

OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMLERİ*

Yusuf Gidiş**

Milli Eğitim Bakanlığı

[gidisyusuf@gmail.com](mailto:gidisusuf@gmail.com)

ORCID: 0000-0001-6507-0358

Doç. Dr. Bilgen Kiral

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

bilgen.kiral@adu.edu.tr

ORCID: 0000-0001-5352-8552

Özet

Çalışma, okul yöneticilerinin işkoliklik eğilim düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma betimsel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma 2020-2021 akademik yılında Aydın ve Mersin illerinde araştırmaya katılmaya gönüllü olan okul yöneticileri ile yürütülmüştür. Araştırmaya basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 287 okul yöneticisi katılmıştır. Araştırmada veri toplamak için 14 maddelik İşkoliklik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel ve kanıtlamasal istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin orta düzeyde olduğu; aşırı çalışma boyutunda kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı farklılık olduğu; aşırı çalışma ve ölçek genelinde eğitim durumu değişkenine göre lisans ve lisansüstü okul yöneticileri arasında anlamlı farklılıklar olduğu; aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarında ilkokul ve lise yöneticileri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda anlamlı fark çıkan değişkenlere göre öneriler verilmiştir.

Anahtar kelimeler: İşkoliklik, aşırı çalışma, kompulsif çalışma, okul yöneticisi

WORKAHOLISM TENDENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS

Abstract

The study was conducted to examine the workaholism tendency levels of school administrators according to various variables. The research was designed in the descriptive survey model. The research was conducted with school administrators who volunteered to participate in the research in Aydın and Mersin provinces in the 2020-2021 academic year. 287 school administrators participated in the research with simple random sampling method. The 14-item Workaholism Scale was used to collect data in the study. Descriptive and inferential statistical techniques were used in the analysis of the data. In the study, it was found that the school administrators' workaholism tendencies were at a moderate level; that there is a significant difference between male and female administrators in terms of overwork; there are significant differences between undergraduate and graduate school administrators according to the variable of overwork and educational status across the scale. It has been determined that there are significant differences between elementary and high school

*Bu çalışma, 20-21 Kasım 2021 tarihlerinde 1.Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Kongresinde (IEXCEL) sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

**Sorumlu yazar: Doktora Öğrencisi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.

www.jret.org @Her hakkı saklıdır. Dergide yayınlanan yazıların; intihal, etik ve diğer tüm sorumluluğu yazara/yazarlara aittir.

Gidiş & Bilgen

administrators in the dimensions of overwork and compulsive working. As a result of the research, suggestions were given according to the variables that showed a significant difference.

Keywords: Workaholism, overwork, compulsive work, school administrator

GİRİŞ

Son yıllarda insanların iş için harcadıkları zamanın ve dolayısıyla da işkolikliğin arttığı görülmektedir (Porter & Kakabadse, 2006). İşkolikliğin yaygınlığının artması, bu kavramı popüler hale getirmiştir (Ng vd., 2007). Oates (1971), işkoliklik terimini ilk olarak kullanan kişi olarak kabul edilmektedir. Oates (1971) işkolikliği; işe bağımlılık, sürekli çalışma zorunluluğu veya kontrol edilemeyen ihtiyaç (Akt. Clark vd., 2016) olarak tanımlamıştır. İşkoliklik, işe yönelik gereksiz yoğun çalışma (Burke, 2000); işe aşırı yüklenilmesinden dolayı yaşam dengesinin bozulması, bireyi sosyal yaşamından uzaklaştırması (Burke, 2001) olarak ifade edilmektedir.

İşkoliklik incelendiğinde üç temelini olduğu görülmektedir. Birincisi işkoliklik bir bağımlılıktır. İkincisi işkolikler, işkolik olmayanlara göre daha fazla saat çalışmaktadırlar. Üçüncüsü ise işkoliklik, kişinin içsel motivasyonundan kaynaklanmaktadır (Clark vd., 2016). Öyleyse işkoliklerin uzun saatler çalışmalarının onlar için normal yaşam standardı olduğu, çalışmak için kendi kendilerini motive ettikleri, çalışmak için yüksek konsantrasyona sahip oldukları ve çalışmaya bağımlı oldukları söylenebilir.

İşkolikliği bağımlılık ile karşılaştıran Porter (1996), tıpkı alkol bağımlılığı gibi aşırı davranış gösterme, yaşamın diğer alanlarını ihmal etme, kimlik sorunları yaşama, düşünce katılığı, yaşamdan ve sosyal aktivitelerden yoksunluk, yaşanan durumun doğasının ve sorunun inkâr edilmesi gibi sonuçlarının benzer olduğunu bulmuştur. Porter (1996) ayrıca bu bağımlılığın belirtilerini de özetlemiştir. Kontrol dışı davranışlar, ihtiyaç duyma, bağımlılıktan kaynaklanan ağır sonuçlar, davranışı durduramama ve bırakamama, kendi kendine zarar veren veya yüksek riskli davranışların peşinden koşmaya devam etme, davranışı durdurma isteği, davranışın başa çıkma ya çalışma, davranışın yoğunluğunun artması, şiddetli ruh hali değişiklikleri yaşanması, aşırı zaman harcamak ve bağımlılığı gidermek için yaşamın diğer alanlarından vazgeçmek ve bırakmak için çok zaman harcamak olarak ifade etmektedir. Bunlar alkol bağımlılığında da yaşanan durumlardır. Sussman ve Sussman ise bağımlılığın beş unsur içerdiğini belirtmektedirler. İçsel bir ihtiyacı karşılamak için davranışta bulunma, bağımlılık durumuyla meşgul olma, geçici tatmin duygusu, kontrol kaybı ve olumsuz sonuçlar yaşama şeklindedir (2011). Alkol bağımlılığı ve işkoliklik arasındaki benzerlikler incelendiğinde her ikisinde de kontrol bozukluğu, sosyal, bedensel ve psikolojik bozulmalar yaşanması şeklinde ifade edilebilir. Öyleyse işkolikler çalışmak için sosyal yaşamlarından fedakârlık etmek, sağlık sorunları, kişilerarası ve ailevi sorunlar, daha fazla ve sürekli çalışma isteği yaşayabilmektedirler.

Scott vd. (1997) işkoliklerin üç tür olduğunu ifade etmektedirler. Bunlar; zorunlu bağlı olanlar, mükemmeliyetçiler ve başarı-odaklılardır. Zorunlu bağlılık davranışı gösteren işkoliklerde kaygı, stres, fiziksel ve psikolojik problemler pozitif ilişkili, iş performansı, iş ve yaşam doyumu ise negatif yönlü ilişkilidirler. Mükemmeliyetçi işkoliklerde stres, fiziki ve psikolojik problemler, kişilerarası ilişkilerde düşmanca davranışlar, düşük iş doyumu ve performans, gönüllü iş değiştirme ve devamsızlıkla ilgili pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Başarı odaklı işkoliklerde ise fiziki ve psikolojik sağlık, yaşam ve iş doyumu, iş performansı, düşük gönüllü iş değiştirme ve pro-sosyal davranışlarla pozitif yönlü ilişkili olarak tespit edilmiştir. Kiral (2020, 2015) da yaptığı çalışmalarda benzer bulgulara ulaşmıştır.

Del Libano vd. (2012) işkolikliğin hem olumlu (iş tatmini ve örgütsel bağlılık) hem de olumsuz (aşırı iş yükü ve iş-aile çatışması) sonuçlarını incelemiş ve bunları öz-yeterlik ile ilişkilendirmiştir. Öz yeterliliğin yalnızca aşırı çalışmayla pozitif olarak ilişkili olduğunu, bunun ardından sağlık bozukluğu gibi olumsuz sonuçlarla pozitif yönlü ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu, işkoliklerin yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip olacağını, ancak işkolikliğin sağlıklarını etkileyebileceğini göstermektedir. Örgütler buna dikkat etmelidir çünkü bir işkolik iyi bir çalışan gibi görünse de, daha fazla sağlık ve fiziksel sorunları olabilir. İşkoliklik, olumlu bir bağımlılık gibi de görünmektedir. Çalışmak için harcanan daha fazla zamanın şirket için daha iyi sonuçlara, çalışan için daha fazla paraya ve genel yaşam memnuniyetine yol açması beklenmektedir. Oysaki işkoliklik üzerine mevcut araştırmaların çoğu tam tersi sonuca yol açmaktadır. Araştırmalara göre işkolikler tatminsizdir, mutsuzdur, daha az sağlıklıdır ve kişisel ilişkileriyle mücadele etmektedir (Ng vd., 2007; Shimazu vd., 2015).

İşkolikliğin bir bağımlılık olduğu kabul edilse de bunun olumlu, olumsuz veya her ikisinin karışımı olan bir bağımlılık olup olmadığı konusunda tartışmalar sürmektedir. Olumlu bir bağımlılık olarak işkolikler kendilerini işlerine adanırken, diğer taraftan olumsuz olarak, çalışma dürtülerini kontrol edemeyen bağımlılar olarak kabul edilmektedirler (Ng vd., 2007). Çünkü işkoliklerin meslektaşlarına göre daha uzun ve aşırı miktarda, çoğu zaman gereksiz yere çalıştıkları tespit edilmiştir (Scott vd., 1997; Snir & Harpaz, 2009). Kirrane vd. (2017), 30 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla yaptıkları çalışmada, yoğun çalışanların hem tatmin edici hem de tatmin edici olmayan sonuçları olduğunu tespit etmişlerdir. İşkolikliğin görüldüğü gibi pek çok etkisi bulunabilmektedir. Bardakçı ve Baloğlu (2017) işkoliklikle ilgili yapılan çalışmalarını incelemişler ve işkolikliğin etkilerini Tablo 1’de özetlemişlerdir.

Tablo 1: İşkolikliğin Etkileri

<i>Boyutlar</i>	<i>Etkileri</i>
<i>Fizyolojik etkiler</i>	<i>Tansiyon, bağışıklık sisteminin zayıflaması, aşırı yorgunluk, aşırı dalgınlık, cinsel istekte azalma, kalp rahatsızlıkları, ilaç bağımlılıkları, mide rahatsızlıkları, soğuk algınlıklarında artış</i>
<i>Psikolojik etkiler</i>	<i>Depresyon, stres, sinirlilik, suçluluk hissi, sabırsızlık, sürekli endişelilik, karamsarlık, savunma güdüsünün ön plana çıkması, işi kendi kendine zorlaştırma</i>
<i>Sosyopsikolojik etkiler</i>	<i>İnsanların kendisine yardım etmediğini düşünme, arkadaşlarla birlikte olma ve eğlenme isteğinin azalması, çevreye karşı duyarsızlaşma ve tahammülsüzlük, çevresini sürekli eleştirme hali, aile bağlarının zayıflaması, aile bireylerine ve arkadaşlara karşı ilgisizlik, iş arkadaşlarına karşı güvensizlik</i>

Kaynak: Bardakçı ve Baloğlu’ndan (2017) alınmıştır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi işkoliklik beraberinde fizyolojik, psikolojik ve sosyo-psikolojik sorunları getirmektedir. Yapılan çalışmaların çoğunun ortak noktası işkolikliğin olumsuz etkileri olduğu yönündedir. Shimazu vd. (2012) de işkolikliğin sağlığı kötüye gitmesinde bir artış ve yaşam doyumunda bir azalma ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Başka bir çalışmada ise işkoliklerin, işe bağımlılıkları nedeniyle iş-yaşam dengesi zayıf olarak tespit edilmiştir (Clark vd., 2016). İşkoliklik, işle ilgili tatmin yaratsa da çeşitli olumsuz sonuçları vardır. Çünkü işkoliklerde iş-yaşam dengesi eksikliği olduğu tespit edilmiştir (Bonebright vd., 2000; Ng vd., 2007).

İşkoliklikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde özel sektör çalışanları üzerinde (Boneright vd., 2000; Shimazu vd., 2015); sağlık çalışanları üzerinde (Burke vd., 2006); okul yöneticileri dışındaki diğer örgüt yöneticileri üzerinde (Burke, 1999; Burke, 2000; Burke, 2001; Burke & Köksal, 2002; Burke vd., 2008; Burke vd., 2004; Del Libano, 2012; Kirrane vd., 2017; Porter & Kakabadse, 2006; Schaufeli vd., 2008); öğretmenlerin işkolikliği üzerinde (Akın & Oğuz, 2010; Dilek, 2015; Nartgün vd., 2016; Özdemir, 2013; Özdemir, 2017; Parveen vd., 2018; Yeşilyurt, 2017; Yılmaz vd., 2017); okul danışmanları üzerinde (Winburn vd., 2018) ve okul yöneticileri üzerinde (Altınkurt & Yılmaz, 2015; Bardakçı & Baloğlu, 2012; Eraslan, 2019; Konan & Türkoğlu, 2017; Mckay, 2004; Özkul, 2021) çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Okul yöneticilerinin işkolikliği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Mckay’ın (2004) Nebraska’da yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin yarıya yakınının işkolik olduğunu tespit etmiştir. Aynı çalışmada yöneticilerin okulun başarı durumu ve sorunları üzerinde daha çok çalıştıkları tespit edilmiştir. Bardakçı ve Baloğlu (2012) Türkiye genelindeki ilk ve ortaöğretim düzeyindeki okullarda çalışan okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerini tespit etmeyi amaçlamışlardır. İlgili çalışmada haftada 50 saati geçen çalışma, evine ayda beş ve daha fazla iş götürme, hafta sonları ise beş saat ve üzeri çalışma gösteren okul yöneticilerini işkolik olduğu ifade edilmiştir. Okul yöneticilerinde işkoliklik eğilimi yaş aralıklarının 30–39 ve kıdem yıllarının ise 10–15 yıl olduğu tespit edilmiştir. Konan ve Türkoğlu (2017) Malatya ilindeki okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeylerini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyi ile narsistik düzeyi arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Altınkurt ve Yılmaz (2015) tarafından yapılan çalışmada Muğla ilindeki okul yöneticilerinin işkoliklikleri ve iş doyumları incelenmiştir. En yüksek iş doyumuna sahip yöneticilerin işkoliklik eğilimi göstermeyen, rahat

yöneticiler olduğu; işkolik eğilim gösteren okul yöneticilerinden işine karşı hevesli, bağımlı ve meraklı olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eraslan (2019) Konya ilindeki okul yöneticilerinin işkoliklerinin karar verme düzeyine etkisini tespit etmiştir. Okul yöneticilerinin işkolikliğinin ölçek toplamında eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. İşkolikliğin alt boyutları ile karar vermenin alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Özkul (2021) tarafından Malatya’da yapılan çalışmada okul yöneticilerinin işkolikliği ve tükenmişliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyinin okulda bulunan öğrenci sayısı ve yöneticilik kıdemine göre anlamlı şekilde farklılaştığı da diğer tespitlerdendir. Aşırı çalışma ile duyarsızlaşma ve tükenme boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde; mesleki başarı ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Alan yazın incelendiğinde işkolikle ilgili pek çok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan “okul yöneticileri” ile ilgili kısıtlı sayıda araştırmaya ulaşılmıştır. Yapılan araştırmaların hiçbirinin Aydın ve Mersin gibi benzer şartlara sahip; turizm açısından gelişmiş, hava koşulları, iklimi, şehir yapısı gibi birbirine benzeyen, insanların sosyal yaşamının dışı dönük ve yüksek düzeyde olduğu illerde yapılmadığı görülmektedir. Bu sebeple bu ve benzer özellikteki illerde çalışan okul yöneticilerine bu araştırmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilim düzeyleri ve işkoliklik eğilim düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bu temel amaçtan yola çıkarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilim düzeyleri nedir?

2. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilim düzeyleri cinsiyete, görev durumuna, eğitim durumuna, kıdeme, okuldaki öğretmen sayısına ve okul türüne göre değişmekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Çalışma, betimsel ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Çünkü bu çalışmada okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ve bunun çeşitli değişkenlerle olan ilişkisinin belirlenmeye çalışılmıştır (Balci, 2011; Büyüköztürk vd., 2014; Karasar, 2012). Okul yöneticilerinin mevcut işkoliklik durumları ile bunun cinsiyet, görev, kıdem, eğitim durumu, okuldaki öğretmen sayısı ve okul düzeyi değişkenleriyle olan ilişkisi okul yöneticilerine uygulanan işkoliklik ölçeği ile ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemini 2020-2021 akademik yılında Aydın ve Mersin illerinin Efeler, Çine, Germencik, İncirliova, Nazilli, Anamur, Aydıncık, Bozyazı ve Gülnar ilçelerinde görev yapan 287 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış; örneklem seçimi için kuramsal örneklem büyüklüğü tablosundan faydalanılmıştır. Efeler, Çine, Germencik, İncirliova, Nazilli, Anamur, Aydıncık, Bozyazı ve Gülnar ilçelerinde 1450 okul yöneticisi görev yapmaktadır. İlgili tabloda 5000 kişi olarak alınan evren için güven düzeyinin %95, anlamlılık $\alpha=.05$ ve hoşgörü düzeyinin % 5 olarak hesaplanması ile örneklem büyüklüğü 304 kişi olarak hesaplanmaktadır (Balci, 2011). Uygulamada yaşanabilecek sorunlar olabileceği varsayılarak toplam 350 adet veri toplama aracı okul yöneticilerine dağıtılmıştır. Bunlardan 312 tanesi geri dönmüştür. Balci (2011) araştırma ile ilgili bir yargıya varmak için veri toplama araçlarının % 80 oranında geri dönmesi gerektiğini ifade etmektedir (Balci, 2011). Çalışmada 312 olması gereken veri toplama aracının %89’unun geri döndüğü, bunun da evren hakkında bir yargıya varılmasında iyi bir oran olduğu sonucuna varılmıştır. Geri dönen veri toplama araçları araştırmacılar tarafından hassasiyetle incelenmiş, soruların cevaplarında boşluklar bulunan ve düzgün cevaplanmadığı görülen 25 veri toplama aracı çalışmadan çıkarılmıştır. Böylece 287 veri toplama aracı değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Araştırmaya katılan okul yöneticilerine ait bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	47	16.4
	Erkek	240	83.6
Görev Durumu	Müdür Yardımcısı	150	52.3
	Müdür	137	47.7
Eğitim Durumu	Ön lisans/Lisans	201	70
	Lisansüstü	86	30
Kıdem (yıl)	1-10	42	14.6
	11-20	99	34.5
	21 ve üzeri	146	50.9
Öğretmen Sayısı (kişi)	1-10	46	16
	11-20	69	24
	21-30	65	22.6
	31-40	39	13.6
	41 ve üzeri	68	23.7
Okul Türü	İlkokul	110	38.3
	Ortaokul	87	30.3
	Lise	90	31.4
Toplam		287	100

Tablo 2'ye bakıldığında araştırmanın örneklem grubunu, Efeler, Çine, Germencik, İncirliova, Nazilli, Anamur, Aydıncık, Bozyazı ve Gülnar ilçelerinde bulunan kamu ilkököl, ortaokul ve liselerinde görevli olan yöneticilerden araştırmaya istekli olarak katılan 287 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin; % 16,4'ünün (n: 47) kadın, % 86,6'sının (n: 240) erkek; % 52,3'ünün (n: 150) müdür yardımcısı, % 47,7'sinin (n: 137) müdür; % 70'inin (n: 201) lisans mezunu, % 30'unun (n: 86) lisansüstü mezun; % 14,6'sının (n: 42) 1-10 yıl, % 34,5'inin (n: 99) 11-20 yıl, % 50,9'unun (n: 146) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu; % 16'sının (n: 46) 1-10, % 24'ünün (n: 69) 11-20, % 22,6'sının (n: 65) 21-30, % 13,6'sının (n: 39) 31-40, % 23,7'sinin (n: 68) 41 ve üzeri öğretmenin olduğu okulda çalıştığı; % 38,3'ünün (n: 110) ilkököl, % 30,3'ünün (n: 87) ortaokul, % 31,4'ünün (n: 90) lisede çalıştığı görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada okul yöneticilerin işkoliklik algılarını belirlemek amacıyla Doğan ve Tel (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan 14 maddelik "İşkoliklik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal hali 17 maddeden oluşmakta ve 4'lü Likert tipinde olarak tasarlanmıştır. Schaufeli vd. (2006) DUWAS işkoliklik ölçeğini, "Work Addiction Risk Test-İş Bağımlılığı Riski Testi" (WART; Robinson, 1999) ve Workaholism Battery-İşkoliklik Bataryası (WorkBat; Spence & Robbins, 1992) adlı iki ölçme aracının maddelerini birleştirerek bu ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçek; aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İşkoliklik veri toplama aracında maddeler: "(1) Hiç uygun değil ile (5) Tamamen uygun" arasında 5'li olarak derecelendirilmiştir ve maddelere verilen puan arttıkça yöneticilerin işkoliklik eğilimlerinin arttığı düşünülmüştür. Doğan ve Tel, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla iç tutarlık (Cronbach Alfa) katsayısını ölçeğin tümü için .85, "aşırı çalışma" faktörü için .76 ve "kompulsif çalışma" için .74 olarak bulmuştur. Mevcut araştırmada işkoliklik ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında ise, Cronbach's Alpha katsayıları olarak aşırı çalışma .88, kompulsif çalışma .88, toplam olarak işkoliklik ölçeğinin ise .93 olduğu görülmüştür. Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarının alan yazında ifade edilen .70 oranından büyük olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2013). Bu oran göz önüne alındığında ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçek ortalama puan aralığı incelendiğinde ise 1.00-1.80 arası çok düşük, 1.81-2.60 arası düşük, 2.61-3.40 arası orta, 3.41-4.20 arası yüksek ve 4.21-5.00 arası çok yüksek olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmada, verileri analiz etmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Tabachnick & Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık katsayısının -1,5 ve +1,5 arasında olmasının normal dağılım için yeterli olduğunu belirtmektedirler. Bu çalışmada yapılan analiz sonucunda İşkoliklik Ölçeği'nin tüm boyutlarında çarpıklık ve basıklık katsayılarının ilgili değerler arasında olduğu tespit edilmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Yöneticilerin işkoliklik eğilimine yönelik algı düzeylerini belirlemek için, değişkenlerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları alınmıştır. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilim düzeylerinin cinsiyet, görev ve eğitim değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla t-Testi; mesleki kıdem, öğretmen sayısı ve çalışılan okul düzeyi değişkenleri için ise ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan analizlerde tespit edilen anlamlı farkın görüldüğü boyutlarda, farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için TUKEY testi (varyanslar eşit olduğu için) yapılmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

BULGULAR

Okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerini belirlemek için tüm alt boyutların ve ölçek genelinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimine İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistiği

Değişken	\bar{X}	Düzye	Ss
Aşırı Çalışma	3.08	Orta	.85
Kompulsif Çalışma	3.30	Orta	.90
İşkoliklik (Tüm ölçek)	3.17	Orta	.84

Tablo 3 de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin genel işkoliklik algısının orta ($\bar{X} = 3,17$) düzeyde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde yöneticilerin işkoliklik eğilimlerinin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutuna yönelik algılarının da "orta" düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre işkoliklik eğilim düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin t-Testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerine Göre İşkoliklik Eğilim Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Aşırı Çalışma	Kadın	47	3.35	.82	2.369	285	.019
	Erkek	240	3.03	.84			
Kompulsif Çalışma	Kadın	47	3.46	.88	1.305	285	.193
	Erkek	240	3.27	.91			
İşkoliklik (Tüm ölçek)	Kadın	47	3.39	.83	1.951	285	.052
	Erkek	240	3.13	.84			

Tablo 4 incelendiğinde yöneticilerin cinsiyet durumuna göre işkoliklik düzeylerinin farklılaşmadığı görülmektedir. Boyutlar bazında bakıldığında ise aşırı çalışma boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği, buna karşılık Kompulsif çalışma boyutunda anlamlı olarak farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin görev durumlarına göre işkoliklik eğilim düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Okul Yöneticilerinin Görev Durumlarına Göre İşkoliklik Eğilim Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Görev	n	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Aşırı Çalışma	Müdür Yardımcısı	150	3.08	.85	-.009	285	.993
	Müdür	137	3.08	.84			
Kompulsif Çalışma	Müdür Yardımcısı	150	3.24	.93	-1.146	285	.253
	Müdür	137	3.36	.87			

İşkoliklik (Tüm ölçek)	Müdür Yardımcısı	150	3.15	.86	-.531	.597
	Müdür	137	3.20	.82		

Tablo 5'den de anlaşılacağı üzere yöneticilerin görev durumuna göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Okul yöneticilerinin eğitim durumlarına göre işkoliklik eğilim düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin t-Testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Okul Yöneticilerinin Eğitim Durumlarına Göre İşkoliklik Eğilim Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Eğitim	n	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Aşırı Çalışma	Lisans	201	3.00	.86	-2.583	285	.010
	Lisansüstü	86	3.28	.79			
Kompulsif Çalışma	Lisans	201	3.24	.89	-1.531	285	.127
	Lisansüstü	86	3.42	.92			
İşkoliklik (Tüm ölçek)	Lisans	201	3.10	.85	-2.177	285	.030
	Lisansüstü	86	3.34	.82			

Tablo 6'ya bakıldığında yöneticilerin eğitim durumuna göre işkoliklik düzeylerinin; işkoliklik toplamında ve aşırı çalışma boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği, buna karşılık Kompulsif çalışma boyutunda anlamlı olarak farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin kıdemlerine göre işkoliklik eğilimine ilişkin algı düzeylerinin ANOVA testi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Okul Yöneticilerinin Kıdemlerine göre İşkoliklik Eğilimine İlişkin Algı Düzeylerinin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p	Fark
Aşırı Çalışma	1-10	42	3.09	.80	2: 284	.043	.958	-
	11-20	99	3.06	.90				
	21 ve üzeri	146	3.09	.82				
Kompulsif Çalışma	1-10	42	3.23	.95	2: 284	.916	.401	-
	11-20	99	3.22	.94				
	21 ve üzeri	146	3.37	.86				
İşkoliklik (Tüm ölçek)	1-10	42	3.09	.84	2: 284	.285	.745	-
	11-20	99	3.06	.90				
	21 ve üzeri	146	3.09	.81				

Tablo 7 incelendiğinde yöneticilerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Okul yöneticilerinin öğretmen sayısına göre işkoliklik eğilimine ilişkin algı düzeylerinin ANOVA testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Okul Yöneticilerinin Öğretmen Sayısına göre İşkoliklik Eğilimine İlişkin Algı Düzeylerinin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Öğretmen Sayısı	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p	Fark
Aşırı Çalışma	1-10	46	3.04	.89	2: 284	1.186	.317	-
	11-20	69	3.00	.88				
	21-20	65	3.19	.81				
	21-30	39	2.91	.83				
	31 ve üzeri	68	3.20	.82				
Kompulsif Çalışma	1-10	46	3.25	.90	2: 284	1.001	.408	-
	11-20	69	3.24	.93				
	21-20	65	3.42	.88				
	21-30	39	3.10	.87				
	31 ve üzeri	68	3.39	.91				

	1-10	46	3.13	.87			
İşkoliklik (Tüm ölçek)	11-20	69	3.10	.88			
	21-20	65	3.29	.82	1.159	.329	-
	21-30	39	2.99	.82			
	31 ve üzeri	68	3.28	.83			

Tablo 8’de görüldüğü gibi yöneticilerin okulda çalışan öğretmen sayısına göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okul yöneticilerinin okul kademesine göre işkoliklik eğilimine ilişkin algı düzeylerinin ANOVA testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Okul Yöneticilerinin Okul Kademesine göre İşkoliklik Eğilimine İlişkin Algı Düzeylerinin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Okul türü	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p	Fark
Aşırı Çalışma	İlkokul	110	2.91	.87	2: 284	3.911	.21	1-3
	Ortaokul	87	3.14	.83				
	Lise	90	3.23	.80				
Kompulsif Çalışma	İlkokul	110	3.10	.91		4.417	.13	1-3
	Ortaokul	87	3.37	.89				
	Lise	90	3.47	.87				
İşkoliklik (Tüm ölçek)	İlkokul	110	2.99	.87		4.439	.13	1-3
	Ortaokul	87	3.24	.83				
	Lise	90	3.33	.80				

Tablo 9’da görüldüğü gibi yöneticilerin çalıştığı okul düzeylerine göre işkoliklik düzeyleri hem aşırı çalışma, hem kompulsif çalışma, hem de işkoliklik toplamında anlamlı farklılıklar göstermektedir. Farkın kaynağını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma testi yapılmış, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarında ve işkoliklik toplamında lise yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin ilkökul yöneticilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma; ilkökul, ortaokul ve lise yöneticilerinin işkoliklik eğilim düzeyleri ve bunun çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri orta düzeydedir. Boyutlar açısından bakıldığında ise yine aynı şekilde hem kompulsif çalışma hem de aşırı çalışma boyutlarında okul yöneticilerinin orta düzeyde işkoliklik eğilimine sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Dak (2022) benzer şekilde aşırı çalışma boyutuna yönelik eğilimi orta derecede bulurken kompulsif çalışma ve işkoliklik toplamına yönelik yönetici eğilimini yüksek düzeyde bulmuştur. Alan yazında okul yöneticileri üzerinde yapılan araştırmalarda, okul yöneticilerinin yarısının işkolik olduğu (McKay, 2004), okul yöneticilerinin yarısından fazlasının işkolik eğilimler gösterdiği (Altinkurt ve Yılmaz, 2015) ve okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin yüksek olduğu (Bardakçı, 2007; Eraslan, 2019; Koyuncu, Burke & Fixenbaum, 2007 gibi) farklı sonuçlara da rastlanmaktadır. Farklılıklar, seçilen örneklem ve grupların oranından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlar Bardakçı ve Baloğlu (2012); Bardakçı (2007); Eraslan (2019); Konan ve Türkoğlu’nun (2017) elde ettiği bulgularla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerle yapılan çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanmaktadır (Dilek, 2015; Yılmaz, Altinkurt ve Kesim, 2014). Buna karşılık alan yazında farklı sonuçların olduğu araştırmalar da bulunmaktadır. Altinkurt ve Yılmaz (2015); Dak (2023) yöneticilerle yaptığı araştırmada; Aksoy (2019); Helvacı ve Başaran (2020); Özdemir (2013) öğretmenle yaptığı çalışmalarda kadınların daha işkolik olduğu sonucunu bulurken; Yeşilyurt (2017) erkeklerin daha işkolik olduğu sonucunu bulmuştur. Boyutlara göre ise aşırı çalışma boyutunda anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre aşırı çalışma boyutunda kadın çalışanların ortalamaları daha yüksektir. Buna karşılık kompulsif çalışma boyutunda anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Kompulsif çalışma boyutunda ve işkoliklik toplamında anlamlı farklılık olmamasına rağmen kadınların ortalamaları daha yüksektir. Elde edilen sonuçlara göre kadınların işkoliklik eğilimi ortalamalarının yüksek

olmasında geleneksel aile yapısının getirdiği evle ilgili rollerinin kendilerini daha işkolik görmelerine neden olmuş olabilir.

Araştırma bulgularına göre yöneticilerin görev durumuna göre işkoliklik eğilim düzeylerinin anlamlı olarak değişmediği görülmektedir. Okul yöneticilerinin müdür ya da müdür başyardımcısı/müdür yardımcısı olmalarının işkoliklik eğilimleri üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Benzer şekilde, Bardakçı (2007); Eraslan (2019) ve Konan ve Türkoğlu (2017) da araştırmalarında görev değişkenine göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin değişmediği sonucuna ulaşmışlardır. Buna karşılık Dak (2022) okul müdürlerinin işkoliklik oranlarını müdür yardımcılarını kıyasla daha yüksek bulmuştur. Dak (2022) çalışmasını İstanbul ilinde yapmıştır. İstanbul gibi büyük bir şehirde iş dışı yaşamının da oldukça zor olması bu farklılığa neden olmuş olabilir.

Araştırmaya göre yöneticilerin eğitim durumuna göre işkoliklik düzeyleri; aşırı çalışma boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken; kompulsif çalışma boyutunda anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. İşkoliklik toplamında ve aşırı çalışma boyutunda lisansüstü mezuniyete sahip yöneticilerin daha işkolik olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen sonuçlar, Altınkurt ve Yılmaz (2015) ve Dak'ın (2022) araştırmalarıyla uyumluluk göstermektedir. Bardakçı (2007) ve Konan ve Türkoğlu'nun (2017) araştırmalarında ise yöneticilerin işkoliklik eğilimleri görevlerine göre farklılık göstermemektedir. İşkoliklik genelinde ve aşırı çalışma boyutunda farklılık olmasının nedeni olarak lisansüstü mezuniyete sahip yöneticilerin aldıkları eğitimlerin onların işe karşı düşüncelerini değiştirdiği düşünülebilir. Bir diğer nedeni de; lisansüstü mezuniyete sahip yöneticilerin yaptıkları lisansüstü çalışmaların, ekstra iş yükü getireceğinden onların işkoliklik eğilimini arttırmış olabilir.

Araştırma bulguları yöneticilerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre okul yöneticilerinin mesleklerinde yeni ya da tecrübeli olmalarının işkoliklik eğilimlerinde etkili olmadığı belirtilebilir. Araştırma sonuçları Dak (2022); Eraslan (2019) ve Konan ve Türkoğlu'nun (2017) araştırmalarıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerle yapılan, Helvacı ve Başaran (2020) ve Dilek'in (2015) çalışmaları da benzer sonuçları işaret etmektedir. Ancak, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin daha işkolik olduğu (Altınkurt ve Yılmaz, 2015); kıdem aralığı 10–15 olanların daha işkolik olduğu (Bardakçı ve Baloğlu, 2012); öğretmenlerle ilgili yapılan çalışmalarda da en yüksek işkolik eğilimleri gösteren kıdem aralığının 10-19 arası olduğu (Yılmaz, Altınkurt ve Kesim, 2014); 1-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenleri daha işkolik olduğu (Özdemir, 2013); 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha işkolik olduğu (Yeşilyurt, 2017) şeklinde araştırmalar da bulunmaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yöneticilerin işkoliklik düzeyleri okulda çalışan öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre okullarda öğretmen sayısının az ya da fazla olması yöneticilerin işkolik eğilimleri üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Birkaç öğretmenli, birleştirilmiş sınıflı küçük okullarda bile kalabalık okullarda olan prosedürlerin ve bürokratik işlerin aynı şekilde olması öğretmen sayısına göre yöneticilerin işkoliklik eğilimlerinin benzer şekilde çıkmasında etkili olmuş olabilir.

Araştırmanın bir başka sonucu da yöneticilerin çalıştığı okul düzeylerine göre işkoliklik düzeyleri hem aşırı çalışma hem de kompulsif çalışma boyutlarında anlamlı farklılıklar göstermesidir. Buna göre aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarında lise yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ilkökul yöneticilerinden daha yüksektir. Yeşilyurt'un (2017) öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada liselerde görev yapan öğretmenlerin işkoliklik eğilim düzeylerinin, ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Bardakçı (2007); Bardakçı ve Baloğlu (2012); Dilek (2015) ve Eraslan (2019) ise okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin çalıştıkları okul düzeyine göre değişmediğini ifade etmektedirler. Liselerin, ilkökullar ve ortaokullara göre ders yükününün fazla olması, ihaleler ve bazı ödemelerin kendi bünyelerinde yapılması lise yöneticilerinin daha işkolik olmasında etkili olmuş olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre şu öneriler sunulmuştur: Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilim düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu ve çalışılan okul düzeyi bakımından anlamlı farklılık göstermesinin nedenleri nitel araştırma teknikleri kullanılarak araştırılabilir. Kadın yöneticilerin işkoliklik düzeyini azaltmak için örgütsel destek çalışmaları yapılabilir. Lisansüstü mezuniyete sahip yöneticilerin yaptıkları lisansüstü çalışmalarına zaman ayırabilecekleri kolaylaştırıcı planlamalar yapılabilir. Okul yöneticilerinin işkoliklik davranışı sergilemesinin önüne geçmek için

okul yöneticilerine yönelik çeşitli çalışmalar düzenlenebilir. Lise yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini azaltacak önlemler alınabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, U. & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309-327.
- Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2015). Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 225-236.
- Aksoy, A. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman yönetimi, işkoliklik ve iş yaşam dengesi açısından incelenmesi (Antalya merkezi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Balcı, A. (2001). Sosyal bilimlerde araştırma. *Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Bardakçı, S. & Baloğlu, M. (2017) İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 45-56.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L. & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41(516), 333-345.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel Review*, 30(6), 637-645.
- Burke, R. J., Mattiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Burke, R. J. & Köksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60-68.
- Burke, R. J., Davis, R. A. & Flett, G. L. (2008). Workaholism types, perfectionism and work outcomes. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 30-40.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M. & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 459-470.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (16. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri (17. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.

- Dak, H. (2022). Okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyinin onların işkolik düzeyine etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. & Sahaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688-701.
- Dilek, A. A. (2015). *Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Doğan, T. & Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Eraslan, S. (2019). *Okul yöneticilerinde işkolik eğilimin karar verme düzeyine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Helvacı, M. A. & Başaran, O. (2020). The relationship between workaholism levels of teachers and organizational cynicism. *European Journal of Education Studies*, 7(5), 94- 118.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi. *Ankara: Nobel Yayınları*.
- Kıral, E. (2015). The relationship between locus of control and perfectionism perception of the primary school administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 3893–3902.
- Kıral, E. (2020). Excellent leadership theory in education. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies (JELPS)*, 4(1), 1–30.
- Kirrane, M., Breen, M. & O'Connor, C. (2017). A qualitative study on the consequences of intensive working. *Human Resource Development Quarterly*, 1, 1-42.
- Konan, N. & Türkoğlu, D. (2017). Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasındaki ilişki. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 31-50.
- Koyuncu, M., Burke, R.J., & Fixenbaum, L. (2006). Work experience and stacticion of male and female professors in Turkey: Signs of progress? *Equal Opputunities International*, 25(1), 38-47.
- Nartgün, Ş. S., Ekinci, S., Tukel, H. & Limon, İ. (2016). Teacher views regarding workaholism and occupational professionalism. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12), 112-118.
- Ng, T. W. H., Sorenson, K. L. & Felman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Mckay, J. (2004). Workaholism: Praised or the plague of school administrators. *AASA Journal of Scholarship & Practice*, 1(2), 6-9.
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, A. O. (2017). *Okul iklimine ilişkin öğretmen ve müdür davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Özkul, R. (2021). Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Bir uzaktan eğitim dönemi çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 68-88.
- Parveen, I., Nisa, R. & Hassan, U. (2018). School leadership inducing workaholism in teachers: A case of secondary schools. *Journal of Educational Sciences & Research*, 5(1), 1-25.

- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1),70-84.
- Porter, G. & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development, 25*, 535-560.
- Seçer, İ. (2015). SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi. *Ankara: Anı Yayıncılık.*
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology, 57*(2), 173–203.
- Scott, K. S., Moore, K. S. & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287-314.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behav. Med., 22*, 18–23.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2003). Workaholism from a cross-cultural perspective. *Cross-Cultural Research, 43*(4), 303-308.
- Sussman, S. & Sussman, A. N. (2011). Considering the definition of addiction. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 8*, 4025-4038.
- Sussman, S. (2013). Workaholism: A review. *Journal of Addict Res., 6*(1), 1-18.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multi variate statistics* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Winburn, A., Reysen, R., Suddeath, E. & Perrman, M. (2018). Working beyond the bell: School counselors and workaholism tendencies. *Professional School Counseling, 21*(1), 1-8.
- Yeşilyurt, H. (2017). *Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. & Kesim, E. (2017). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *The Anthropologist, 18*(2), 277-288.

Makale Geçmişi	<i>Geliş:</i> 25.08.2022	<i>Kabul:</i> 29.08.2022	<i>Yayın:</i> 31.08.2022
Makale Türü	Araştırma Makalesi- Kuramsal		
Önerilen Atıf	Gidiş, Y. & Kırıl B. (2022). Workaholism Tendencies Of Schooladministrators. <i>Journal of Research in Education and Teaching</i> . August, 11 (3), ss.145-157		