karşı tarafta kıskançlık ve değersizlik duygularını tetikleyebildiğini, phubbing davranışının da çiftler arasında çatışmayı artırdığını göstermiştir. Yöneticinin iş yaşamında da benzer şekilde sürekli çevrimiçi olma hali karşısındaki öğretmen, öğrenci veya velinin zihinsel huzurunu bozarak içsel bir çatışmaya yol açabilir. Çaka (2021), sosyotelizmin ve aşırı teknoloji kullanımının bireylerin psikolojik iyi oluşunu zedeleyebileceğini vurgulayarak, modern yöneticilerin bu konuda bilinç kazanmasının önemini ortaya koymaktadır.

Genel olarak çalışmamızın bulguları, okul yöneticilerinin tükenmişlik, farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm açısından benzer özellikler gösterdiğini, ancak özel eğitim ve rehberlik araştırma merkezi alanında çalışan yöneticilerin kişisel çatışma konusunda daha risk altında olabileceğini ortaya koymaktadır. Literatürle karşılaştırıldığında bu sonuçlar büyük ölçüde tutarlıdır ve eğitim yöneticilerinin iyi oluşuna yönelik girişimlerin kademeler arası ayrım gözetmeksizin ele alınması, ancak özel alanların da göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermektedir.

5.2. Korelasyonel Bulguların Tartışılması

Çalışmanın bulgularına göre tükenmişlik düzeyi ile bilinçli farkındalık arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, bireylerin bilinçli farkındalık düzeyi arttıkça tükenmişlik yaşantılarının azaldığını göstermektedir. Literatürde okul idarecileri ile diğer değişkenlerin analizlerine rastlanmamıştır. Fakat farklı çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat Hülshager vd., (2013) tarafından yapılan çalışmada, mindfulness uygulamalarının çalışanların tükenmişliğini azalttığı ve psikolojik iyi oluşlarını artırdığı ortaya konmuştur.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda da benzer yönde bulgular elde edilmiştir. Yıldız vd. (2019), tarafından yapılan araştırmada, üniversite son sınıf öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin bilinçli farkındalık düzeylerini anlamlı biçimde negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Araştırmacılar, tükenmişlik yaşayan bireylerin mevcut ana odaklanma becerilerinin zayıfladığını ve bunun da bilinçli farkındalık düzeylerini düşürdüğünü belirtmiştir. Özellikle yoğun akademik baskılar altında kalan bireylerin, stres kaynaklı tükenmişlik belirtileri gösterdiklerinde, anda kalma ve farkındalık kapasitelerinin azaldığı ifade edilmiştir. Bu durum, araştırmamızda okul idarecilerinde gözlemlenen bulgularla örtüşmektedir. Yoğun iş yükü ve çoklu rol beklentileri, yöneticilerin tükenmişlik düzeyini artırırken bilinçli farkındalık düzeylerini azaltabilmektedir. Benzer şekilde, Yılmaz vd., (2024) tarafından sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada da öğretimde bilinçli farkındalık düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Unutmaz' ın (2021) çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans tezinde de bilinçli farkındalık düzeyinin tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Çalışmada, bilinçli farkındalık düzeyinin artması ile birlikte çalışanların tükenmişlik düzeylerinin azaldığı belirtilmiştir. Bilinçli farkındalığın, bireylerin duygusal zorlanmaları daha sağlıklı biçimde yönetebilmesine olanak tanıdığı ve tükenmişlik belirtilerinin azaltılmasında etkili bir içsel kaynak olduğu ifade edilmiştir.

Bu araştırmada tükenmişlik ile sosyotelizm ve sosyotelizmin alt boyutları olan nomofobi kişisel çatışma, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, tükenmişlik düzeyi arttıkça bireylerin sosyal ortamdan uzaklaşarak teknolojiye yönelme eğilimlerinin de arttığını göstermektedir. Literatürde dijital tükenmişlik ile sosyotelizm düzeyinin pozitif yönde arttığı raporlanmıştır (Kahraman, 2023). Bai vd. (2020) anne sosyotelizminin ergenlerde akademik tükenmişlik problemleriyle anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde bulunmuştur. Bu bulgular ışığında bu araştırmadaki sonuçların literatürle benzer sonuçlar gösterdiği söylenebilir.

Araştırma, tükenmişlik ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatürde bu konuda farklı bulgular mevcuttur. Bazı çalışmalar, duygusal tükenmişliği yüksek çalışanların işe ara verip rahatlamak amacıyla daha fazla sanal kaytarma davranışları yaptığını, yani tükenmişlik ve sanal kaytarma arasında pozitif ilişki olabileceğini öne sürmüştür. Aghaz vd. (2016), tarafından yürütülen

çalışmada da tükenmişliğin, sanal kaytarma davranışını anlamlı düzeyde artırdığı rapor edilmiştir. Bu paralellik, bireylerin duygusal tükenmişlik yaşadıklarında çevreleriyle olan sosyal bağlarının zayıflaması ve iş ortamında fiziksel olarak bulunmalarına rağmen psikolojik olarak uzaklaşmalarının dijital kaçış yollarına yönelimi artırdığını göstermektedir.

Bu araştırma tükenmişlik ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmaması, bu ilişkinin bağlamsal faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir. Araştırma grubumuzdaki okul yöneticilerinin görev sorumluluklarının yüksek olması, iş ortamlarında teknolojik cihaz kullanımına yönelik belirli etik kuralların bulunması ve profesyonel iş disiplini gibi etkenler, tükenmişlik düzeyleri artsa bile sanal kaytarma davranışlarına yönelmelerini sınırlamış olabilir. Ayrıca, bireylerin stresle başa çıkma stratejilerinin farklılık göstermesi, duygusal tükenmişlik yaşasalar dahi teknolojiyi amaç dışı kullanmaktan kaçınmalarına katkı sağlamış olabilir. Bu bağlamda, literatürde bildirilen pozitif ilişki bulgularının, iş ortamının yapısal özelliklerine, görev tanımlarına ve kültürel faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebileceği düşünülebilir.

Araştırmada bilinçli farkındalık düzeyi ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuç, mevcut literatürdeki bulgularla uyumlu görünmektedir. Kelebek (2022), tarafından yapılan çalışmada da bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek olduğu bireylerin, iş stresi altında bulunsalar bile sosyal sanal kaytarma davranışına daha az yöneldikleri raporlamıştır. Bilinçli farkındalık, bireyin mevcut an' la ilişki kurması, dikkatini toplama ve deneyimlerini yargılamadan kabul etmesidir. Bu beceri, bireyin duygusal tepkilerini daha iyi yönetmesine ve stres kaynaklı kaçış davranışlarına başvurma eğilimini azaltmasına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin iş ortamında karşılaştıkları stresli durumlarda sanal ortama yönelmek yerine, mevcut sorunlarla daha sağlıklı bir şekilde başa çıkmaya çalıştıkları söylenebilir.

Benzer şekilde, Balyemezler vd. (2022) çalışmalarında bilinçli farkındalığın bireylerin öz düzenleme kapasitelerini artırarak iş yaşamındaki performanslarını güçlendirdiğini, dolayısıyla dikkatin dağılması veya işle ilgisi olmayan aktivitelere yönelmenin azaldığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, araştırmamızda bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek olması, bireylerin iş ortamında daha odaklı ve bilinçli davranmalarını sağlamış, bu da sanal kaytarma davranışlarının azalmasına katkı sunmuştur.

Bu araştırmanın bu bulgusu, sanal kaytarma ile mücadelede bireysel farkındalık geliştirme programlarının önemine işaret etmektedir. Bilinçli farkındalık temelli eğitimler ve müdahale programlarının, çalışanların stresle daha etkili başa çıkmalarını sağlamanın yanı sıra, iş saatleri içinde odaklanmalarını destekleyerek sanal kaytarma davranışlarını azaltabileceği düşünülmektedir. Bu sonuç hem bireysel hem de örgütsel düzeyde bilinçli farkındalığın artırılmasına yönelik uygulamaların teşvik edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada bilinçli farkındalık düzeyi ile sosyotelizm ve sosyotelizmin alt boyutları olan nomofobi, kişisel çatışma, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgu, mevcut literatürde yer alan çalışmalarla uyumludur. Parmaksız (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin phubbing davranışı sergileme olasılıklarının daha düşük olduğu ve sosyal kaygı düzeylerinin de bu ilişkide aracı bir rol üstlendiği ortaya konulmuştur.

Anjum vd. (2024), tarafından yürütülen araştırmada da bilinçli farkındalığın, bireylerin gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) düzeyini azaltarak sosyotelizm davranışları üzerindeki olumsuz etkileri hafiflettiği vurgulanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmamızda elde edilen negatif ilişki, bilinçli farkındalığın bireylerin dijital ortamlara aşırı bağılıklarını kontrol altına alarak, yüz yüze iletişime daha çok odaklanmalarına yardımcı olduğu fikrini desteklemektedir.

Bilinçli farkındalık ile nomofobi arasındaki negatif ilişki de literatürde destek bulunmaktadır. Ru vd., (2025) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasında, mindfulness düzeyinin artmasının problemlili akıllı telefon kullanımını anlamlı şekilde azalttığı belirtilmiştir. Nomofobi, bireyin cep telefonundan uzak kalma korkusu olarak tanımlanmakta olup, bilinçli farkındalığın bu korkuyu azaltarak bireyin telefonuna aşırı bağımlı olmasını önleyebileceği düşünülmektedir.

Bilinçli farkındalık ile sosyotelizm alt boyutu kişisel çatışma ile ilgili literatürde herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır. Fakat Akbağ vd. (2023) çalışmasında göre, sosyotelizm davranışları kişisel ilişkilerde çatışmaları artırmakta; ancak bireysel farkındalığın bu süreci olumlu yönde etkileyerek çatışmaların önüne geçebileceği ifade edilmiştir. Bu sonuçta bizim araştırmamızdaki kişisel çatışma alt boyutunu desteklediği söylenilebilir.

Son olarak, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı alt boyutlarında da bilinçli farkındalığın koruyucu bir rol üstlendiği anlaşılmaktadır. Kahraman (2023) tarafından yapılan çalışmada, dijital bağımlılık düzeyinin yükselmesinin yalnızlık duygusunu artırdığı ve yüz yüze ilişkilerde kopuşa yol açtığı belirtilmiştir. Bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek olması ise bireylerin yalnızlık eğilimlerini azaltarak, sosyal ilişkilerini daha sağlıklı bir biçimde sürdürmelerini destekleyebilir.

Araştırmamızda bilinçli farkındalık ile sosyotelizm ve alt boyutları arasında tespit edilen bu negatif ilişkiler, bireysel farkındalık çalışmaları ve müdahale programlarının bireysel iyi olma hali ile aynı zamanda sosyal ilişkilerin niteliğini artırabileceğine işaret etmektedir. Bu sonuçlar, eğitim ve örgütsel ortamlar başta olmak üzere çeşitli bağlamlarda bilinçli farkındalık geliştirme çalışmalarının önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Araştırmada sanal kaytarma değişkeni ile sosyotelizm (phubbing) ve sosyotelizmin alt boyutları olan nomofobi, kişisel çatışma, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Chakraborty vd. (2022), tarafından yürütülen çalışmada, iş yerlerinde sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışlarının bireyler arası iletişimi zayıflattığı ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Bu durum, bireylerin iş ortamında ve sosyal çevrelerinde dijital cihazlara yönelmelerinin, yüz yüze iletişimden uzaklaşmalarına ve sosyal ilişkilerde çatışmaların artmasına yol açabileceğini göstermektedir.

Talan vd. (2022), üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada, sanal kaytarma düzeyi ile nomofobi arasında pozitif bir ilişki bulmuş, bireylerin mobil cihazlara aşırı bağımlı olmalarının hem akademik başarıyı hem de sosyal etkileşimi olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Sanal kaytarma ile kişisel çatışma, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı değişkenleri alt boyutlarının ilişkileri literatürde rastlanmamıştır. Fakat Al-Saggaf' ın (2022), sosyotelizm davranışının psikolojik etkilerini ele aldığı çalışmasında, bireylerin dijital cihazlara yöneliminin sosyal dışlanma duygularını artırdığı ve bu durumun hem kişilerarası güven hem de özsaygı düzeyleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda kendini yalnızlaştırma alt boyutunun sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bir başka çalışmada, bireylerin yoğun stres altında kısa süreli rahatlama ihtiyacıyla dijital mecralara yönelmeleri, başlangıçta bir başa çıkma stratejisi gibi

görünse de zamanla sosyal ilişkilerde kopmalara ve çatışmalara yol açabilmektedir (Chakraborty vd., 2022). Bu bağlamda sanal kaytarma ile kişisel çatışma alt boyutunun ilişkisi literatürdeki sonucumuzu desteklediği söylenebilir. Al-Saggaf (2022) bireylerin dijital cihaz kullanımının ilişkiler üzerinde olumsuz etkiler yarattığını bildikleri, ancak bu farkındalığın doğrudan davranış değişikliği sağlamadığı ifade edilmiştir. Sonuç olarak bireyler dijital cihaz kullanımının ilişkiler üzerinde olumsuz etkiler yarattığını bildikleri, ancak bu farkındalığın doğrudan davranış değişikliği sağlamadığı ifade edilmiştir. Burada da sanal kaytarma ile alt boyut problem farkındalığı ilişkisinde literatürdeki sonuçla uyumlu olduğu görülmüştür.

5.3. Yordayıcılık Analizlerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin sosyotelizm (phubbing) davranışı üzerindeki yordayıcı etkileri üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular, dijital bağımlılık ve bireysel psikolojik süreçler arasındaki ilişkileri açıklayan mevcut literatür ile genel bir tutarlılık göstermektedir.

İlk aşamada tükenmişlik değişkeninin sosyotelizm davranışını anlamlı ve pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, Chotpitayasunondh vd. (2018), tarafından yapılan araştırmada ifade edilen, tükenmiş bireylerin yüz yüze iletişimden kaçınarak mobil cihazlara yönelme eğilimi gösterdiği bulgularıyla paraleldir. Tükenmişlik, bireyin duygusal kaynaklarının tükenmesine yol açarak sosyal ilişkileri sürdürmeyi zorlaştırmakta; bireyler, bu yükü hafifletmek amacıyla dijital ortamlara yönelerek kısa süreli bir rahatlama arayışı içine girebilmektedirler. Aynı yönde, Liu vd. (2021), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, phubbing davranışı ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Bu çerçevede, araştırmamızda tükenmişlik düzeyinin sosyotelizmi artırıcı etkisi göstermesi beklenen bir sonuçtur ve bireyin psikolojik yükünü azaltmaya yönelik davranışsal kaçış mekanizmalarına yöneldiğini göstermektedir.

İkinci aşamada sanal kaytarma değişkeni modele eklendiğinde, açıklanan varyansta anlamlı bir artış gözlenmiş ve sanal kaytarma düzeyinin sosyotelizm davranışını pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir. Chakraborty vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada ortaya konulan sonuçlarla örtüşmektedir. İlgili araştırmada, sanal kaytarma davranışlarının bireylerin iş ortamında dikkat dağınıklığı ve sosyal etkileşim

kaybı ile ilişkilendirildiği ifade edilmiştir. Talan vd. (2022) da sanal kaytarma düzeyinin nomofobi ve sosyal medya bağımlılığı gibi diğer dijital bağımlılık türleriyle birlikte arttığını göstermiştir. Bu doğrultuda, çalışmamızda sanal kaytarma davranışının sosyotelizm üzerinde artırıcı bir etki göstermesi, bireyin teknolojiye yönelerek hem iş dışı amaçlara vakit ayırdığını hem de yüz yüze sosyal etkileşimlerden kaçınma eğilimi gösterdiğini düşündürmektedir.

Üçüncü aşamada modele bilinçli farkındalık değişkeni dahil edildiğinde, bilinçli farkındalık düzeyinin sosyotelizm davranışını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Bu sonuç, Parmaksız (2021) ve Ahmed vd. (2023), bulgularıyla tutarlıdır. Parmaksız (2021), bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin anın farkında olma becerilerinin gelişmiş olması sayesinde sosyal ortamlarda telefon kullanımını azaltarak daha sağlıklı iletişim kurduklarını belirtmiştir. Ahmed vd. (2023) ise bilinçli farkındalığın sosyal medya bağımlılığı ve phubbing davranışlarını azaltıcı etkisini vurgulamışlardır. Bu bağlamda, çalışmamızda bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının sosyotelizm davranışını azaltması, bireylerin mevcut ana odaklanma kapasitelerinin, dijital kaçış davranışlarına karşı koruyucu bir işlev gördüğünü göstermektedir.

Elde edilen bulgular, alan yazına özgün katkılar sunmaktadır. Araştırma, bireysel tükenmişlik ve sanal kaytarma gibi olumsuz süreçlerin dijital bağımlılık davranışlarıyla nasıl bağlantılı olduğunu gösterdiği gibi, bilinçli farkındalığın bu olumsuz etkileri azaltıcı potansiyelini de vurgulamaktadır. Eğitim kurumları, iş yerleri ve diğer örgütsel bağlamlarda bireylerin tükenmişlik düzeylerini azaltmaya ve bilinçli teknoloji kullanımını desteklemeye yönelik müdahale programlarının geliştirilmesi, bu doğrultuda önemli bir gereklilik olarak görünmektedir.

Özellikle eğitim ortamlarında, yöneticilerin ve öğretmenlerin bilinçli farkındalık düzeylerini artıracak programların teşvik edilmesi hem dijital dikkat dağınıklığını önlemede hem de yüz yüze iletişim süreçlerini güçlendirmede etkili bir strateji olabilir. Öte yandan, tükenmişlik ve sanal kaytarma davranışlarının sosyotelizme katkıda bulunmasının, bireysel stres yönetimi stratejilerinin ve işyeri teknoloji kullanım politikalarının önemini de bir kez daha ortaya koyduğu görülmektedir.

Araştırmada sosyotelizm alt boyutu nomofobi düzeyi ile tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenleri arasındaki ilişkiler üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular, nomofobi üzerinde tükenmişlik

ve sanal kaytarma değişkenlerinin anlamlı ve pozitif etkileri olduğunu, ancak bilinçli farkındalık değişkeninin anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir.

İlk aşamada yalnızca tükenmişlik değişkeni modele dahil edildiğinde, tükenmişlik düzeyinin nomofobi düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, literatürde bildirilen çeşitli araştırmalarla tutarlıdır. Özellikle Gezgin (2017), tarafından yapılan çalışmada, akademik tükenmişlik düzeyi yüksek olan bireylerin nomofobi düzeylerinin de daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bu ilişki, tükenmişlik yaşayan bireylerin dijital iletişim araçlarına daha fazla bağımlı hale gelme eğilimi göstermeleriyle açıklanabilir. Bireylerin yaşadığı yoğun duygusal tükenme, yüz yüze ilişkilerde doyum sağlamalarını zorlaştırmakta ve bu nedenle dijital cihazları güvenli bir kaçış alanı olarak görmelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla, tükenmişlik düzeyinin yükselmesi, bireyin telefonundan uzak kalmaya tahammül edememesi gibi nomofobik eğilimlerin artmasına katkı sağlamaktadır.

İkinci aşamada modele eklenen sanal kaytarma değişkeni de nomofobi üzerinde anlamlı ve pozitif bir yordayıcı etki göstermiştir. Bu bulgu, Talan vd., (2022) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlarla uyumludur. Söz konusu araştırmada, sanal kaytarma davranışlarının nomofobi düzeyi ile pozitif ilişkili olduğu ve bireylerin iş veya akademik sorumluluklardan kaçınmak amacıyla daha fazla dijital ortamlara yönelmesinin, mobil cihazlara olan bağımlılığı artırdığı ifade edilmiştir. Bu durum, sanal kaytarma davranışının yalnızca işle ilgisiz zaman harcama davranışı olmadığını, aynı zamanda bireyin dijital mecralara psikolojik bir bağımlılık geliştirmesi riskini de taşıdığını göstermektedir. Araştırmamızın bulguları da sanal kaytarma eğilimi yüksek olan bireylerin nomofobi düzeylerinin arttığını ve bu bireylerin telefondan uzak kalma düşüncesine karşı daha yoğun bir kaygı geliştirdiklerini ortaya koymaktadır.

Üçüncü aşamada modele dahil edilen bilinçli farkındalık değişkeninin nomofobi üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, bazı literatür sonuçlarıyla kısmen farklılık göstermektedir. Örneğin, Ru vd. (2025), yürüttüğü meta-analiz çalışmasında, bilinçli farkındalık düzeyinin genel olarak problemlili akıllı telefon kullanımı ile negatif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ancak söz konusu meta-analizde nomofobi alt boyutlarına ilişkin etkilerin farklı düzeylerde olabileceği de vurgulanmıştır. Bilinçli farkındalık bireyin anda kalma becerisini artırmasına rağmen, mobil cihazlara erişim kısıtlandığında ortaya çıkan yoğun kaygı gibi duygusal tepkiler üzerinde doğrudan

belirleyici bir etki göstermeyebilir. Nitekim bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri yüksek olsa bile, iş yaşamının getirdiği sürekli çevrimiçi olma zorunluluğu veya toplumsal beklentiler, telefon kullanımına ilişkin kaygı düzeylerini bağımsız bir şekilde etkileyebilir. Bu durum, araştırmamızda bilinçli farkındalığın nomofobi üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmamasını açıklayabilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, nomofobinin yalnızca bireysel psikolojik özelliklerle değil, dijital davranış örüntüleriyle de sıkı bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik ve sanal kaytarma gibi olumsuz süreçlerin nomofobik eğilimleri artırması, bireylerin dijital araçlara psikolojik bir bağımlılık geliştirme riskinin, stres ve dikkat dağınıklığı gibi faktörler tarafından da şekillendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, iş ve eğitim ortamlarında dijital sağlığı korumak amacıyla yalnızca bireysel psikolojik müdahalelerin değil, aynı zamanda teknoloji kullanım alışkanlıklarına yönelik düzenlemelerin de gerekli olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmada sosyotelizm alt boyutu kişisel çatışma düzeyi ile tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenleri arasındaki ilişkiler üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir. Bulgular, kişisel çatışma üzerinde sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin güçlü yordayıcılar olduğunu, tükenmişlik değişkeninin ise diğer değişkenler eklendiğinde anlamlı etkisini kaybettiğini göstermektedir.

İlk aşamada tükenmişlik değişkeninin kişisel çatışmayı anlamlı ve pozitif yönde yordaması, literatürde bildirilen bulgularla paralellik göstermektedir. Özellikle Maslach vd. (2016), tükenmişlik yaşayan bireylerin duygusal enerjilerinin tükenmesi nedeniyle iş arkadaşlarıyla daha sık çatışmaya girdiğini ve kişilerarası ilişkilerde tahammülsüzlük gösterdiğini vurgulamışlardır. Bireyin yaşadığı duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık duyguları, sosyal etkileşimlerde gerilim yaratabilmekte ve bu durum, kişisel çatışmaların artmasına zemin hazırlayabilmektedir. Dolayısıyla araştırmada tükenmişlik düzeyinin artmasıyla kişisel çatışmanın da artması beklenen bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

İkinci aşamada sanal kaytarma değişkeninin eklenmesiyle modelin açıklayıcılığının önemli ölçüde artması ve sanal kaytarma davranışının kişisel çatışmayı anlamlı şekilde yordaması, mevcut literatürle büyük ölçüde örtüşmektedir. Özellikle Chakraborty vd. (2022), sanal kaytarma davranışlarının çalışanlar arasında güven kaybı, iletişim problemleri ve görev sorumluluğundan kaçınma gibi sonuçlar doğurduğunu ve

bu durumun kişilerarası çatışmaları artırabileceğini belirtmişlerdir. Sanal kaytarma davranışları, bireylerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyerek, iş birliği ortamını zayıflatmakta ve bireysel sorumlulukların paylaşımında sorunlar yaratabilmektedir. Bu durum, bireyler arasında algılanan yük paylaşımı adaletsizliği veya ihmal edilen iletişim ihtiyaçları nedeniyle çatışmaların tırmanmasına yol açabilmektedir. Araştırmamızın bulguları da bu açıklamalarla uyumludur; sanal kaytarma davranışlarının kişisel çatışmalar üzerinde doğrudan bir risk faktörü olduğunu ortaya koymaktadır.

Üçüncü aşamada modele bilinçli farkındalık değişkeninin eklenmesiyle, bu değişkenin kişisel çatışma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuş, ayrıca tükenmişlik değişkeninin etkisinin anlamlılığını yitirdiği görülmüştür. Bu sonuç, Parmaksız (2021) ve Ahmed vd. 'nin (2023) araştırmalarında bildirilen bulgularla örtüşmektedir. Parmaksız (2021), bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin sosyal ilişkilerde daha empatik, sabırlı ve anlayışlı davrandıklarını, bu özelliklerin de kişilerarası çatışmaları azaltıcı bir rol üstlendiğini vurgulamıştır. Bilinçli farkındalık, bireyin kendi duygularını ve düşüncelerini daha objektif bir şekilde gözlemleyebilmesini sağlamakta, bu da bireyin sosyal etkileşimler sırasında daha az reaktif olmasına ve çatışma anlarında daha yapıcı çözümler üretebilmesine katkı sunmaktadır. Araştırmamızda bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının kişisel çatışma düzeyini azaltması, bireylerin stresli durumlar karşısında daha soğukkanlı kalabilmelerini ve sosyal ilişkilerini daha sağlıklı yönetebilmelerini açıklamaktadır.

Elde edilen bulgular, kişisel çatışmaların yalnızca bireyin tükenmişlik düzeyine bağlı olmadığını; aynı zamanda bireyin dijital ortam kullanım alışkanlıkları (sanal kaytarma) ve öz düzenleme becerileri (bilinçli farkındalık) gibi faktörlerden de etkilendiğini göstermektedir. Tükenmişlik, başlangıçta kişisel çatışmaları tetikleyici bir unsur gibi görünse de sanal kaytarma davranışlarının ve düşük bilinçli farkındalık düzeylerinin etkisi devreye girdiğinde, çatışmaların daha derinleştiği anlaşılmaktadır.

Bu sonuçlar, iş ve eğitim ortamlarında bireylerin dijital dikkat dağınıklığına karşı bilinçlendirilmesi ve bilinçli farkındalık temelli müdahale programlarının yaygınlaştırılması gerektiğine işaret etmektedir. Bilinçli farkındalığın artırılması, hem bireylerin kişisel stres yönetimi kapasitelerini geliştirebilir hem de örgütsel düzeyde iletişim kalitesini ve sosyal uyumu artırabilir. Ayrıca, sanal kaytarma davranışlarına

yönelik kurumsal düzenlemelerin, yalnızca iş verimliliğini değil, aynı zamanda kişilerarası ilişkilerin sağlığını da korumak için kritik olduğu düşünülmelidir.

Araştırmada sosyotelizm alt boyutu kendini yalnızlaştırma düzeyi ile tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenleri arasındaki ilişkiler üç aşamalı hiyerarşik regresyon analiziyle incelenmiştir. Bulgular, tükenmişlik ve sanal kaytarma değişkenlerinin yalnızlaştırma davranışını artırıcı, bilinçli farkındalık değişkeninin ise azaltıcı etkisini ortaya koymaktadır.

İlk aşamada yalnızca tükenmişlik değişkeninin modele dahil edilmesiyle, tükenmişlik düzeyinin kendini yalnızlaştırma davranışını anlamlı ve pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, Maslach vd.'nin (2016), tükenmişliğin sosyal geri çekilme eğilimi üzerindeki etkisini vurgulayan bulgularıyla uyumludur. Tükenmişlik yaşayan bireylerin, duygusal enerjilerinin tükenmesi sonucu sosyal ilişkilerde geri çekilmeye ve yalnızlığı tercih etmeye daha yatkın hale geldikleri ifade edilmektedir. Benzer şekilde Agyapong vd.'nin (2022), öğretmenler üzerinde yaptığı derleme çalışmasında da, tükenmişliğin sosyal izolasyon, depresyon ve anksiyete ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, bireylerin yoğun tükenmişlik yaşadıklarında, çevresel taleplerden kaçınmak amacıyla sosyal ortamlardan uzaklaşarak yalnızlık hissini artırabileceklerini göstermektedir.

İkinci aşamada sanal kaytarma değişkeninin modele eklenmesiyle, sanal kaytarma davranışının da kendini yalnızlaştırmayı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Chakraborty vd. (2022) sanal kaytarma davranışlarının bireylerin sosyal ilişkilerdeki etkinliğini azalttığı ve bireysel izolasyonu artırdığı yönündeki bulguları bu durumu desteklemektedir. Ayrıca Aksakal (2024) tarafından yürütülen nitel çalışmada, sanal kaytarma eğilimi gösteren bireylerin iş ortamında sosyal kopukluk yaşadığı ve bireysel kapanmaya daha yatkın hale geldikleri rapor edilmiştir. Sanal kaytarma, bireylerin dijital ortamlarda geçirdiği süreyi artırarak, yüz yüze iletişimden uzaklaşmalarına ve zamanla sosyal etkileşimleri bir yük gibi algılamalarına yol açabilmektedir. Bu durum, bireyin sosyal çevreden geri çekilerek yalnızlaşmasına zemin hazırlamaktadır.

Üçüncü aşamada modele bilinçli farkındalık değişkeninin eklenmesiyle, bilinçli farkındalık düzeyinin kendini yalnızlaştırma davranışını negatif yönde ve anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Parmaksız (2021), bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının bireylerin sosyal kaygılarını azalttığını ve sosyal etkileşim kalitesini artırdığını

belirtmiştir. Ahmed vd. (2023) tarafından yürütülen çalışmada da bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının, akıllı telefon bağımlılığı ve phubbing davranışlarının azaltılması yoluyla sosyal izolasyonun önüne geçtiği gösterilmiştir. Bilinçli farkındalık, bireyin hem kendi içsel deneyimlerinin hem de çevresindeki sosyal uyarıcıların daha fazla farkında olmasını sağlamakta, bu da sosyal etkileşimlerin daha bilinçli ve etkili bir şekilde sürdürülmesine katkı sağlamaktadır. Araştırmamızda bilinçli farkındalık düzeyinin artmasıyla yalnızlaştırıcı davranışların azalması, bireylerin mevcut anın farkında olarak sosyal çevreyle daha sağlıklı bağlar kurabildiklerini göstermektedir.

Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, bireyin sosyal izolasyon eğilimlerinin yalnızca tükenmişlik düzeyine bağlı olmadığı; aynı zamanda dijital davranış örüntüleri ve öz-düzenleme kapasitesi gibi bireysel faktörlerden de önemli ölçüde etkilendiği anlaşılmaktadır. Tükenmişlik ve sanal kaytarma davranışları yalnızlık eğilimini artırırken, bilinçli farkındalık bu olumsuz süreçlere karşı koruyucu bir rol üstlenmektedir. Bu sonuçlar, iş ve eğitim ortamlarında yalnızlaştırıcı dijital davranışların önüne geçilebilmesi için dijital farkındalık programlarının yanı sıra bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, bireylerin dijital ortamlar ve yüz yüze ilişkiler arasındaki dengeyi sağlıklı bir biçimde kurabilmelerini destekleyen kurum içi eğitim programlarının yaygınlaştırılması, yalnızlık ve izolasyon gibi olumsuz psikososyal sonuçların önlenmesine katkı sağlayabilir.

Araştırmada sosyotelizm alt boyutu problem farkındalığı düzeyi ile tükenmişlik, sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenleri arasındaki ilişkiler üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yoluyla incelenmiştir. Elde edilen bulgular, tükenmişlik ve sanal kaytarma değişkenlerinin problem farkındalığı üzerinde artırıcı bir etkiye sahip olduğunu, bilinçli farkındalık değişkeninin ise bu ilişkiyi düzenleyici ve azaltıcı bir etki gösterdiğini ortaya koymaktadır.

İlk aşamada yalnızca tükenmişlik değişkeni modele dahil edildiğinde, tükenmişlik düzeyinin problem farkındalığı düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, Cordes vd. (1997), tükenmişlik yaşayan bireylerin çevresel sorunlara ve iş yüküne karşı daha fazla hassasiyet geliştirdiğini ifade eden çalışmalarıyla örtüşmektedir. Benzer biçimde Agyapong vd. (2022), stres ve tükenmişlik ile ilişkili duyarlılık artışlarına dikkat çeken bulguları da bu sonucun açıklanmasında destekleyici niteliktedir.

Tükenmiş bireylerin stres kaynaklı dikkat odaklarının artması, çevresindeki problemleri daha yoğun algılamalarına ve bu problemlere yönelik farkındalıklarının yükselmesine yol açabilmektedir. Bu çerçevede, araştırmamızın bulguları bireyin psikolojik tükenmişlik yaşadıkça çevresel sorunlara karşı aşırı duyarlı hale gelebileceğini göstermektedir.

İkinci aşamada sanal kaytarma değişkeninin modele dahil edilmesiyle, sanal kaytarma davranışlarının da problem farkındalığı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, Anandarajan vd. (2004) kişisel web kullanımı ile iş ortamındaki işlevsizlikler arasındaki ilişkiye dair açıklamalarıyla ve Chakraborty vd. (2022) sanal kaytarma davranışlarının iş performansında aksamalara ve dikkat dağınıklarına yol açtığını ortaya koyan bulgularıyla örtüşmektedir. Sanal kaytarma eğilimi gösteren bireyler, iş veya sosyal sorumluluklarını ihmal ettiklerinde, bunun doğurduğu sorunların ve çevredeki aksaklıkların daha fazla farkına varabilirler. Bu durum, bireylerin hem kendi üretkenliklerini hem de çevresel uyumsuzlukları daha belirgin bir şekilde gözlemlemelerine neden olabilir. Araştırmamızda sanal kaytarma düzeyi arttıkça problem farkındalığının da artması, bu açıklamayı desteklemektedir.

Üçüncü aşamada modele dahil edilen bilinçli farkındalık değişkeninin problem farkındalığı üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etki gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, Ahmed vd. (2023) bilinçli farkındalığın problemli teknoloji kullanımı üzerindeki düzenleyici etkilerini ortaya koyan çalışmasıyla ve Parmaksız'ın (2021) bilinçli farkındalığın sosyal kaygı ve sorun algılarını azaltmadaki rolüne dair bulgularıyla uyumludur. Bilinçli farkındalık, bireyin mevcut anda kalarak düşüncelerini daha objektif değerlendirmesini ve aşırı duyarlılıktan uzak durmasını sağlamaktadır. Bu sayede, birey çevresindeki sorunları daha sağlıklı bir perspektiften değerlendirmekte ve aşırı kaygılı veya aşırı duyarlı tepkiler geliştirmekten kaçınabilmektedir. Araştırmamızda da bilinçli farkındalık düzeyinin artmasıyla problem farkındalığı düzeyinin azalması, bireylerin stres yaratan durumlar karşısında daha dengeli ve yapıcı bir tutum sergileyebildiklerini göstermektedir.

Elde edilen bulgular, bireylerin çevresel sorunlara ilişkin farkındalıklarının yalnızca kişisel psikolojik süreçlerden etkilenmediğini; aynı zamanda dijital davranış örüntüleri ve öz düzenleme becerileri gibi faktörlerin de bu süreçte önemli roller üstlendiğini göstermektedir. Tükenmişlik ve sanal kaytarma davranışları, bireylerin

Çevresel aksaklıkları daha yoğun algılamalarına yol açarken, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin bu sorunlara karşı daha objektif ve sağlıklı bir tutum geliştirebildikleri anlaşılmaktadır.

Bu bulgular, iş ve eğitim ortamlarında hem bireysel stres yönetiminin hem de dijital dikkat yönetiminin önemini vurgulamaktadır. Özellikle bilinçli farkındalık temelli programların geliştirilmesi, bireylerin hem kendi psikolojik sağlıklarını korumalarına hem de çevresel sorunlara karşı daha dengeli tepkiler verebilmelerine katkı sağlayabilir.



ALTINCI BÖLÜM

6. SONUÇ

Bu araştırmada okul idarecilerinin tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular doğrultusunda, yalnızca bilinçli farkındalık düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, diğer değişkenlerin ise cinsiyet, medeni durum, görev durumu ve okul kademesi gibi demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Korelasyon analizleri sonucunda, tükenmişlik ile sosyotelizm ve sosyotelizmin alt boyutları arasında pozitif yönde; tükenmişlik ile bilinçli farkındalık arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bilinçli farkındalık düzeyinin sanal kaytarma, sosyotelizm ve sosyotelizmin alt boyutları ile negatif yönlü ilişkili olduğu; sanal kaytarma davranışlarının ise sosyotelizm ve alt boyutlarıyla pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Hiyerarşik regresyon analizleri tükenmişlik ve sanal kaytarma değişkenlerinin sosyotelizm davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde yordadığını, bilinçli farkındalık düzeyinin ise sosyotelizm üzerinde negatif yönde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, bilinçli farkındalık düzeyinin kişisel çatışma, kendini yalnızlaştırma ve problem farkındalığı gibi alt boyutlar üzerinde azaltıcı etkileri bulunduğu görülmüştür. Nomofobi değişkeni üzerinde ise bilinçli farkındalığın doğrudan bir etkisi bulunamamıştır.

Bu bulgular, okul idarecilerinde tükenmişlik ve sanal kaytarma düzeylerinin artmasının sosyotelizm davranışlarını artırabileceğini; buna karşılık bilinçli farkındalık düzeyinin sosyotelizm davranışlarını azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

6.1. Katkılar

Bu araştırma, okul idarecilerinin tükenmişlik, bilinçli farkındalık, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışlarını bütüncül bir çerçevede ele alan ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri kapsamlı biçimde inceleyen nadir çalışmalardan biridir. Elde edilen sonuçlar, eğitim yönetimi literatürüne yeni bulgular kazandırarak özellikle bilinçli farkındalık ve teknoloji kullanım davranışları arasındaki ilişkileri okul idarecileri bağlamında ilk kez detaylı bir şekilde ortaya koymuştur.

Uygulama boyutunda, araştırma sonuçları okul idarecilerinin mesleki iyilik hâllerini desteklemek amacıyla geliştirilecek müdahale programları için önemli ipuçları sunmaktadır. Özellikle bilinçli farkındalık temelli hizmet içi eğitim programlarının, tükenmişlik düzeylerini azaltmada ve teknoloji temelli sosyal izolasyon davranışlarını önlemede etkili bir araç olabileceği anlaşılmaktadır. Mindfulness Temelli Stres Azaltma (MBSR) programlarının okul yöneticilerine yönelik olarak uyarlanması, dikkat yönetimi, duygu düzenleme ve sosyal ilişki becerilerini güçlendirme açısından kurumsal performansı olumlu yönde etkileyebilir.

Bu çalışma ayrıca, eğitim yöneticiliği alanında bilinçli farkındalık uygulamalarının yalnız bireysel düzeyde değil, örgütsel iyileşme süreçlerinde de kritik bir rol üstlenebileceğine dair farkındalık oluşturmuştur. Eğitim politikalarının belirlenmesinde bu tür psikososyal becerilerin desteklenmesi gerektiği yönünde bilimsel bir dayanak sunmaktadır.

6.2. Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, örneklemin yalnızca bir ilçede görev yapan okul idarecilerinden oluşması, bulguların farklı bölgelere veya kültürel yapılara genellenebilirliğini sınırlamaktadır. İkinci olarak, veriler öz-bildirim yoluyla toplanmıştır; bu durum ölçekler yanıtlarırken yanlılık riskini artırmakta ve özellikle sanal kaytarma veya sosyotelizm gibi sosyal açıdan olumsuz algılanabilecek davranışların ölçümünde yanlılığa neden olabilmektedir. Ayrıca, çalışma kesitsel bir tasarıma sahiptir; dolayısıyla değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler tam olarak belirlenememektedir.

Bu sınırlılıklar doğrultusunda gelecekte yapılacak araştırmalar için bazı öneriler sunulabilir. İlk olarak, daha geniş, farklı bölge ve kültürlerden katılımcı gruplarıyla benzer çalışmalar yürütülmesi, bulguların genellenebilirliğini artıracaktır. İkinci olarak, sadece nicel yöntemler yerine karma yöntemler (nitel + nicel) kullanılarak okul yöneticilerinin yaşantılarının daha derinlemesine anlaşılması sağlanabilir. Özellikle mülakatlar veya odak grup görüşmeleri ile tükenmişlik, bilinçli farkındalık ve teknoloji kullanımı deneyimlerine ilişkin niteliksel veriler elde edilmesi önerilmektedir.

Ayrıca, deneysel veya boylamsal tasarımlar kullanılarak bilinçli farkındalık temelli müdahale programlarının etkinliğini ölçen araştırmalar yapılması önemlidir. Örneğin, bilinçli farkındalık eğitimi verilen ve verilmeyen okul yöneticilerinin

tükenmişlik, sanal kaytarma ve sosyotelizm davranışlarının zamansal değişimi karşılaştırılarak farkların gözlemlenmesi sağlanabilir.

Son olarak, ileriki çalışmalarda örgütsel destek algısı, liderlik tarzları veya iş doyumunu gibi ek değişkenlerin modele dahil edilerek daha kapsamlı analizler yapılması; bireysel ve örgütsel faktörlerin okul idarecilerinin tükenmişlik, teknoloji kullanımı ve sosyal ilişki kalitesi üzerindeki etkilerinin çok boyutlu şekilde ele alınmasına katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Abi Doumit, C., Malaeb, D., Akel, M., Salameh, P., Obeid, S., & Hallit, S. Association between personality traits and phubbing: *The co-moderating roles of boredom and loneliness*. In *Healthcare*, 11(6), 915. MDPI. doi:10.3390/healthcare11060915
- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60. doi: 10.1016/j.chb.2016.03.069
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International journal of environmental research and public health*, 19(17), 10706. doi: 10.3390/ijerph191710706
- Ahmed, A. H., Elemo, A. S., & Hamed, O. A. O. (2023). Smartphone addiction and phubbing in international students in Turkey: *The moderating role of mindfulness*. *Journal of College Student Development*, 64(1), 64-78. doi: 10.1353/csd.2023.0005.
- Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior*, 72, 87-95.
- Akbulut, Ö., & Çapık, C. (2022). Çok değişkenli istatistiksel analizler için örneklem büyüklüğü. *Journal of Nursology*, 25(2), 111-116.
- Akkaya, O. (2019). Sınıf öğretmenlerinin bilinçli farkındalık ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi].
- Aksakal, N. Y. (2024). Investigation of cyberloafing behavior in terms of various elements: a qualitative study. *Research Journal Of Business And Management*, 10(4), 174-186.
- Aktepe, İ., & Tolan, Ö. (2020). Bilinçli farkındalık: güncel bir gözden geçirme. *Psikiyatride güncel yaklaşımlar*, 12(4), 534-561. doi: 10.18863/pgy.692250
- Al-Baher, I. A., Mohammad, I. A., Shaile, M. M., & Alahali, G. I. (2022). The effect of the phenomenon of phubbing on the organizational behavior of administrators working in vocational education schools in the light of the variables of appreciation and provision of attention to employees. *Education Quarterly Reviews*, 5(2), 250-261.
- Al-Saggaf, Y. (2022). *The psychology of phubbing*. Springer.

- Alver, B. (2023). Hemşirelik Öğrencilerinde Sosyotelizm ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişki [Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi].
- Amelia, R. N. (2022). Literature review of academic burnout. *American Research Journal of Humanities & Social Science*, 5(02), 6-13.
- Anandarajan, M. ve Simmers, C. A. (2004). "Constructive and dysfunctional personal web usage in the workplace: mapping employee attitudes", *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, Information Science Publishing. 1-27.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work-a specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906-921.
- Angeluci, A. ve Huang, G. (2015). Rethinking media displacement: the tensions between mobile media and face-to-face interaction. *Porto Alegre*, 22(4), 173-190.
- Anjum, S., Kanwal, S., & Mughal, B. (2024). Narcissism fear of missing out and phubbing: the moderating role of mindfulness. *Social Sciences*, 3(3), 365-375. doi: 10.58329/criss.v3i3.158
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Askew, K. (2009). Testing the plausibility of a series of causal minor cyberloafing models.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coover, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior and moral disengagement. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519. doi: 10.1016/j.chb.2014.04.006
- Aslan, A., & Küçükvardar, M. (2020). Dijital Hastalıkların Tespitinde Etik Bir Model Önerisi. *Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 5(9), 9-22.
- Atalay, U. S., (2023). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri. [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]
- Atalay, Z. (2019). Mindfulness bilinçli farkındalık: Farkındalıkla anda kalabilme sanatı. *İstanbul: İnkılap Yayınevi*.

- Atalay, M. (2020). Mersin Üniversitesi çalışanlarında bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi [Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi].
- Avcı, U. K., & Çakmak, S. (2024). Panik Bozuklukta Çocukluk Çağı Travmaları ile Disosiyatif Belirtiler Arasındaki İlişkide Aleksitiminin Aracı Rolü. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 11(2), 347-372. <https://doi.org/10.31682/ayna.1344919>
- Babaoğlu, E., Nalbant, A., & Çelik, E. (2017). Okul başarısına okul yöneticisinin etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 93-109. doi: 10.21764/efd.82932
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125-143. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg015>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. doi: 10.1177/1073191105283504
- Bai, Q., Bai, S., Dan, Q., Lei, L., & Wang, P. (2020). Mother phubbing and adolescent academic burnout: The mediating role of mental health and the moderating role of agreeableness and neuroticism. *Personality and individual differences*, 155, 109622. doi: 10.1016/j.paid.2019.109622
- Balyemezler, H. A., & Saraç, M. (2022). Bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenlemenin aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(4), 1454-1473.
- Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75-93.
- Başaran, İ. E. (1985). Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi. *Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları*, (139).
- Başaran, İ. E. (1994). Eğitim yönetimi. Ankara. Gül Yayınları. *İkinci Baskı*.
- Beusaert, S., Froehlich, D. E., Devos, C., & Riley, P. (2016). Effects of support on stress and burnout in school principals. *Educational Research*, 58(4), 347-365.

- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Blanchard, A.L. & Henle, C.A. (2008). “Correlates of different forms of Cyberloafing: The role of norms and external locus of control”. *Computers in Human Behaviour*, 24, 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9–17
- Bodhi, B. (2012). A Comprehensive manual of abhidhamma. 5th Edition. Onalaska WA: BPS Pariyatti Editions.
- Boyar, E. (2011). Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik durumlarının araştırılması [Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Brendel, D. & Çev. Göktem L. (2019) Mindfulness’in riskleri. Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal farkındalığınızı artırın, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım.
- Brown, K. W. & Richard M. R. & Creswell J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18, 4.
- Bursalıoğlu, Z. (1991). Eğitimde yenileşme ve demokratik liderlik. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 24(2), 669-675
- Büyükada, S., Kılıç, G. N., Kocabaş, İ., & Karabay, A. (2021). Investigation of burnout levels of school administrators and teachers in the COVID-19 epidemic process. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8, 118-128.
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of Behavioral Medicine*, 31(1), 23–33. <https://doi.org/10.1007/s10865-007-9130-7>
- Chakraborty, T., & Ray, S. (2022). Strategies of cyberloafing and phubbing which affect workplace digital transformation. *Московский экономический журнал*, (10), 430-446. doi: 10.55186/2413046X_2022_7_10_568

- Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-based stress reduction for stress management in healthy people: A review and meta-analysis. *Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15(5), 593–600. <https://doi.org/10.1089/acm.2008.0495>
- Chotpitayasunondh, V., & Douglas, K. M. (2016). How "Phubbing" Becomes The Norm: The antecedents and consequences of snubbing via smartphone. *Computers in Human Behavior*, (63), 9-18
- Chotpitayasunondh, V. and Douglas, K. M. (2018a). Measuring phone snubbing behavior: Development and validation of Generic Scale of Phubbing (GSP) and the Generic Scale of Being Phubbed (GSBP). *Computers in Human Behavior*, 88, 5-17.
- Chotpitayasunondh, V. and Douglas, K. M. (2018b). The effects of phubbing on social interaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 48 (6), 304-316.
- Cinar, D. B., & Tanrıöğen, A. (2022). Okul Müdürlerinin Yönetim Yaklaşımları ile Okul Farkındalığı Arasındaki İlişki. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 158-171. doi: 10.21666/muefd.1014939
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(6), 685-701.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: *An interdisciplinary review*. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Cüceloğlu, D. (2007). *Bir sohbet oluşturmak ve sohbet içinde kalabilmek* (7).
- Çaka, C. (2021). Çağın teknolojik bağımlılığı: sosyotelizm (kavramsal bir bakış). *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 464-476.
- Çam Tosun, F. (2021). Örgüt İkliminin Okul Yöneticilerinin Bilinçli Farkındalıkları ile İlişkisi. *Tam Metin Bildiriler Kitabı Book Of Proceedings Mayıs*, 68.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1).

- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1393-1418.
- Çınar, Z., & Bulut, S. (2024). Tükenmişlik modellerine ait genel bir değerlendirme. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 8(15), 25-35.
- Çınar, O., & Sıçrır, H. (2017). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği. *İş ve Hayat*, 5(10), 119-135
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Pegem Akademi.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2017). Bilinçli farkındalık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(61), 492-504.
- Dalkılıç, Sürgevil Olca (2014) *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*, Nobel Yayın, 2. Basım, İstanbul.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress. *International Journal of Educational Management*.
- Davey, S., & Davey, A. (2014). Assessment of smartphone addiction in indian adolescents: A mixed method study. *International Journal of Preventive Medicine*, 5(12), 1500-1511.
- Davids, T. W. R. & Stede W. (2015) *Pali-English Dictionary*. 2th Edition. Delhi: Motilal Banarsidass.
- Demir, Nevzat, (2010) "Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi", *Öneri Dergisi*, 9(33), 16, 185-198
- Dinar Keskin Yılmaz & Gülbahar (2024) – Sınıf öğretmenleri üzerinde: Öğretimde bilinçli farkındalık ile mesleki tükenmişlik ilişkisi. *New Era International Journal Of Interdisciplinary Social Researches*, 9(23), 1-26. doi: 10.5281/zenodo.11079858
- Dirks, K. T., Ferrin, D. L. (2002). "Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Dündar, M. (2023). Bir üniversitenin merkez kampüsünde çalışan idari personelin yaşam doyumu ile phubbing düzeyi ve siberkondri düzeyi arasındaki ilişki [Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi].

- Dymond, S., & Barnes, D. (1997). Behavior-analytic approaches to self-awareness. *The Psychological Record*, 47, 181-200.
- Edelwich, Jerry ve A. Brodsky (1980), Burn-Out, Stages of Disillusionment in the Helping Professions, *Human Sciences Press*, 1.
- Efecan, E. (2022). Okul öncesi öğretmenlerinin bilinçli farkındalık (mindfulness), psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.
- Erdem, H., Kalkın, G., Türen, U., & Deniz, M. (2017). Üniversite öğrencilerinde mobil telefon yoksunluğu korkusunun (nomofobi) akademik başarıya etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 923-936.
- Erme, T., & Alparslan, A. M. (2023). Kadın akademisyenlerin işteki mutluluğu ve tatmini için ne gerekli? Çalışma yaşamı kalitesi ve bilinçli farkındalık bağlamında bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(37), 205-225.
- Farber, M. (2016). Smartphones are making you slack off at work. *Fortune*. <http://fortune.com/2016/06/09/smartphones-making-you-slack-at-work-survey/>
- Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. J. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout, and teaching efficacy. *Mind, Brain, and Education*, 7(3), 182-195
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Garrido EC, Issa T, Esteban PG, Delgado SC. (2021). A descriptive literature review of phubbing behaviors. *Heliyon*, 7(5).
- Gavrilovici, L. O. (2008). Romanian teachers' burnout and psychological and professional difficulties. *The Internet: http://holon. ladipu. com/resources/15//Romanian% 20teachers'% 20burnout% 20and, 20*.
- Germer, C. K. (2021). Öz şefkatli farkındalık: tahrip edici duygularla başa çıkabilmek. *Diyojen*.
- George, D., & Mallery, P. (2012). IBM SPSS statistics 21 step by step. *Boston: Allyn and*.
- Gezer, H., & Barutçu, E. (2020). Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 11(1), 35-48.

- Gezgin, D. M. (2017). Akademik erteleme davranışı, nomofobi ve sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 55, 205-218.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1990). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 22(9-10), 513-529.
- Gökçearslan, Ş., Uluyol, Ç., & Şahin, S. (2018). Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: A path analysis. *Children and Youth Services Review*, 91, 47-54.
- Göksün, D. O. (2019). Sosyotelist olma ve sosyotelizme maruz kalma ölçeklerinin Türkçeye uyarlanması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 657-671.
- Gümüşeli, A. İ. (2009). Primary school principals in Turkey: Their working conditions and professional profiles. *International Journal of Human and Social Sciences*, 4(4), 239-246
- Güven, Ö., & Sezici, E. (2016). Otel işletmelerinde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik modeline göre incelenmesi. *Journal of Management and Economics Research*, 14(2), 111-132.
- Hanan Tareqe Haidar Al- Madhehagi (2020). Tükenmişliğin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. [Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi].
- Hesapçioğlu, M. (1988). Türkiye'de İnsangücü ve Eğitim Planlaması. *Ankara: AÜ Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını*.
- Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. (2010). The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 78(2), 169–183. <https://doi.org/10.1037/a0018555>
- Holloman, H. L. (1999). Factors related to burnout in first-year teachers in South Carol
- Hong, W., Liu, R. D., Ding, Y., Oei, T. P., Zhen, R., & Jiang, S. (2019). Parents' phubbing and problematic mobile phone use: The roles of the parent–child relationship and children's self-esteem. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 22(12), 779-786.
- Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399–420. <https://doi.org/10.1007/s11218-004-0975-0>

- Hülsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310.
- Ivanovski, B. & Malhi, G. S. (2007). The Psychological and Neurophysiological concomitants of mindfulness forms of meditation. *Acta Neuropsychiatrica*, 19(2).
- Izgar, Hüseyin. (2000). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (Burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu Örneği). [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi].
- İnce, N. ve Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formunu Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385–389.
- İşman, T. Ö. (2022). Okul idarecilerinin birey-örgüt uyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi].
- İvek, Y. (2022). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri
- Nolen-Hoeksema, S., & Jackson, B. (2001). Mediators of the Gender Difference in Rumination. *Psychology of Women Quarterly*, 25(1), 37-47. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00005>
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Kabasakal, N., & Altay, E. (2023). Yetişkinlerde phubbingin algılanan sosyalleşme ve mutluluk ile ilişkisinin incelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*, 10(2), 1-17.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156. doi: 10.1093/clipsy/bpg016
- Kahraman, N. (2023). Sosyotelizm ile dijital tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Anadolu üniversitesi örneği, [Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi].
- Kaplan, Metin ve Ali Şükrü Çetinkaya; (2013), “Demografik özellikler ve örgütlerde sanal kaytarma”, 21. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 557-558.

- Kaplan, M., & Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kappen, G., Karremans, J. C., Burk, W. J., & Buyukcan-Tetik, A. (2018). On the association between mindfulness and romantic relationship satisfaction: *The role of partner acceptance*. *Mindfulness*, 9, 1543-1556.
- Karacaoğlu, İ. (2008). İlköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaynaştırmaya ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karadağ, E., Tosuntaş, Ş. B., Erzen, E., Duru, P., Bostan, N., Şahin, B. M., ... & Babadağ, B. (2015). Determinants of phubbing, which is the sum of many virtual addictions: A structural equation model. *Journal of Behavioral Addictions*, 4(2), 60-74
- Karasar, N. (2007). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler. Nobel yayın dağıtım.
- Karaş, B. (2019). Boş zaman aktivitesi olarak sosyal medya kullanımını tercih eden bireylerin gelişmeleri kaçırma korkusu, sosyotelizm, kişilik ve sosyal bağlılık düzeylerinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi].
- Keklik, Belma; Recep Kılıç ve Harun Yıldız, (2014), “Sanal kaytarma davranışları iş yerinde verimlilik kaybına mı neden oluyor yoksa örgütsel öğrenme yeteneğini mi artırıyor?”, *22. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 765-770.
- Keklik, Belma; Recep Kılıç ve Harun Yıldız; (2015), “Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisinin incelenmesi”, *Business&Economics Research Journal*, 6 (3), ss. 129-144.
- Kelebek, E. F. E. (2022). The moderating role of mindfulness on the effect of work stress on social cyberloafing. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(4), 1529.
- Khan, M. N., Shahzad, K., Ahmad, I., & Bartels, J. (2023). Boss, look at me: how and when supervisor’s phubbing behavior affects employees’ supervisor identification. *Current Psychology*, 42(35), 31064-31078.

- Kınay, F. (2013). Beş boyutlu bilinçli farkındalık ölçeği'ni türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması, [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi].
- Kış, A. (2014). Marital status differences in burnout among educational stakeholders: A meta-analysis. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 543-558.
- Kış, A., Şan, İ., & Erdemir, N. (2022). Öğretmenlere göre yöneticilerin sosyotelizm düzeyi. *Proceeding Book*, 133.
- Kocaoğlu, M., & Demirdağ, S. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik tarzları, okul iklimi ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(2), 28-40.
- Korkmaz, R. (2019). Çalışanların problemlili internet kullanım alışkanlıklarının sanal kaytarma üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü, [Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kurşunmaden, F. İ. (2022). Sanal kaytarma kavramına teorik bir bakış. *International Academic Social Resources Journal*, 7(37), 562-567.
- Kurun, M. (2019). Okul yöneticilerinin yönetsel davranışları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi].
- Kuss, D. J., & Griffiths, M. D. (2015). Social networking sites and addiction: Ten lessons learned. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(3), 128-142.
- Langan-Fox, J., & Cooper, C. L. (Eds.). (2011). *Handbook of Stress in the Occupations*. Edward Elgar Publishing.
- Lee, Raymond T. ve Ashforth, B. lake E. (1993), "A further examination of managerial burnout: toward an integrated model", *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3-20.
- Leiter, M. (1991). The dreams denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations, *Canadian Psychology*, 32(4), 547-558.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 496-528.

- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12), 1216-1224. doi: [10.1016/j.jbusres.2007.04.009](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.04.009) [Get rights and content](#)
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lievaart, L. (2020). Supervisor phubbing: The moderating roles of organizational values and norms in predicting employees' engagement and behavior. [Yüksek Lisans Tezi, Tilburg University].
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K. G. ve Teo, T. S. H. (2005). "Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore an exploratory study, *Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Liu, J., Wang, W., Hu, Q., Wang, P., Lei, L., & Jiang, S. (2021). The relationship between phubbing and the depression of primary and secondary school teachers: A moderated mediation model of rumination and job burnout. *Journal of Affective Disorders*, 295, 498–504. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.08.070>
- Lomas, T., Medina, J. C., Ivztan, I., Rupprecht, S., & Eiroa-Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on the wellbeing and performance of educators: A systematic review. *Educational Psychology Review*, 29(3).
- Louw, D., George, E., & Esterhuyse, K. (2011). Burnout amongst urban secondary school teachers in Namibia. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-07.
- Mahatanankoon, P.; M. Igbaria (2004) "Impact of personal internet usage on employee's well-being" in personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management, *IGL Global*, 246- 263.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

- McDaniel, B. T., & Coyne, S. M. (2016). Technoference: The interference of technology in couple relationships and implications for women's personal and relational wellbeing. *Psychology of Popular Media Culture*, 5(1), 85-98.
- MEB. (2013). Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. Resmî Gazete, 28758.
- MEB. (2018). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. *Resmî Gazete*, 30455.
- MEB. (2021). Kurumsal sosyal medya kullanım kılavuzu. https://basinmus.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_04/12123508_Sosyal_Medya_KYl_avuzu.pdf
- Mithen S (1994) From domain specific to generalized intelligence: a cognitive interpretation of the Middle/Upper Palaeolithic transition. in the ancient mind: elements of cognitive archaeology, *Cambridge University Press*, 29-39.
- Moniz, R., & Slutzky, H. (2015). A brief introduction to mindfulness: origins, science, the brain, and practice. *The Mindful Librarian: Connecting The Practice Of Mindfulness To Librarianship*, 1-24.
- Mousavy, S., & Nimehchisalem, V. (2014). Contribution of gender, marital status, and age to English language teachers' burnout. *Advances in language and literary studies*, 5(6), 39-47.
- Mukundan, J., & Ahour, T. (2011). Burnout among female teachers in Malaysia. *Journal of International Education Research—Third Quarter*, 7(3).
- Nazir, T., & Pişkin, M. (2016). Phubbing: A technological invasion which connected the world but disconnected humans. *The İntarnional Journal of Indian Psychology*, 3(4), 68-76.
- Newman, A., Rose, P. S., & Teo, S. T. (2016). The role of participative leadership and trust-based mechanisms in eliciting intern performance: Evidence from China. *Human Resource Management*, 55(1), 53-67.
- Okutan, E., (2010). Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi [Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi].

- Örücü, E.; H. Yıldız (2014) ‘‘İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma’’ *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14 (1), 99-114.
- Özdem, G., & Demir, A. (2015). Okul yöneticilerinde sanal kaytarma davranışı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 1029-1042.
- Özdemir, S. (2020). Yönetici sosyotelizmi (phubbing): Bir ölçek uyarlama çalışması. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 134-145.
- Özkalp, Enver; Ufuk Aydın ve Seda Tekeli, (2012), Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri, *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26 (2), 18-33.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği’ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160)
- Özyurt, G., & Gülseren, Ş. (2015). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 7(2), 142–155.
- Parmaksız, İ. (2021). Sosyotelizm (Phubbing) ile bilinçli farkındalık arasındaki ilişkide sosyal kaygının aracı rolü. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1387-1420.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Przybylski, A. K., & Weinstein, N. (2013). Can you connect with me now? How the presence of mobile communication technology influences face-to-face conversation quality. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(3), 237-246.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.
- Rahmani AM, Bayramov S, Kiani Kalejahi B. (2022). Internet of things applications: opportunities and threats. *Wirel Pers Commun*, 122(1), 451-76.
- Recepoğlu, E., & Kılınç, A. Ç. (2014). Türkiye’de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi, mevcut sorunlar ve çözüm önerileri. *Turkish Studies*, 9(2)
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2016). My life has become a major distraction from my cell phone: Partner phubbing and relationship satisfaction among romantic partners. *Computers In Human Behavior*, 54, 134-141.

- Roberts, J. A., & David, M. E. (2017). Put down your phone and listen to me: How boss phubbing undermines the psychological conditions necessary for employee engagement. *Computers in Human Behavior*, 75, 206-217.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155, 109702.
- Ru, Y., Norlizah, H. C., Burhanuddin, N. A. N., Liu, H., & Dong, J. (2025). The correlation between mindfulness and problematic smartphone use: A meta-analysis. *Addictive Behaviors*, 108272.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sayiner, B., & Akbağ, M. (2023). Sosyotelizm: Farklı bağlamlarda bir değerlendirme. *Akademik Hassasiyetler*, 10(21), 80-115. <https://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>
- Seferoğlu, S. S. (2015). Okullarda teknoloji kullanımı ve uygulamalar: Gözlemler, sorunlar ve çözüm önerileri. *Artı Eğitim*, 123, 90-91.
- Seymour, L., & Nadasen, K. (2007). Web access for IT staff: a developing world perspective on web abuse. *The Electronic Library*, 25(5), 543-557.
- Shahzadi, K., Ashraf, N., & Tariq, A. (2024). Exploring the dark side of connectivity: A review of phubbing literature. *Pakistan Languages and Humanities Review*, 8(2), 124-137.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373-386.
- Siddiqui, K. (2013). Heuristics for sample size determination in multivariate statistical techniques. *World Applied Sciences Journal*, 27(2), 285-287.
- Şeker, T., & Yıldırım, Y. T. (2019). Çalışanlarda tükenmişlik ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Journal of Empirical Economics and Social Sciences*, 1(2), 1-18.
- Şişman, M. (2012). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M., & Dönmez, H. G. A. (2010). Demokratik bir okul kültürü için yeterlilikler çerçevesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 167-182.
- Stoddart, S. R. (2016). The impact of cyberloafing and mindfulness on employee burnout.

- Söner, O., Şahin, M., Ceylan, C., Albayrak, O., Coşkun, İ., Şimşek, C., & Bektaş, G. (2023). Okul yöneticilerinin bilinçli farkındalık ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Education & Youth Research*.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th ed.). *Pearson*.
- Talan, T., & Kalinkara, Y. (2022). An Investigation of the cyberloafing and nomophobia levels of university students. *International Journal of Research in Education and Science*, 8(2), 430-450.
- Tandon, A., Dhir, A., Talwar, S., Kaur, P., & Mäntymäki, M. (2022). Social media induced fear of missing out (FoMO) and phubbing: Behavioural, relational and psychological outcomes. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121149.
- Taylor, N. Z., & Millea, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 89, 123-128.
- Tetik, M. (2022). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin dijital okuryazarlığı ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi].
- Thera, N. (2024). The power of mindfulness. *Fivestar*.
- Thondup, T. (1996). The healing power of mind: Simple meditation exercises for health, well-being & enlightenment. *Shambhala*.
- Tonga, F. E., & Erden, F. T. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin bilinçli farkındalık ve tükenmişlik puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (60), 151-174.
- Tong, W., Jia, J., Wang, P., & He, W. (2024). The associations between parental phubbing, adolescent phubbing, and adolescents' adjustments: a cross-lagged panel network analysis. *Journal Of Youth And Adolescence*, 53(8), 1529–1541. <https://doi.org/10.1007/s10964-023-01909-0>
- Tosuna, F. Ç. Örgüt İkliminin Okul Yöneticilerinin Bilinçli Farkındalıkları ile İlişkisi. *Tam Metin Bildiriler Kitabı*, 68.
- Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları.

- Uğur, N.G. ve Koç, T. (2015a). Time for digital detox: Misuse of mobile technology and phubbing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1022-1031.
- Unutmaz, J. (2021). Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkiler, [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kent Üniversitesi].
- Usta, M. E., & Boğa, F. (2021). Okul yöneticilerinin okul yönetiminde yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri. *Harran Maarif Dergisi*, 6(1), 18-49.
- Ünal, F., & Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Vélez, S. C., Lorenzo, M. C. A., & GarridoJ, M. M. (2017). Leadership: Its importance in the management of school coexistence. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 237, 169–174. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.059>
- Wang, X., Xie, X., Wang, Y., Wang, P., & Lei, L. (2017). Partner phubbing and depression among married Chinese adults: The roles of relationship satisfaction and relationship length. *Personality and Individual Differences*, 110, 12-17.
- Wang, X., Gao, L., Yang, J., Zhao, F., & Wang, P. (2020). Parental phubbing and adolescents' depressive symptoms: Self-esteem and perceived social support as moderators. *Journal of youth and adolescence*, 49, 427-437.
- Wang, X., Qiao, Y., Li, W., & Lei, L. (2022). Parental phubbing and children's social withdrawal and aggression: A moderated mediation model of parenting behaviors and parents' gender. *Journal of interpersonal violence*, 37, 21-22.
- Yılmaz, D. K., & Gülbahar, B. (2024). Sınıf öğretmenlerinin öğretimde bilinçli farkındalık düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *New Era International Journal Of Interdisciplinary Social Researches*, 9(23), 1-26.
- Yılmaz, F. G. K., Yılmaz, R., Öztürk, H. T., Sezer, B., & Karademir, T. (2014). Cyberloafing as a barrier to the successful integration of information and communication technologies into teaching and learning environments. *Computers in Human Behavior*, 45, 290-298.
- Yıldız Akyol & Demir (2019) – Üniversite öğrencileri üzerinde: "Burnout as a Predictor of Senior Students' Mindfulness, [Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü], doi: 10.1080/10911359.2018.1518741

- Yıldırım, İ. (2018). Tükenmişlik ve iş doyumunun sanal kaytarma üzerindeki etkisi: Kamu sektörü örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 794-807
- Yıldırım, N. N., & Kozan, H. İ. Ö. (2024). Türkiye’de sosyotelizm araştırmaları: sistematik bir derleme. *Uluslararası Psiko-Sosyal Eğitim Araştırmaları Dergisi*.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37-61.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 147-165.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The leadership quarterly*, 19(6), 708-722. doi: [10.1016/j.leaqua.2008.09.008](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.008)

EKLER**EK 1. Kişisel Bilgi Formu****KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

1. Yaş.....

2. Cinsiyetiniz ? Kadın ☐ Erkek ☐

3. Medeni Durumunuz ? Evli ☐ Bekar ☐

4. Okuldaki Göreviniz ? Okul Müdürü ☐ Okul Müdür Yardımcısı ☐

5. Okulunuzun kademesi ?

☐ Anaokulu ☐ Lise

☐ İlkokul ☐ Eğitim Uygulama Okulu / Rehberlik Araştırma Merkezi

☐ Ortaokul

Not: Bu anketin etik izni Çağ Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu' nun 18 / 09 / 2024 tarih ve 2400009513 sayılı kararıyla alınmıştır.

EK 2. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu

Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu (TÖ-KF)

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğinizle ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın.

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Çoğunlukla	Her Zaman

ÖRNEK: 5_1- Yorgun

- ____ 1- Yorgun
- ____ 2- İnsanlar ile ilgili Hayal Kırıklığına Uğramış
- ____ 3- Umutsuz
- ____ 4- Kapana Kısılmış
- ____ 5- Çaresiz
- ____ 6- Çökmüş
- ____ 7- Zayıf
- ____ 8- Güvensiz
- ____ 9- Uyuma Güçlüğü
- ____ 10- Yeter Artık Dayanamıyorum

EK 3. Bilinçli Farkındalık Ölçeği

Bilinçli Farkındalık Ölçeği

BİFÖ

Açıklama: Aşağıda sizin günlük deneyimlerinizle ilgili bir dizi durum verilmiştir. Lütfen her bir maddenin sağında yer alan 1 ile 6 arasındaki ölçeği kullanarak her bir deneyimi ne kadar sık veya nadiren yaşadığınızı belirtiniz. Lütfen deneyiminiz ne olması gerektiğini değil, **sizin deneyiminizi gerçekten neyin etkilediğini göz önünde bulundurarak** cevaplayınız. Lütfen her bir maddeyi diğerlerinden ayrı tutunuz.

1	2	3	4	5	6
Hemen hemen Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Nadiren	Oldukça Seyrek	Hemen hemen Hiçbir Zaman

- Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim. 1 2 3 4 5 6
- Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim. 1 2 3 4 5 6
- Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım. 1 2 3 4 5 6
- Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim. 1 2 3 4 5 6
- Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimin vardır. 1 2 3 4 5 6
- Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum. 1 2 3 4 5 6
- Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatikle bağlanmış gibi yapıyorum. 1 2 3 4 5 6
- Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm. 1 2 3 4 5 6
- Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam. 1 2 3 4 5 6
- İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım. 1 2 3 4 5 6
- Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum. 1 2 3 4 5 6
- Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum. 1 2 3 4 5 6
- Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum. 1 2 3 4 5 6
- Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum. 1 2 3 4 5 6
- Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum. 1 2 3 4 5 6

EK 4. Sanal Kaytarma Ölçeği

Sanal Kaytarma Ölçeği

Lütfen aşağıda belirtilen sanal eylemleri **MESAI SAATLERİ İÇİNDE** hangi sıklıkla gerçekleştirdiğinizi karşısına uygun işaretlerle belirtiniz.

Hiçbir Zaman	Çok az (Nadiren)	Kısmen (Arasıra)	Sıklıkla (Çoğunlukla)	Her zaman
1	2	3	4	5

1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (çkşi sözlük gibi)	1	2	3	4	5
2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (You Tube, veya zapkololik gibi).	1	2	3	4	5
3. Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	1	2	3	4	5
4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter, İnstagram vb.)	1	2	3	4	5
5. İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	1	2	3	4	5
6. Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	1	2	3	4	5
7. İnternet üzerinde yazılı/görsel görüşme yapmak (chat yapmak, whatsapp)	1	2	3	4	5
8. Okul yöneticiliği ve eğitim ile ilgili olarak alanda yapılmış olan bilimsel çalışmaları takip etmek.	1	2	3	4	5
9. İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi)	1	2	3	4	5
10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)	1	2	3	4	5
11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme.	1	2	3	4	5
12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak.	1	2	3	4	5
13. İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak)	1	2	3	4	5
14. Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans,borsa siteleri gibi)	1	2	3	4	5

EK 5. Genel Sosyotelist Olma Ölçeği

Genel Sosyotelist Olma Ölçeği

Değerli katılımcı;

Bu çalışma, günlük hayatta telefon kullanımı ile ilgili bir ölçeğin Türkçeye çevrilmesi amacıyla yapılmaktadır. Araştırma kapsamında üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı hazırlanmıştır. İlk bölümde siz değerli katılımcıları araştırmada tanımlayabilmek adına genel demografik bilgileriniz sorulmaktadır. İkinci bölümde kendi telefon kullanımınıza yönelik değerlendirmeleriniz, üçüncü bölümde çevrenizdeki diğer kişilerin telefon kullanımına ilişkin değerlendirmenizi ortaya çıkaracak maddeler bulunmaktadır. Veri toplama aracı 37 maddeden oluşmakta ve yanıtlanması 7-8 dakika sürmektedir. Sizden beklenen, aşağıdaki maddeleri inceleyerek kendi yaşantınıza en uygun seçeneği işaretlemeniz ve veri toplama aracının tüm bölümlerini eksiksiz olarak doldurmanızdır. Veri toplama aracının maddeleri yedili olarak ölçeklendirilmiştir. 1'den 7'ye doğru sıklık artmaktadır. İşaretleme yaparken bu durumu göz önünde bulundurunuz. Vereceğiniz yanıtlar, tamamen bilimsel amaçla kullanılacak ve kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu nedenle isim yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim...

BÖLÜM 2- Genel telgisizlik (telefon ile ilgilenip etrafa ilgisiz olma) ölçeği

Aşağıdaki 15 madde sizin telefon kullanımınız için ne kadar doğrudur?	Asla	Nadiren	Ara sıra	Bazen	Sık sık	Genellikle	Daima
1 Telefonum yanımda olmadığında huzursuz olurum.	1	2	3	4	5	6	7
2 Telefonumu bırakıp çıkamam.	1	2	3	4	5	6	7
3 Telefonumu görebileceğim bir yere koyarım.	1	2	3	4	5	6	7
4 Telefonumu kontrol etmediğimde önemli şeyler kaçırmaktan korkarım.	1	2	3	4	5	6	7
5 Telefon kullanımım nedeniyle başkalarıyla tartışıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6 İnsanlar telefonumla çok uğraştığını söylerler.	1	2	3	4	5	6	7
7 Başkaları bana telefonumu bırakmamı ve onlarla konuşmamı söylediğinde sinirlenirim.	1	2	3	4	5	6	7
8 Başkalarını rahatsız ettiğini bilsem bile telefonumu kullanırım.	1	2	3	4	5	6	7
9 Başkaları ile ilgilenmektense telefonumla ilgilenmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
10 Başkalarındansa telefonumla ilgilendiğimde rahatlarım.	1	2	3	4	5	6	7
11 Başkalarına odaklanmayı bırakıp telefonumla ilgilendiğimde iyi hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
12 Başkalarını görmezden gelip telefonumla ilgilendiğimde stres atarım.	1	2	3	4	5	6	7
13 Telefonumla planladığım zamandan daha fazla ilgilenirim.	1	2	3	4	5	6	7
14 Telefon kullanımım nedeniyle başkalarıyla konuşma fırsatlarını kaçırdığımı farkındayım.	1	2	3	4	5	6	7
15 Telefonumu kullanırken kendimi "sadece birkaç dakika daha" diye düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5	6	7