

İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri

Workaholic Tendencies among School Administrators Employed in Primary and Secondary Schools

Salih BARDAKCI* Mustafa BALOĞLU**

Ankara Üniversitesi Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Öz

Araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini betimlemektir. Araştırma grubu Türkiye genelinde internet bağlantısına sahip ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarından gönüllülük esasına göre seçilen 203 yöneticiden oluşmaktadır. Ölçme paketinde Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve Kart (2005) tarafından Türk kültürüne uyarlanan İşkoliklik Envanteri ve araştırmacılar tarafından geliştirilen bir grup soru yer almıştır. Veri toplama süreci internet üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyet, çalışılan kurum, öğrenim durumu, brans, medeni durum ve görev değişkenlerine göre değişmezken, yaş, kıdem, iş için ayrılan günlük zaman, aylık olarak eve iş götürme sıklığı ve hafta sonu iş için zaman ayırma durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre haftada 50 saatten daha fazla çalışan, ayda evine 5 kez ve daha çok iş götüren ve hafta sonları işi için 5 saat ve üzeri çalışan okul yöneticilerini işkolik olarak nitelemek olanaklıdır.

Anahtar Sözcükler: işkoliklik, okul yöneticisi, okul yöneticilerinde işkoliklik.

Abstract

The purpose of the present study is to describe the workaholic tendencies of school administrators who are working in elementary and secondary schools in Turkey. The research included the use of the Turkish version of the Spence & Robbins Workaholism Inventory (Kart, 2005) and a set of demographic questions developed by the researchers. The data collection process was completed online. The school administrators' workaholic tendencies did not differ significantly according to gender, work position, and educational attainment levels, branch, school type or marital status. However, statistically significant differences were detected according to age, daily work hours, tendency to take work to home, and spending time for work over weekends. Those who work more than 50 hours in a week, take jobs to home 5 or more times in a month, and spend 5 or more hours for work during weekends can be described as workaholics.

Keywords: Workaholism, school administrator, workaholism among school administrators

Summary

Purpose

Workaholism was first defined towards the end of the 1960s to describe extreme and uncontrollable tendencies to work (Oates, 1968). Whereas Harpaz and Snir (2003) defined it as taking on an irrational and extreme load of work, Robinson and Post (1997) and Porter (2001)

* Arş. Gör. Salih BARDAKCI, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, sbardakci@ankara.edu.tr

** Prof. Dr. Mustafa BALOĞLU, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi, baloglu@gop.edu.tr

Bu araştırma Salih BARDAKCI tarafından Prof. Dr. Mustafa BALOĞLU danışmanlığında gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümünden üretilmiştir.

defined it as job taking precedence over individual relationships and values. In the beginnings, workaholism has been hypothesized as a positive factor that increased work performance (Snir & Harpaz, 2004; Temel, 2006). However, more contemporary research indicates that it has more of a negative effect on both work performance (Robinson, 1996; Mcmillan, O'Driscoll, & Brady, 2004; Temel, 2006; Robinson, 1996; Kart, 2005; Porter, 2001; Kanai & Wakabayashi, 2001) and personal well-being (Kanai, Wakabayashi, & Filling, 1996).

There are several reasons of workaholism in its roots such as technological, social, and financial (Aydın, 2006). Social pressures that are present in the work place triggered by familial and immediate social relations and the advantages of receiving higher income and/or promotions are the most immediate reasons that increase the workaholic tendencies (Aydın, 2006).

Several common behavioral patterns can be found among individuals who can be classified as workaholics (Charming Health Center, CHC, 2007; Temel, 2006; Kart, 2005). First, these individuals spend most of their free time and weekends on work-related issues, either working on a project or thinking and planning it. Second, they believe that absolutely nothing other than their jobs can make them happy. They place the job on top of everything. Third, workaholics regard that time spend for pleasure and fun is waste of time. They are hardworking at work, but unwell in private lives. Forth, they often complain that they are tired and weary and when disturbed, they become angry. Fifth, they are aware that they do not spend enough time with their families; but, they do not care about it. Last, workaholics believe that they are the best at their work and avoid sharing their authority. Literature clusters the effects of workaholism under three areas: physiological, psychological, and social (Kart, 2005; Spence & Robbins, 1992, Robinson & Post, 1997; Porter, 2001; Mcmillan at all., 2004; Kluft & Kleiner, 1988; Topolnicki, 1989).

Studies that investigate workaholism among school administrators are limited. McKay (2002) studied 800 school administrators of whom 43% was classified as workaholics. The researcher found that school administrators spend almost all of their free times in their schools or on school-related matters. McKay (2004) concludes that when school administrators become workaholics, they lose self-respect and respect for others, that they cannot fulfill their responsibilities, that rather than focusing on their schools, they just sit in their offices, that they cannot generate new ideas, and that they are not successful in handling crises.

In sum, the literature shows that the levels of workaholism are increasing among school administrators; but at the same time, literature lacks research studies on the underlying reasons, levels, or effects of workaholism on this particular group. Therefore, the purpose of the present study was to describe workaholic tendencies among school administrators who are working in elementary and secondary schools in Turkey.

The target of the study is elementary and secondary school principals and assistant principals who are working in Turkish elementary and secondary schools that have an access to the Internet. Out of the population, a total of 203 administrators were included on a voluntary basis. Of the sample, 74 were principals (37.5%) and 107 were assistant principals (54.3%). There were 23 female (11.4%) and 179 male (88.6%) administrators participated in the study. Participants' ages ranged from 24 to 65 years.

The present study is a descriptive research model that intended to describe workaholic tendencies of school administrators. The research packet included the Turkish version of the Workaholism Inventory (WI; Kart, 2005), which was adapted to Turkish from its original form (Spence & Robbins, 1992) and a set of demographic questions including age, gender, work position, marital status, institution, educational attainment, tenure, and Etc. that were developed by the researchers.

The WI is a self-report, 5-point Likert-type instrument that includes 27 items under three subscales: Work Enjoyment, Work Incentive, and Work Dependence. Validity and reliability of the original instrument are reported by Spence and Robbins (1992). Kart (2005) adapted the instrument into Turkish by generating a total of 20 items and two subscales: Work Enjoyment and

Work Incentive. She also reported the Turkish WI's validity and reliability to be adequate. In the present study, internal consistency coefficient for the total scale was found to be .84: .67 for Work Enjoyment and .76 for Work Incentive.

Results

One general finding is that workaholic tendencies of the participating administrators were found to be relatively higher in the present study. This finding is similar to those studies conducted on Turkish scientist samples (e.g., Koyuncu, Burke, & Fixenbaum, 2006).

In terms of the age variable, the lowest workaholic tendency levels were detected among 24-30 year-old-group, whereas the highest scoring group was 30-39 year olds. Confirming the present study's finding, Kanai and Wakabayashi (2001) found from a group of Japanese workers that the highest workaholic tendency was around 35-39 year-old-group. One possible explanation for such a rise during this age period might be that administrators in this age group are usually married and have established familial life. In order to keep their familial life stable, they feel obliged to keep certain financial as well as social status. Such a motivation may cause higher motivation and concentration toward work.

Discussions

Investigations on tenure showed that those administrators who had tenure for 10-15 years displayed the highest workaholic tendencies. It is worth noting the similarities in results between age and tenure. In terms of the amount of time spent on work in a day, those administrators who spend 10 hours or more in a day showed the highest workaholic tendencies. When the literature on the topic is examined, it is found that researchers use the cut off hours for workaholism as either 40 (Temel, 2006) or 50 hours per week (Kart, 2005). According to the results of the present study, workaholic tendencies are clearer among those who work 50 hours or more in a week.

Conclusions

In sum, the number of work hours in a week, the number of times jobs taken to home in last month, and the amount of time reserved for work during weekends provide clear indications of workaholic tendencies among elementary and secondary school administrators. Those who work more than 50 hours in a week, take jobs to home 5 or more times in a month, and spend 5 or more hours for work during weekends can be described as workaholics.

The present study indicates that elementary and secondary school administrators carry greater risk of workaholism. Workaholic tendencies among school administrators would, in turn, affect the school environment negatively. Future studies are needed to investigate the reason, effects, and solutions of workaholism among administrators.

Giriş

İşkoliklik, işe ve çalışmaya aşırı biçimde düşkün olma halini betimlemek amacıyla 1960'lı yılların sonunda türetilmiş bir kavramdır (Oates, 1968). Türetildiği dönemde performansı artıran olumlu bir ruh hali olarak ele alınmış olsa da zamanla gözlemlenen olumsuz etkiler, işkolikliği bireyin sağlığına ve toplumsal ilişkilerine zarar verebilen bir durum olarak karşımıza getirmiştir (Kanai ve Wakabayashi, 2001; Kart, 2005; Mcmillan, O'Driscoll, ve Brady, 2004; Porter, 2001; Robinson, 1996; Schaufeli, Taris ve VanRhenen, 2008; Snir ve Harpaz, 2004; Temel, 2006). Harpaz ve Snir (2003) işkolikliği işe yönelik mantıksız bir aşırı yüklenme hali olarak nitelerken, Robinson ve Post (1997) ve Porter (2001) işin kişisel ilişkilerin ve değerlerin önüne geçmesi ve bireyi içtenlikten uzaklaştırması olarak tanımlamaktadır. Kart (2005) ve Temel (2006) ise kavrama bireyin kontrol mekanizmasını kaybetmesine neden olan, sağlığını ve sosyal yaşamını olumsuz yönde etkileyen, sürekli ve kontrolsüz çalışma ihtiyacı olarak yaklaşmaktadır. Aydın'a (2006) göre, işkolikliğin temelinde, finansal, toplumsal ve teknolojik belirleyiciler bulunmaktadır. Buna

göre, çalışma ortamının birey üzerinde oluşturduğu baskılar (daha fazla çalışmanın kıdem ve ücret artışı getirmesi vb.), aile ve sosyal çevrenin beklentileri, bilişim teknolojisinin sunduğu iletişim ve etkileşim olanaklarının çalışma ortamında yarattığı değişim gibi unsurlar işkoliklik eğilimini artırabilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, işkolikliğin önemli bir belirtisinin işle ilgili olarak geçirilen zamandaki artış olduğu görülmektedir (Kart, 2005; Kemeny, 2002; Spence ve Robbins, 1992). İşkolik bireylerin çalışma saatlerine ilişkin farklı bulgular ortaya koyulmaktadır. Örneğin; Mosier (1983) haftada en az 50 saat, Charming Health Center (CHC, 2007) haftada 40 saatten fazla çalışmayı işkoliklik kapsamında incelemektedir. Kemeny (2002), Kanada'da gerçekleştirdiği bir araştırmada, haftada 60 saat ve üzerinde çalışan bireylerin yarısından fazlasının, 50-60 saat arasında çalışanların %43'ünün, 40-49 saat arasında çalışanların %31'inin işkolik olduğunu, dolayısıyla iş başında geçirilen zaman arttıkça işkoliklik eğiliminin de arttığını ortaya koymaktadır. İşkoliklik hali çeşitli fizyolojik, psikolojik ve sosyopsikolojik sorunlara neden olabilmektedir (CHC, 2007; Kart, 2005; Klaft ve Kleiner, 1988; Mcmillan ve diğerleri, 2004; Porter, 2001; Robinson ve Post, 1997; Spence ve Robbins, 1992; Topolnicki, 1989). Bu etkiler Tablo 1'de ifade edilmektedir.

Tablo 1.

İşkoliklik Halinin Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyopsikolojik Etkileri

<i>Boyutlar</i>	<i>Etkileri</i>
Fizyolojik etkiler	Tansiyon, bağışıklık sisteminin zayıflaması, aşırı yorgunluk, aşırı dalgınlık, cinsel istekte azalma, kalp rahatsızlıkları, ilaç bağımlılıkları, mide rahatsızlıkları, soğuk algınlıklarında artış
Psikolojik etkiler	Depresyon, stres, sinirlilik, suçluluk hissi, sabırsızlık, sürekli endişelilik, karamsarlık, savunma güdüsünün ön plana çıkması, işi kendi kendine zorlaştırma
Sosyopsikolojik etkiler	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

İşkolikliğin ölçümü konusunda ilk çalışmayı 1980'li yıllarda Machlowitz gerçekleştirmiş, birtakım ölçüt davranışları gözlemlemek yoluyla bu eğilimi tespit etmeye çalışmıştır (Mcmillan ve diğerleri, 2004). Robinson (1996) geliştirdiği 25 maddelik İş Alışkanlıkları Risk Testi ile mükemmeliyetçilik, aşırı kontrol ihtiyacı içerisinde olma, sorumluluklarını paylaşmaktan kaçınma gibi ayırıcı özellikleri olan bir işkolik tipini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bir diğer araç Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik Envanteri'dir. Spence ve Robbins (1992) işkolikliğini işini yaşamın en önemli parçası olarak algılamayı tanımlayan çalışma bağımlılığı, bireyin içinden gelen sürekli çalışma isteğini tanımlayan güdülenme ya da çalışmak zorunda olma hissi ve işini hayatın tüm yönlerinden daha eğlenceli bulma eğilimini tanımlayan işten zevk alma gibi üç boyut altında incelemektedir. Bu doğrultuda geliştirdikleri İşkoliklik Envanteri üç boyut altında yer alan 25 maddeden oluşmaktadır. İşkoliklik araştırmalarında en çok tercih edilen ölçek olan İşkoliklik Envanteri, farklı ülkelerde ve Türkiye'de çeşitli araştırmalarda öğrenci, uzman ve öğretim elemanları gibi gruplar üzerinde uygulanmıştır.

Alanyazın incelendiğinde işkoliklik konusunda öncü bir araştırmanın yine Spence ve Robbins (1992) tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimlerini konu alan araştırmada, cinsiyete göre işkoliklik eğiliminde anlamlı bir farklılaşma görülmemiş, bununla birlikte işkolik kadınların sağlık sorunlarının erkeklerden fazla olduğu belirlenmiştir. Kanai, Wakabayashi ve Filling (1996) Japonya'da 1072 işçi üzerinde Spence ve Robbins İşkoliklik Envanteri'ni (1992) kullanarak gerçekleştirdikleri ve işkoliklik ve iş alışkanlıklarının işçilerin sağlığı ve sosyal yaşamına etkilerini konu alan araştırmalarında, iş alışkanlıkları, işkoliklik

eğilimleri ve iş ortamının stres düzeyinin bireyin sosyal yaşamını ve sağlığını olumsuz yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Kanai ve Wakabayashi (2001) 4062 Japon otomotiv işçisi üzerinde yine Spence ve Robbins (1992) İşkoliklik Envanteri'ni kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmalarında işkoliklik halini nedenleriyle birlikte ele almış, iş ortamı ve iş yükünün iş stresini ve işe bağlılığı artırarak, işkolikliği tetiklediğini belirlemişlerdir. Araştırmada ayrıca, işkolikliğin güdülenme boyutunun 35-39 yaş arasındaki işçilerde iş stresi ve aşırı iş yüküne paralel olarak arttığı, 50 yaş altındaki işçilerde iş stresinin işten zevk alma eğilimini artırdığı, ayrıca işe aşırı bağımlılık halinin aile ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Snir ve Harpaz (2004) İsrail'de 973 yetişkinin katılımıyla işkoliklik halinin bireysel ve toplumsal etkilerini ele alan bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçları, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek işkoliklik eğilimi gösterdiklerini, işkoliklerin kısa vadeli işlerde daha başarılı olduklarını, ancak uzun vadeli işlerde performanslarının düştüğünü, ayrıca sosyal ve ailevi ilişkilerinin bozulduğunu ortaya koymuştur.

İşkoliklik konusunda Türkiye'de bir araştırma Naktiyok ve Karabey tarafından 182 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işkoliklik cinsiyete, sigara bağımlılığı ve gelir düzeyine göre farklılaşmazken, yöneticilik görevi yürütme durumuna göre farklılaşmakta, yönetsel görevi olan öğretim elemanlarında işkoliklik eğilimi artmaktadır. Koyuncu, Burke ve Fixenbaum (2006) da Türk bilim insanlarının işkoliklik eğilimlerini belirlemek üzere 409 katılımcı üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri cinsiyete göre farklılaşmamakta, ancak erkek ve kadın katılımcılar işkolikliğe ilişkin farklı biçimlerde ve yoğunlukta psikosomatik belirtiler göstermektedirler. Akın ve Oğuz (2010) ise Türk öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla 227 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, öğretmenlerde işkoliklik eğiliminin cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşmazken, yaşa göre farklılaştığını belirlemişlerdir.

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri üzerine bir araştırma Mckay (2004) tarafından Nebraska'da 800 yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin %43'ü işkolik olarak nitelenmiş, yöneticilerin genelinin hemen tüm boş zamanlarını ya okulda ya da okulu düşünerek geçirdikleri ve bu düşüncelerin genellikle okul başarısı ve yönetsel sorunlar üzerinde yoğunlaştığı belirlenmiştir. Mckay (2004) araştırmasında ayrıca işkoliklik ve okul yönetimi ilişkisini konu alan araştırmaları bütünlükten çıkararak işkolik okul yöneticisine ilişkin birtakım belirleyici özellikler ortaya koymuştur. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- Kendisine ve çevresine duyduğu saygı azalır.
- Sorumlulukları tam olarak yerine getiremez. Bununla birlikte işini en iyi kendisinin yaptığını düşünerek görev ve yetkilerini çevresiyle paylaşmaktan kaçınır. Çok çalışmasına sebep olarak iş arkadaşlarının yetersizliklerini gösterir.
- Okulda dolaşmaktansa odasında oturmayı tercih eder.
- Yeni fikirler üretemez, yeniliklere ilişkin sorumluluk almaktan kaçınır.
- Önemli fikirleri vardır ama rutin işleri kendi kendine zorlaştırdığı için bunlara zaman ayıramaz.
- Kriz anlarında başarılı bir yönetici değildir.

Araştırmalar sağlıklı bir okul kültürünün yöneticinin yönetsel becerileriyle yakından ilgili olduğunu ve ancak etkili yöneticilerin sağlıklı okul ortamları oluşturabildiğini ortaya koymaktadır (Altun, 2001, 39; Bursalıoğlu, 2002). Karlı (2004), çevresel değişimlere duyarlı, katılımcı bir vizyon geliştirme süreci ve işbirliğine dayanan bir insan kaynakları yönetimi anlayışını yönetsel etkililiğin temel bileşenleri olarak ele almaktadır. İşkoliklik, okul yöneticisinin kişisel ve mesleki ilişkilerini, yaratıcılık, karar verme ve sorumluluk alma yetilerini, vizyon geliştirme sürecini olumsuz biçimde etkileyebilmektedir (Mckay, 2004). Dolayısıyla hem okul kültüründe, hem de yöneticinin etkililiğinde oldukça yıpratıcı etkilere sebep olabilecek bir durum olarak karşımıza

çıkmaktadır. Bu durum eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini etkenleri ve etkileriyle ele alma gereğini de beraberinde getirmektedir. Bu düşünceden hareketle araştırmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyet, yaş, kıdem yılı, öğrenim durumu, medeni durum, günlük çalışma saatleri, aylık olarak eve iş götürme sıklıkları, hafta sonu işi için ayrılan zaman gibi bir grup değişkene göre farklılaşma durumlarıyla betimlenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli ve Grubu

Araştırma tarama modelinde yürütülmüştür. Alanyazında tarama modeli belirli bir topluluk içerisinde var olan görüş, düşünce ya da eğilimlerinin, topluluğu temsil edebilecek bir grup katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden betimlenmesi olarak ele alınmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Bu doğrultuda okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri, çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumlarıyla betimlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma grubu gönüllülük esasına göre oluşturulmuştur. Bu amaçla Türkiye genelinde ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde devlet okullarında çalışan okul müdürleri ve müdür yardımcılara MEB E-Posta Sistemi üzerinden dört kez davet mesajı gönderilmiş, üç aylık bir dönemde davet mesajına karşılık vererek veri toplama çalışmalarına katılan 203 yönetici araştırma grubunu oluşturmuştur.

Araştırmaya, 74 okul müdürü (%37.56), 107 müdür yardımcısı (%54.31) ve 16 müdür yetkili öğretmen (%8.12) katılmıştır. Grubun cinsiyete göre dağılımı, 23 kadın (%11.39) ve 179 erkek (%88,61); okul türüne göre dağılımı, 101 ilköğretim (%50.50), 44 ortaöğretim (%22), 55 mesleki ortaöğretim (%27.50) biçimindedir. Medeni duruma göre dağılım, evli 160 (%78.82), bekâr 40 (%19.70), boşanmış 3 (%1.48) biçimindedir. Katılımcıların 22'si ön lisans (%11.00), 164'ü lisans (%82.00), 14'ü yüksek lisans (%7.00) mezunudur. Yaşları 24 ile 65 arasında, kıdem yılları 1 ile 35 arasında değişmektedir.

Veri Toplama Aracı

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

Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve özgün adı Work Battery olan İşkoliklik Envanteri, İşe Bağımlılık, İşten Zevk Alma ve İşe Güdülenme olmak üzere üç alt boyutta, 5'li Likert tipinde 25 maddeden oluşmaktadır. Geliştirme çalışmaları Amerika Birleşik Devletleri'nde lisans ve lisansüstü düzeyde üniversite öğrencileri ve çeşitli meslek gruplarından uzmanlardan oluşan bir araştırma grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Spence ve Robbins (1992) ölçek alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarını İşe Bağımlılık için $\alpha = .67$, İşe Güdülenme için $\alpha = .80$ ve İşten Zevk Alma için $\alpha = .88$ olarak belirlemiştirlerdir.

Ölçek, Kart (2005) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmaları sağlık, mühendislik, sosyal bilimler gibi farklı alanlarda çalışmakta olan 175 kişilik bir yetişkin grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. İşkoliklik Envanteri Türkçe Formu, İşten Zevk Alma ve İşe Güdülenme alt boyutları altında 5'li Likert tipinde 18'i olumlu 2'si olumsuz 20 maddeden oluşmaktadır. İşten Zevk Alma boyutunda 9, İşe Güdülenme boyutunda 11 madde bulunmaktadır. Her bir madde için "Kesinlikle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadelerini içeren bir tercih listesi sunulmaktadır. Maddelere verilen yanıtlar "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesinden "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesine doğru 5-4-3-2-1 şeklinde puanlanmakta, 5. ve 8. maddeler ters çevrilerek hesaplanmaktadır. Ölçekten en az 20 en çok 100 puan alınmaktadır. Türkçe form iki boyutta işkolikliğe ilişkin toplam varyansın %29.60'ını açıklayabilmektedir. Geliştirme çalışmalarında ölçeğin geneli için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .83$ olarak bulunmuştur (Kart, 2005). Bu araştırmada ölçeğin geneline ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları şu biçimdedir: Toplam İşkoliklik , $\alpha = .84$; İş Eglenceli Bulma, $\alpha = .67$; İşe Güdülenme, $\alpha = .76$.

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu yaş, cinsiyet, görev, medeni durum, çalışılan kurum, öğrenim durumu, branş ve kıdem yılı gibi demografik soruların yanında, çalışma alışkanlıklarına ilişkin olarak, günlük çalışma saatleri, eve iş götürme sıklığı ve hafta sonu işi için ayrılan zaman sorularını içermektedir.

Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Veri toplama çalışmaları internet üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte MEB E-Posta Sistemi üzerinden sisteme kayıtlı tüm ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına araştırmacı tarafından oluşturulan, araştırmanın amacı ve kapsamını açıklayan ve yöneticileri ölçme paketinin yer aldığı internet alanına yönlendiren bir davet mesajı gönderilmiştir. Takip eden üç ay içerisinde davet mesajı dört kez tekrarlanmış ve elde edilen veriler Microsoft Acces'de oluşturulup internete aktarılan bir veri tabanında tutulmuştur.

Toplanan veri SPSS 11.00 paket programına aktararak çözümlenmiştir. Bu süreçte işkoliklik toplam ve alt boyut puanlarının kişisel bilgi formu ile elde edilen bağımsız değişkenlere göre farklılaşma durumları her bir değişken için ortaya çıkan alt grupların normallik varsayımını karşılama durumuna (grup sayıları, çarpıklık katsayıları ve normal dağılım eğrileri) göre incelenmiştir (Büyüköztürk, 2006). Normallik varsayımının sağlandığı yaş, kıdem yılı, branş, çalışılan kurum, iş için ayrılan günlük zaman, eve iş götürme sıklığı, hafta sonu iş için ayrılan zaman değişkenlerine göre farklılaşma durumları bağımsız *t*-testi ve tek yönlü varyans analizleri (ANOVA), bu varsayımın sağlanmadığı cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum değişkenlerine göre farklılaşma durumları ise Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testlerinden yararlanılarak incelenmiştir.

Bulgular ve Yorum

Okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin cinsiyet, görev ve öğrenim durumuna göre farklılaşma durumları Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre, okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri cinsiyetlerine, görevlerine ya da öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir ($p>.05$).

İşkoliklik düzeylerinin yaş ve kıdeme göre değişimi ANOVA ile test edilmiştir. Bulgular Tablo 2 ve Tablo 3'te aktarılmaktadır.

Tablo 2.

Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Düzeylerinin Yaşa Göre Değişimi

	Yaş								F
	24-29 (n=30)		30-39 (n=80)		40-49 (n=62)		50 ve üstü (n=31)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	(<i>sd</i> =3,199)
Toplam İşkoliklik	66.57	11.83	74.09	9.81	71.71	10.22	71.10	12.10	3.71*
İşi Eğlenceli Bulma	30.40	6.32	34.00	4.87	33.29	5.30	32.65	5.92	3.33*
İşe Güdülenme	36.17	6.94	40.09	6.84	38.42	6.25	38.45	7.37	2.57**

* $p<.05$; ** $p<.01$

Tablo 2 incelendiğinde, 30–39 yaş aralığındaki (\bar{X} =74.09; *SS*=9.81), 40-49 yaş aralığındaki (\bar{X} =71.71; *SS*=10.22) ve 50 yaş ve üzerindeki yöneticilerin işkoliklik düzeylerinin (\bar{X} =71.10; *SS*=12.10) 24-30 yaş aralığındakilerden (\bar{X} =66.57; *SS*=11.83) anlamlı biçimde yüksek olduğu görülmektedir ($F_{(3,199)}=3.71$; $p<.05$). 30-39 yaş aralığındaki yöneticiler (\bar{X} =34.00; *SS*=4.87) ve 40-49 yaş aralığındaki yöneticiler (\bar{X} =33.29; *SS*=5.30), 24-30 yaş aralığındakilere (\bar{X} =30.40; *SS*=6.32) oranla işlerini daha

eğlenceli bulmaktadırlar ($F_{(3-199)}=3.33; p<.05$). 30–39 yaş aralığındaki yöneticilerin işe güdülenme düzeyleri ($\bar{X}=40.09; SS=6.84$), 24–30 yaş aralığındakilerden ($\bar{X}=36.17; SS=6.94$) anlamlı biçimde yüksektir ($F_{(3-199)}=2.57; p<.01$). Hem işe güdülenme hem de işi eğlenceli bulma alt boyutlarında okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin en yüksek olduğu yaş aralığı 30–39, en düşük olduğu yaş aralığı ise 24–29'dur.

Tablo 3.

Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Düzeylerinin Kıdeme Göre Değişimi

	Yöneticilikte Geçirilen Süre								F (sd=3,199)
	1-5 yıl (n=98)		5-10 yıl (n=37)		10-15 yıl (n=32)		15 yıl ve üstü (n=30)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
Toplam İşkoliklik	70.96	10.52	72.35	11.07	74.66	10.33	70.57	11.93	1.10
İş Eğlenceli Bulma	32.67	5.57	33.11	5.72	33.63	4.99	33.27	5.78	0.27
İşe Güdülenme	38.29	6.68	39.24	6.80	41.03	6.49	37.30	7.43	1.87*

* $p<.05$; ** $p<.01$

Kıdemi 10–15 yıl arasında değişen yöneticilerin işe güdülenme düzeyleri ($\bar{X}=41.03; SS=6.49$), 1–5 arasında değişen ($\bar{X}=38.29; SS=6.68$) ve 15 yıl ve üstü olanların güdülenme düzeylerinden ($\bar{X}=37.30; SS=7.43$) anlamlı biçimde yüksektir ($F_{(3-199)}=1.87; p<.05$). İşkoliklik eğilimlerinin en yüksek olduğu kıdem aralığı 10–15 yıldır.

Yöneticilerin işkoliklik düzeylerinin branşları ve çalıştıkları kurumlara göre değişimi ANOVA, medeni durumlarına göre değişimi Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Analizler sonucunda, işkoliklik düzeylerinin branş, çalışılan kurum ya da medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$).

İşkoliklik düzeylerinin gün içerisinde iş için ayrılan zaman, son bir ay içerisinde eve iş götürme sıklığı ve hafta sonları iş için ayrılan zamana göre farklılaşma durumları ANOVA ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4, 5 ve 6'da sunulmaktadır.

Tablo 4.

Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Düzeylerinin İş İçin Ayrılan Günlük Zamana Göre Değişimi

	İş İçin Ayrılan Günlük Zaman						F (sd=2,200)
	1-5 saat arası (n=30)		5-10 saat arası (n=125)		10 saat ve üstü (n=48)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
Toplam İşkoliklik	71.80	11.48	71.81	10.57	71.73	12.14	2.62 *
İş Eğlenceli Bulma	32.85	5.27	32.97	5.69	33.51	5.60	2.39 *
İşe Güdülenme	38.95	7.41	38.84	6.55	38.22	8.00	1.72

* $p<.05$

Tablo 4 incelendiğinde, iş için günde 10 saat ve üzeri zaman ayıran yöneticilerin ($\bar{X}=74.88; SS=12.14$) işkoliklik düzeylerinin 5–10 saat arası çalışanlardan ($\bar{X}=70.73; SS=10.53$) anlamlı biçimde yüksek olduğu görülmektedir ($F_{(2-200)}=2.62; p<.05$). Günde 10 saat ve üzeri çalışan yöneticiler ($\bar{X}=34.54; SS=5.60$) yaptıkları işi, günde 5–10 saat arası çalışanlardan ($\bar{X}=32.54; SS=5.42$) daha eğlenceli bulmaktadırlar ($F_{(2-200)}=2.39; p<.05$).

Tablo 5.

Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Düzeylerinin Eve İş Götürme Sıklığına Göre Değişimi

	Aylık Olarak Eve İş Götürme Sıklığı						F (sd=2,185)
	Hiç (n=55)		1-5 kez (n=83)		5 kez ve üzeri (n=50)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
Toplam İşkoliklik	70.04	9.72	70.53	12.20	75.56	9.92	4.22*
İşi Eğlenceli Bulma	32.20	4.58	32.19	6.26	35.04	5.05	4.90*
İşe Güdülenme	37.84	6.70	38.34	7.39	40.52	6.55	2.22

*p<.05

Analiz sonuçlarına göre, evine ayda 5 kez ve daha fazla iş götüren yöneticilerin işkoliklik düzeyleri ($\bar{X}=75.56$; SS=9.92), hiç götürmeyenler ($\bar{X}=70.04$; SS=9.72) ve 1-5 kez götürenlerden ($\bar{X}=70.53$; SS=12.20) anlamlı biçimde yüksektir (F(2-185)=4.22; p<.05). Yine, ayda evine 5 kez ve üzeri iş götüren yöneticilerin işlerini eğlenceli bulma düzeyleri ($\bar{X}=35.04$; SS=5.05), hiç götürmeyenler ($\bar{X}=32.20$; SS=4.58) ve 1-5 kez götürenlerden ($\bar{X}=32.19$; SS=6.26) anlamlı biçimde yüksektir (F(2-185)=4.90; p<.05).

Tablo 6.

Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Düzeylerinin Hafta Sonu İş İçin Ayrılan Zamana Göre Değişimi

	Hafta Sonları İş İçin Ayrılan Zaman						F (sd=2,192)
	Hiç (n=39)		1-5 saat (n=115)		5 saat ve üzeri (n=41)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
Toplam İşkoliklik	67.92	11.34	71.89	9.26	74.61	13.68	3.93*
İşi Eğlenceli Bulma	31.26	5.83	33.30	5.13	33.80	6.18	2.56*
İşe Güdülenme	36.67	7.38	38.59	5.63	40.80	8.85	3.74**

*p<.05, ** p<.01

İşi için hafta sonu 1-5 saat arası ($\bar{X}=71.89$; SS=9.26) ve 5 saatten fazla zaman ayıran yöneticilerin işkoliklik düzeyleri ($\bar{X}=74.61$; SS=13.68), hiç zaman ayırmayanlardan ($\bar{X}=67.92$; SS=11.34) anlamlı biçimde yüksektir (F(2-192) = 3.93; p<.05). Hafta sonu işi için 5 saat ve daha fazla zaman ayıran yöneticiler ($\bar{X}=33.80$; SS=6.18) işlerini, hiç zaman ayırmayanlara ($\bar{X}=31.26$; SS=5.83) göre daha eğlenceli bulmaktadır (F(2-192)=2.56; p<.05). Hafta sonu işi için 5 saat ve daha fazla zaman ayıran yöneticilerin işe güdülenme düzeyleri ($\bar{X}=40.80$; SS=8.85), hiç zaman ayırmayanlardan ($\bar{X}=36.67$; SS=7.38) anlamlı biçimde yüksektir (F(2-192)=3.74; p<.01).

Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır. Alanyazın incelendiğinde gerek farklı ülkelerde (Örn, Spence ve Robbins, 1992; Burke, 1999) gerekse Türkiye’de (Örn, Akın ve Oğuz, 2010; Koyuncu ve diğerleri, 2006; Naktiyok ve Karabey, 2005) gerçekleştirilen çeşitli işkoliklik araştırmalarında benzer bulgulara erişildiği görülmektedir. Bununla birlikte erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek işkoliklik eğilimine sahip olduğunu gösteren araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Burke, 1999; Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; Harpaz ve Snir, 2003). Örneğin Burke ve arkadaşları (2006) 496 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, işe bağımlılık boyutunda erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek işkoliklik puanına sahip olduklarını ortaya koymakta, ancak bu durumun sebebi olarak toplumsal cinsiyet rollerinden çok, erkeklerin işlerine ilişkin özyeterlik algılarının daha yüksek olmasını göstermektedirler.

Yaş değişkeni açısından bakıldığında, işkoliklik düzeyleri en düşük grubun 24–30 yaş aralığındaki yöneticiler olduğu görülmektedir. İşkolikliğin alt boyutları olan işi eğlenceli bulma ve işe güdülenme eğilimleri 39 yaşına kadar artmakta, 40 yaşından sonra yeniden düşüşe geçmektedir. İşkolikliği en yüksek grup 30–39 yaş grubudur. Japonya’da bir işçi grubu üzerinde benzer araştırmalar yapan Kanai ve Wakabayashi (2001) de işkoliklik eğilimlerinin 35–39 yaş aralığında en yüksek düzeye ulaştığını, 30 yaşı geçtikten sonra özellikle işe güdülenme boyutunda görülür bir artış yaşandığını belirlemişlerdir. Yine, Türkiye’de öğretmenler üzerinde Akın ve Oğuz (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırma da işkoliklik düzeyinin yaşa göre anlamlı biçimde farklılaştığı ve 30 yaşından sonra artış gösterdiği bulgusunu desteklemektedir. Super (1957) Mesleki Gelişim Kuramı’nda 25–30 yaş aralığını deneme süreci olarak nitelendirmektedir. Bu dönemde birey farklı işler ya da işe ilişkin alt uğraşlar arasında elde ettiği mesleki doyuma göre bir seçim yapmaya çalışır. Yeni uğraşlar ve ortamlar tanır, uyum geliştirir. Bu nedenle bir işe tam olarak yoğunlaşamaz. 31–44 yaş aralığı ise sağlamaştırma dönemidir. Bu dönemde birey mesleğinden elde ettiği geliri ve doyumunu artırmak ve konumunu güçlendirmek için performansını büyük ölçüde işine yoğunlaştırır. Araştırmanın yaş değişkeni açısından ortaya koyduğu sonuçlar Super’in Mesleki Gelişim Kuramı’yla örtüşmektedir. Bu noktadan hareketle, 30-39 yaş aralığı işkoliklik eğilimi açısından riskli yaş aralığı olarak nitelenebilir. Kıdem yılına bakıldığında, kıdemleri 10–15 yıl arasında değişen yöneticilerin işe güdülenmelerinin hem 1–10 yıl arasındakiler, hem de 15 yıl ve üzerindekiplerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Kıdem yılına ilişkin bulgular, yaş aralıklarına ilişkin düşünceleri desteklemektedir.

Araştırma sonuçları, okul yöneticilerinin bazı çalışma alışkanlıklarının işkoliklik eğilimlerinin tanımlanmasında ipuçları verebileceğini düşündürmektedir. Sonuçlara göre, işine günde 10 saat ve üzerinde zaman ayıran yöneticilerin işkoliklik eğilimleri, günde 5–10 saati işi için ayıranlardan daha yüksektir. Alanyazın incelendiğinde, çeşitli araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin, Kemeny (2002) Kanada’da haftada 60 saat ve üzeri; Kart (2005) ve Temel (2006) Türkiye’de haftada sırasıyla 40 saat ve üzeri ve 50 saat ve üzeri çalışan bireylerde işkoliklik düzeyinde belirgin bir artış gerçekleştiğini belirlemişlerdir. Bu araştırmanın bulgularına göre de haftada 50 saat ve üzerinde çalışan okul yöneticilerinde işkoliklik eğilimi belirgin biçimde artış göstermektedir. Eve iş götürme sıklıkları incelendiğinde, evine ayda 5 kereden çok iş götüren yöneticilerin işkoliklik düzeylerinin, 5 kereden az iş götürenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Hafta sonu işi için ayrılan zamana bakıldığında, 5 saatten çok zaman ayıran yöneticilerin işkoliklik düzeylerinin, 5 saatten az zaman ayıranlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri branş (sosyal alanlar, sayısal alanlar, teknik alanlar, sınıf öğretmenliği), çalışılan kurum (ilköğretim, ortaöğretim, mesleki ortaöğretim), görev (müdür, müdür yardımcısı, müdür yetkili öğretmen), öğrenim durumu (ön lisans, lisans, yüksek lisans) ve medeni durum (evli, bekâr, boşanmış) değişkenlerine göre değişmezken; yaş, kıdem, iş için ayrılan günlük zaman, eve iş götürme sıklığı, hafta sonları iş için ayrılan zaman değişkenlerine göre değişiklik göstermektedir.

Sonuçlar okul yöneticileri için bazı işkoliklik ölçütleri ortaya koymaktadır. Buna göre:

- Hafta içinde 50 saatten fazla çalışan,
- Hafta sonu iş için 5 saat ve üzeri zaman ayıran,
- Ayda 5 kereden fazla eve iş götüren okul yöneticileri işkoliklik riski taşımaktadırlar.
- Okul yöneticilerinde işkoliklik eğiliminin kritik dönemleri 30–39 yaş aralığı ve 10–15 kıdem yılıdır.

Araştırma sonuçları, pek çok öncül araştırmaya koşut biçimde okul yöneticilerinde işkoliklik halinin mesleki beklentilerin en yoğun olduğu yaş aralığında yükselişe geçtiğini ve işe ilişkin olarak geçirilen zamanda önemli bir artışla birlikte kendini gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda özellikle işkolikliğin etkilerine yönelen araştırmaların 30-39 yaş ve 10-15 kıdem yılındaki yöneticiler üzerinde yoğunlaştırılması üzerinde durulabilir. Buradan hareketle özellikle risk grubundaki yöneticilerin işkoliklik halinin sebepleri, belirtileri ve sonuçları

hakkında bilgilendirilmelerinin de bu sorunla mücadele etme noktasında yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada önemli iki sınırlılık, toplam katılımcı sayısının ve kadın katılımcıların araştırma grubu içerisindeki yoğunluğunun düşük olmasıdır. Bu durumun temel sebebi, veri toplama sürecinin internet üzerinden ve gönüllülük esasına göre yürütülmüş olmasıdır. Gelecek araştırmaların daha geniş ve cinsiyet açısından tektürel gruplarda yürütülmesinin anlamlı sonuçlar ortaya koyabileceği düşünülmektedir. İşkoliklik araştırmalarında temel bir sınırlılık da medeni duruma göre farklılaşmaların ortaya koyulmasında karşımıza çıkmaktadır. Aile ilişkilerine zarar verdiği bilinen işkoliklik halinin medeni duruma göre farklılaşacağına yönelik bir beklenti olsa da yapılan araştırmalarda evli, bekâr ve boşanmış bireylerin işkoliklik düzeyleri arasında farklılaşmalara rastlanmamıştır (Örn. Burke, 2000; Burke, Burgess ve Oberklaid, 2003). Bu araştırmada da benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu durumun temel bir sebebinin boşanmış katılımcıların araştırma grupları içerisinde oldukça düşük yer tutması olabileceği düşünülmektedir. Bu noktada, gelecek araştırmaların medeni durum açısından tektürel gruplarda gerçekleştirilmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Her ne kadar bu araştırmada konu edilmemiş olsa da işkolikliğin alanyazında üzerinde durulan bir etkeni de iş ortamında yaşanan değişimlerin birey üzerinde meydana getirdiği uyum sağlamaya dönük baskılardır. Günümüzde, bilgi toplumuna geçiş süreci, koşut olarak toplumun eğitim süreci ve okul kurumundan beklentilerinin değişmesi yanı sıra bilişim teknolojilerinin eğitim sistemine kaynaştırılması süreci gibi unsurlar okul kurumu ve dolayısıyla yöneticilerin görev, sorumluluk ve çalışma alışkanlıklarında önemli bir değişim yaratmaktadır. Bu noktada, değişimin yöneticiler üzerinde oluşturduğu baskı, işkoliklik eğilimini artırabilecek bir risk faktörü olarak öne çıkmaktadır. İşkolikliği çevresel ve kültürel değişkenlerle birlikte ele alan araştırmaların, bu doğrultuda önemli bulgular ortaya koyabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (3), 309-327
- Altun, S. A. (2001). Örgüt sağlığı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, Ö. (2006). En Ünlü İşkolikler. *Capital İş & Ekonomi*. <http://www.capital.com.tr/en-unlu-iskolikler-haberler/19118.aspx> adresinden 01 Şubat 2012 tarihinde alınmıştır.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism and divorce. *Psychological Reports*, 86, 219-220.
- Burke, R.J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologist. *Psychological Reports*, 93, 91-92.
- Burke, R.J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2007). Workaholism, work and extra-work satisfactions, and psychological well-being among professors in Turkey. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(1). [Online]: Retrieved on February, 28, 2007, at URL: <http://www.isgucdergi.org/pdf/ronaldmustafa.pdf>
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (12. Basım)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (6. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Charming Health Center (CHC). (2007). *Workaholism: Getting workaholic implies emotional imba-*

- lance*. [Online]: Retrieved March, 01, 2007, at URL: <http://www.charminghealth.com/applicability/workaholism.htm>
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism. It's definition and nature. *Human Relations*, 56 (3), 291–319
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stres Management*, 8(2), 129–145.
- Kanai, A. & Wakabayashi, M. & Filling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the japanese-version workaholism scales. *Japanese Psychological Researc*, 38(4), 192– 203.
- Karslı, M, D. (2004). *Yönetmel Etkililik (2. Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kart, M.E. (2005). Reability and validity of the workaholism battery (work-batt): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609–618.
- Kemeny, A. (2002). *Driven to excel: A portrait of Canada's workaholics*. *Canadian Social Trends*. [Online]: Retrieved February, 11, 2012, at URL <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2001004/article/6115-eng.pdf>
- Klaft, R.P., & Kleiner, B.H (1988). Understanding workaholics. *Business*, 38 (3), 37-40.
- Koyuncu, M., Burke, R.J., & Fixenbaum, L. (2006). Work experience and staticfion of male and female professors in Turkey: Signs of progress? *Equal Opputunities International*, 25(1), 38-47.
- Mckay, J. (2004). Workaholism: Praised or thep of school administators? *Journal of Scholarship & Practice*, 1(2), 6-10.
- Mcmillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2), 171- 186
- Mosier, S.K. (1983) Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities (Unpublished MA thesis) University of Texas, Austin, USA.
- Naktiyok, A., Karabey, C. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Oates, W.E. (1968). On being a workaholic (a serius jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stres Management*, 8(2), 147–164.
- Robinson, B.E (1996). Concurrent validity of the work addiction risk test a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79, 1313–1314.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of Addiction to Work and Family Functioning. *Psychological Reports*, 81, 91–95.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W., & VanRhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or tree different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 173-203.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520–536.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Super, D. E. (1957). A theory of vocational development. *American Pschologist*, 8 (4), 185–190.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 104–127.
- Topolnicki, D. (1989). Workaholics: are you one? *Psychology Today*., 25, [Online]: Retrieved December, 26, 2006, at URL: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-7983831.html>