



**EĞİTİM YÖNETİCİLERİNDE İŞKOLİKLİĞİN
DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖZ YETERLİK İLE İLİŞKİSİ**

Oğuzhan KÖKENLİ

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Doç. Dr. Mehmet Emin TURAN

2022

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

Oğuzhan KÖKENLİ

**EĞİTİM YÖNETİCİLERİNDE İŞKOLİKLİĞİN DUYGUSAL
ZEKÂ VE ÖZ-YETERLİK İLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Mehmet Emin TURAN

AĞRI-2022



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Mehmet Emin TURAN danışmanlığında, Oğuzhan KÖKENLİ tarafından hazırlanan bu çalışma/...../..... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Temel Eğitim Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Metin KIRBAÇ	İmza:
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mehmet Emin TURAN	İmza:
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Serdar SAFALI	İmza:
Jüri Üyesi :	İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine ait olup;

Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../2022 tarih ve / nolu kararı ile onaylanmıştır.

..../...../.....

Prof. Dr. İbrahim HAN
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “EĞİTİM YÖNETİCİLERİNDE İŞKOLİKLİĞİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖZ-YETERLİK İLE İLİŞKİSİ” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Δ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Oğuzhan KÖKENLİ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Alt problemler.....	2
1.2. Amacı ve Önemi.....	2
1.3. Varsayımlar	3
1.4. Sınırlılıklar.....	3
1.5. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM.....	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE İNCELEMESİ.....	5
2.1. İşkoliklik.....	5
2.1.1. İşkoliklik kavramının tarihsel gelişimi ve tanımı	5
2.1.2. İşkolikliğin özellikleri.....	7
2.1.3. İşkolikliğin nedenleri ve türleri.....	9
2.1.4. İşkoliklik ile ilgili kavramlar	16
2.1.5. İşkolikliğin etki ve sonuçları	20
2.1.6. İşkolikliğin tedavisi.....	25
2.1.7. İşkoliklik kuramları.....	26
2.1.8. Türkiye’de işkoliklik ile ilgili yapılan araştırmalar	30
2.1.9. İşkoliklik ve eğitim yöneticiliği.....	32
2.2. Duygusal Zekâ.....	33
2.2.1. Duygusal zekâ kavramı.....	33
2.2.2. Duygusal zekânın tarihçesi	34
2.2.3. Duygusal zekâ modelleri:	35
2.2.4. Eğitim yöneticiliğinde duygusal zekânın önemi.....	38
2.2.5. Duygusal zekâ ve işkoliklik.....	41
2.3. Öz-yeterlik.....	42
2.3.1. Öz-yeterlik kavramı	42

2.3.2. Öz-yeterlik inancı ve görünümleri	43
2.3.3. Öz-yeterlik inancının beslendiği kaynaklar	44
2.3.4. Öz-yeterlik süreçleri:	46
2.3.5. Öz-yeterlik inancının eğitim yöneticisi açısından önemi:	48
2.3.6. Öz-yeterlik ve işkoliklik:	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	50
3. YÖNTEM.....	50
3.1. Araştırmanın Modeli	50
3.2. Örneklem	50
3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları.....	52
3.4. Verilerin Toplanması.....	53
3.5. Veri Analizi	54
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	55
4. BULGULAR.....	55
4.1. İşkoliklik, Duygusal Zekâ ve Öz-yeterliğe İlişkin Bulgular	55
4.2. İşkoliklik, Duygusal Zekâ ve Öz-Yeterliğe İlişkin Verilerin Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular	55
4.3. İşkoliklik Düzeyinin Duygusal Zekâ ve Öz-Yeterlik Tarafından Yordanıp Yordanmadığına İlişkin Bulgular	56
4.4. Cinsiyet Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	57
4.5. Medeni Durum Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	58
4.6. Yaş Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	59
4.7. Yöneticilik Süresi Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	59
4.8. Öğretmenlik Süresi Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	61
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	63
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	63
5.1. Sonuç ve Tartışma	63
5.1.1. İşkoliklik, duygusal zekâ ve öz-yeterlik arasındaki ilişkilerin incelenmesine ilişkin bulguların sonuçları ve tartışılması	63
5.1.2. Cinsiyet değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartışılması.....	65

5.1.3. Medeni durum değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartişılması.....	65
5.1.4. Yaş değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartişılması.....	66
5.1.5. Toplam yöneticilik süresi değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartişılması.....	67
5.1.6. Toplam öğretmenlik süresi değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartişılması.....	67
5.2. Öneriler.....	68
KAYNAKÇA	70
EKLER.....	92
EK.1 Araştırma İzni	92
EK.2 Etik Kurul Kararı	93
EK.3 Demografik Bilgi Formu.....	94
EK.4 DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği– Örnek Maddeler	95
EK.5 Duygusal Zeka Ölçeği – Örnek Maddeler	96
EK.6 Yönetici Öz-yeterlik Ölçeği– Örnek Maddeler.....	97
ÖZGEÇMİş.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

ÖNSÖZ

Araştırma sürecinde beni yönlendiren, her zaman desteğini esirgemeyen, bilgi ve deneyimleriyle yol gösteren danışmanım Doç. Dr. Mehmet Emin TURAN’a ayrıca Dr. Öğr. Üyesi Serdar SAFALI’ya ve Dr. Öğr. Üyesi Metin KIRBAÇ’a teşekkürlerimi sunarım. Lisans, yüksek lisans ve tüm eğitimim boyunca akademik gelişimime katkıda bulunan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Araştırma süresinde bana destek olan, yardımlarını esirgemeyen ve manevi olarak yanımda olan aileme ve arkadaşlarıma çok teşekkür ederim. Ayrıca bu araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm eğitim yöneticilerine teşekkür ederim.

Oğuzhan KÖKENLİ

2022

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNDE İŞKOLİKLİĞİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖZ-YETERLİK İLE İLİŞKİSİ

Oğuzhan KÖKENLİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet Emin TURAN

2022, 112 Sayfa

Bu araştırmada, eğitim yöneticilerinin işkolikliğinin duygusal zekâ ve öz-yeterlik ile ilişkisi incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca eğitim yöneticilerinin işkolikliği cinsiyet, medeni durum, yaş, yöneticilik süresi ve öğretmenlik süreleri göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

Araştırmanın çalışma grubu 104 kadın ve 353 erkek eğitim yöneticisinden oluşmaktadır. İşkoliklik ile ilgili veriler “DUWAS İşkoliklik Ölçeği”, Duygusal zekâ ile ilgili veriler “Duygusal Zekâ Ölçeği” ve öz-yeterlik ile veriler ise “Yönetici Öz-yeterliği Ölçeği” ile toplanmıştır.

Araştırmada işkoliklik düzeyi ile duygusal zekâ ve öz-yeterlik arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizi ile incelenmiştir. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, yaşa göre işkolik düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşıp farklılaşmadığı “Bağımsız Örneklem T-Testi ile, yöneticilik süresi ve öğretmenlik süresine göre işkoliklik düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşıp farklılaşmadığı ise “Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova)” ile incelenmiştir.

Regresyon analizinin sonucunda, eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerini duygusal zekâ ve öz-yeterlik değişkenleri istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin medeni durum, yöneticilik süresi ve öğretmenlik süresine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı görülmüştür. Diğer taraftan eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve yaşa göre önemli bir düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, duygusal zekâ, öz-yeterlik, eğitim yöneticisi, regresyon analizi.

ABSTRACT
MASTER’S THESIS
THE RELATIONSHIP OF WORKAHOLISM WITH EMOTIONAL
INTELLIGENCE AND SELF-EFFICACY IN EDUCATION
ADMINISTRATORS

Oğuzhan KÖKENLİ

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Mehmet Emin TURAN

2022, 112 Pages

In this study, it was aimed to examine the relationship between the workaholism, emotional intelligence, and self-efficacy of education administrators. In the study, it was also examined whether the workaholism of education administrators differed according to gender, marital status, age, administration time, and teaching time.

The study group of the research consists of 104 females and 353 males education administrators. Data on workaholism were collected with the “DUWAS Workaholic Scale” data on emotional intelligence were collected with the “Emotional Intelligence Scale” and, data on self-efficacy was collected with the “The Principal Sense of Efficacy Scale (PSES)”.

In the study, the relation between the level of workaholism, emotional intelligence, and self-efficacy were examined by correlation and regression analysis. In addition, whether the level of workaholism differed significantly according to gender and marital status and age was examined by “Independent Sample T-Test”, and whether the level of workaholism differed significantly according to administration time and teaching time was examined by “One-Way Anova of Variance (One-Way Anova)”.

As a result of the regression analysis, it was concluded that the emotional intelligence and self-efficacy variables predicted the workaholism levels of the education administrator at a statistically significant level. In addition, it was found that the workaholism levels of the education administrator differed statistically according to marital status, management time and, teaching time. Moreover, it was found that the workaholism levels of education administrators did not differ significantly according to gender, marital status, and age.

Keywords: Workaholism, emotional intelligence, self-efficacy, educational administrator, regression analysis.

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	51
Tablo 2. Betimsel İstatistik ve Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları.....	55
Tablo 3. Regresyon analizi sayıtlarına ilişkin sonuçlar.....	56
Tablo 4. Regresyon analizine ilişkin sonuçlar.....	57
Tablo 5. İşkoliklik düzeyinin cinsiyet açısından incelenmesine ilişkin T-Testi sonucu	58
Tablo 6. İşkoliklik düzeyinin medeni durum açısından incelenmesine ilişkin T-Testi sonucu	58
Tablo 7. İşkoliklik düzeyinin yaş açısından incelenmesine ilişkin T-Testi sonucu ..	59
Tablo 8. İşkoliklik düzeyinin yöneticilik süresi açısından incelenmesine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) sonucu	60
Tablo 9. İşkoliklik Düzeyinin Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	60
Tablo 10. İşkoliklik düzeyinin öğretmenlik süresi açısından incelenmesine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) sonucu	61
Tablo 11. İşkoliklik Düzeyinin Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	62

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Çalışanların, sanayi inkılabı ile birlikte sahip oldukları işlerinin ehemmiyeti artmış, ehemmiyeti artmış olan işlerine karşı çalışan ve işverenlerin de beklentileri yükselmiştir. Bunlardan dolayı çalışanlar hayatlarının merkezine işlerini koymaktadırlar ve “aşırı çalışma” veya “çalışmaya karşı bağlılık” gibi davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu tip davranışlar, iş kurumları açısından kısa vadede olumlu bir durum olarak görülse de zamanla bağımlılığa dönüşmesi iş kurumunun verimlilik ve iş kalitesi bağlamında, olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir (Özdemir, 2013). Aynı durumun eğitim örgütlerinde de geçerli olacağı düşünülebilmektedir. “İşkolik” kendisini fazlaca işine adanmış ve çok fazla çalışma davranışı sergileyen birey olarak tanımlanabilmektedir (Temel, 2006). İşkolik çalışanlar aşırı stresli olabilmekte ve zaman içinde tükenmişlik belirtileri sergileyebilmektedirler. Bundan dolayı bu tip sorunlar içinde olmaları; kurum içi verimliliğin düşmesi, çalışan sağlığı sorunlarında yükselme, iş kazaları ve iş bırakmalarda artış gibi iş kurumu için olumsuz olan durumlar yaratabilmektedir (Temel, 2006). İşkolik çalışanlar çalıştıkları kurumda yaşadıkları olumsuz durumlar ile beraber genellikle aile ve sosyal çevrelerini de ihmal etmekte bundan dolayı bu işkolik çalışanlar hem çalışma ortamlarında hem de sosyal hayatlarında problem yaşamaktadırlar (Emhan vd., 2011). Tüm bunlardan dolayı işkolikliğin, kişisel ve kurumsal verimliliği olumsuz olarak etkileyen çeşitli sorunları beraberinde getirdiği anlaşılmaktadır. Eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin incelenmesi tüm bu olası olumsuz durumların, eğitim örgütlerinde yaşanmaması adına önlemleri alınması bağlamında ehemmiyetli olduğu görülmektedir. Ayrıca alanyazın incelendiğinde bireylerin işkoliklik düzeyleri ile; duygusal zekâ düzeyleri (Monico, 2019) ve öz-yeterlik düzeyleri (Burke vd., 2006; Guglielmi vd. 2012; Libano vd., 2012; Wibawa vd. 2021) ile bir bağlantısı olduğu görülmüş ve dolayısı ile bu tez çalışmasında eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin duygusal zekâ ve öz-yeterlik ile ilişkisi incelenmiştir.

1.1.1. Alt problemler

Bu araştırmanın alt problemleri, problemleri daha ayrıntılı çözümlemek amacıyla aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinde ile duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mı?
2. Eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ile öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mı?
3. Eğitim yöneticilerinde duygusal zekâ ve öz-yeterlik düzeyleri, işkoliklik düzeylerini açıklamakta mıdır?
4. Eğitim yöneticilerinin cinsiyetlere göre işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mı?
5. Eğitim yöneticilerinin medeni durumlarına göre işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mı?
6. Eğitim yöneticilerinin yaş gruplarına göre işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mı?
7. Eğitim yöneticilerinin yöneticilik süresi gruplarına göre işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mı?
8. Eğitim yöneticilerinin öğretmenlik süresi gruplarına göre işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mı?

1.2. Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın genel amacı, eğitim yöneticilerinin işkolik düzeyleri ile; duygusal zekâ düzeyleri, öz-yeterlik düzeyleri ve demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, yöneticilik süresi ve öğretmenlik süresi) arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesidir. İş kurumları çalışanlarında; inisiyatif alabilen, takım çalışmasına yatkın, girişken, çalışma verimliliği yüksek ve işine bağlılık gibi özellikler aramaktadırlar (Taşhan, 2019). Bununla beraber, işten çıkarılma, kurumsal küçülme ve kurum içi yeniden yapılanma, küresel veya yerel ekonomik kriz durumları gibi durumlar çalışanları daha fazla çalışma zorunluluğu oluşturmaktadır (Mazzetti vd., 2014). Bilhassa çok fazla verimliliğe, motivasyona ve

enerjiye ihtiyaç duyulan bir iş olan eğitim yöneticiliğinin işkoliklik düzeyleri bağlamında incelenmesi önem arz etmektedir.

Yapılan alanyazın çalışmasında doğrudan işkoliklik ile duygusal zekâ ve öz-yeterlik arasındaki ilişkileri inceleyen bir akademik çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın eğitim yöneticilerinde işkoliklik düzeyleri, duygusal zekâ ve öz-yeterlik arasındaki ilişkileri inceleyen ilk çalışma olması dolayısı ile özgün olduğu düşünülmüştür. Yanı sıra daha önce Ağrı ili örnekleminde böyle bir çalışmanın yapılmamış olması da çalışmanın özgünlüğüne ve önemine katkı sunmaktadır.

1.3. Varsayımlar

Yapılan araştırmanın planlı bir biçimde yürütülmesi, toplanmış olan verilerin objektif bir biçimde analizinde ve yorumlanmasında aşağıda sunulan varsayımlar göz önünde bulundurulmuştur.

1. Araştırmaya dahil olan eğitim yöneticileri ölçek maddelerini objektif olarak yanıtlamışlardır.
2. Ölçek maddelerini cevaplayan eğitim yöneticilerinin (örneklem), evreni temsil gücü yüksektir.
3. Araştırmaya katılmış olan eğitim yöneticilerinin algı ve farkındalık seviyeleri ölçek maddelerini anlayacak kadar yüksektir.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma;

1. Araştırmacının yüksek lisans tezi araştırma izni sürecinde ulaşabildiği verilerle,
2. Ağrı ilinde görev yapan eğitim yöneticilerinden toplanılmış olan verilerle,
3. Ekte sunulan veri toplama araçlarında yer alan soru maddeleri ile,
4. Araştırmacının sahip olduğu zaman, bilgi kaynakları ve maddi imkanları ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Eğitim yöneticisi: Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı tüm eğitim kurumlarında görev yapan daire başkanı, kurul başkanı, müdür, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı görevini yapan kimselerdir (Türkoğlu, 2016).

İşkoliklik: Bağımlı bir şekilde çok fazla çalışma durumu ve işine saplantılı (obsesif) olma hali olarak tanımlanmaktadır (Spence ve Robbins, 1992).

Duygusal zekâ: Bireylerin güçlü ve zayıf yanlarının farkında olması, kendi duygularını anlamlandırması, başarı için kendini motive edebilmesi ve aynı zamanda karşısındaki bireyin duygularının da farkında olmasıdır (Goleman, 2010).

Öz-yeterlik: Bireyin karşılaştığı farklı durumların üstesinden gelme becerisi ve belirli bir etkinliğe ulaşma becerisine inancı, öz algısı ve kendine olan inancıdır (Bandura, 1994).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE İNCELEMESİ

2.1. İşkoliklik

2.1.1. İşkoliklik kavramının tarihsel gelişimi ve tanımı

Sürekli gelişmekte olan teknoloji, çalışma imkanlarını zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın giderek arttırmaktadır (Dilek, 2015). Çalışma imkanlarının artması bireyleri işleriyle daha çok vakit geçirmeye sürükleyebilmektedir. İşkoliklik, gündelik yaşamda sıkça kullanılan bir kavram haline gelmiştir. İşkoliklik; bireyin işine çok fazla zaman ayırması ve çalışanın zihninin, çalışmadığı zamanlarda bile işi ile meşgul olma durumunu ifade etmektedir (Koç, 2019). Ancak alanyazın araştırıldığında işkoliklik çok daha geniş kapsamlı bir kavramdır.

İşkoliklik veya başka bir deyiş ile işkolizm terimi ilk kez 1971 yılında Amerikan bir psikolog olan Profesör Wayne Oates'in kaleme aldığı “Bir İşkoliğin İtirafı (Confessions of a Workaholic)” isimli kitabında kullanılmıştır. Genellikle çalışmalarını alkolikler üzerinde yapan Oates, bu terimi de bir tür bağımlılık olarak ele almış olduğu, yapmış olduğu çalışmalarda görülmektedir (Martin, 1999). İşkoliklik, çok fazla çalışmanın yanı sıra bağımlı bir şekilde çalışma olarak tanımlanmakta bir başka deyişle yaptığı işe saplantılı olma hali olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2013). Killinger (1997), işkolikliği bir tür hastalık olarak adlandırmıştır. Killinger’a (1997) göre işkoliklik; iş hayatını düzenlenmesinde zorluk yaşama ve sosyal hayat ile ilgili diğer birçok faaliyetleri önemsemeyip işe çok fazla yoğunlaşma olarak ortaya çıkan bir obsesif-kompulsif bozukluktur.

Alanyazında birbirlerinden çok farklı işkolikliğin tanımları yapılmıştır fakat akademik alanda ilk kez kullanan ve en çok ilgi çeken tanımı Spence ve Robbins (1992) yapmıştır (Enki, 2019). Bu tanıma göre işkolik, çalışanların işine sadakat seviyeleri yüksek, kendilerini içsel baskılar dolayısıyla sürekli olarak çalışma mecburiyetinde gören ve ortaya koyduğu işten haz alma düzeyi düşük olan kişiler olarak ifade edilmektedir (Burke, 2001). Alanyazın incelendiğinde, işkoliklik kavramı üzerine tam bir anlaşılmaya varılamamıştır. Bazı araştırmacılar işkolikliğini olumlu olarak değerlendirirken bazıları araştırmacılar işkolikliğini olumsuz bir

bağımlılık olarak değerlendirmektedir ve bazı araştırmacılar da işkolikliği boyutları ile tanımlamaya çalışmışlardır (Harpaz ve Snir, 2003).

Machlowitz (1980) işkolikliği; bireyin içinden gelen istekle gereğinden fazla, uzun saatler ve işin gerektirdiğinden ya da çalışandan beklenenin üstünde çalışması olarak tanımlamaktadır. Yani işkolik çalışanlar mutlu olabilmek için çok fazla çalışmaktadırlar. Yapmış olduğu araştırmanın sonucunda Machlowitz (1980) işkolik çalışanların enerjisi yüksek ve sağlık durumlarının normal olduğu ve işkolikliğin olumlu bir davranış tutumu olduğu sonucuna varmıştır (Maslach, 1986). Cantarow (1979)'un yapmış olduğu çalışmada işkoliklik kavramının temel ilkesinin yaratıcılık eyleminden keyif alınması olduğunu ortaya atmıştır. İşkolik çalışanlar, çalışmaya karşı bağımlılık hissetmektedirler ve bağımlılıktan kaynaklı bir keyif duymaktadırlar (Harpaz ve Snir, 2003).

Bunların yanı sıra işkoliklik kavramını birçok araştırmacı tarafından olumsuz bir tutum olarak değerlendirilmektedir. Porter (1996) işkolikliği, yapılan işe gerektirdiğine daha fazla ilgi göstererek hayatın diğer alanlarını ihmal etmek olarak betimlemektedir (Porter, 1996). Robinson (1989) işkolikliği, aile yapısının bozulmasına, iş ve yaşam dengesinin yitirilmesine neden olan ve gitgide çalışanı olumsuz olarak etkileyen bir tür bozukluk olarak nitelendirmektedir (Snir ve Zohar, 2008). Fassel (1990) işkolikliği ölümcül bir hastalık olduğunu savunmaktadır (Clark vd. 2016). Cherrington (1980) ise işkolikliği, temelinde çok fazla çalışmaya duyulan akıl dışı bir bağımlılık olarak nitelendirmiş ve aynı zamanda bu bağımlılıktan kaynaklı olarak çalışanların sosyal yaşamlarına gereken zamanı ayıramadıklarını belirtmiştir (Naughton, 1987).

Spance ve Robbins (1992)'in işkoliklik bağlamında yapmış oldukları çalışma alayazında en çok atıf yapılan çalışmadır ve işkoliklik kavramının boyutları üzerinde durmaktadırlar (Ng vd., 2007). İşe bağlılık boyutu, güdülenme boyutu ve işten keyif alma boyutu işkolikliğin tanımını oluşturmaktadır. İşine bağlılığı yüksek, içinden gelen bir dürtü ile işini yapan ve işini yapmaktan keyif alma seviyesi düşük olan çalışanlar işkolik çalışan olarak nitelendirmektedirler (Spence ve Robbins, 1992).

Scott, Moore ve Micelli (1997) işkolik çalışanların sergiledikleri üç davranışa değinmektedirler. Sözü edilen bu çalışanlar, işlerinde gereğinden çok vakit

harcamaktadırlar. Bundan dolayı bu çalışanların sosyal hayatlarına gereken özeni göstermemektedirler ve zaman içerisinde sosyal yaşamları bitme noktasına gelmektedir. Ayrıca bu çalışanların zihinleri sürekli işlerindedir ve kendilerinden beklenilenden daha fazla çalışma eğilimindedirler (Scott vd., 1997).

2.1.2. İşkolikliğin özellikleri

İşkoliklik kavramını alanyazına kazandırmış olan Oates (1971), işkoliklik kavramını, çalışan bireylerin dürtüsel kaynaklı yüksek seviyede çalışma arzusu hissetmesi olarak tanımlamaktadır ve Oates (1971), işkolikliğin aşağıda belirtilmiş dört özelliği olduğuna değinmektedir;

1. İşkolik çalışanların zihinleri sürekli işleri ile meşguldür.
2. İşkolik çalışanlar genellikle çevrelerine karşı acelecidirler.
3. İşkolik çalışanlar işlerine aşırı dikkat ve çok fazla zaman harcadıklarından dolayı genellikle agresif tavır içerisindeyler.
4. İşkolik çalışanlar işlerine karşı hissettikleri yoğun ilgiden kaynaklı iş konusunda depresyona yakalanma olasılıkları yüksek bireylerdir.

Robinson (2000), işkolik çalışanların alkol veya uyuşturucu bağımlılıkları olan, kötü aile ortamlarında yetişmiş bireyler olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işkolik çalışanlarda gözlemlenebilen belirtileri aşağıdaki gibi sıralamaktadır (Gümüş, 2021; Gerdan, 2018);

1. Acelecilik: İşkolik çalışanlar, zamanlarının onlara yetmeyeceğini düşündüklerinden kaynaklı birçok işi aynı anda bitirmeye çalışırlar ve bu şekilde kendilerini daha verimli ve başarılı hissederler (Gümüş, 2021).
2. Kontrol etme gereksinimi fazlalığı: İşkolik çalışanlar, işin başında bizzat kendileri olmadığı takdirde işlerin muhakkak ters gideceğini düşünürler. İşin sorumluluğunu ve iş bilgisini paylaşmaktan kaçınırlar, kontrolün sürekli onlarda olmasını isterler. Bunlardan kaynaklı olarak, çalışanın iş sorumluluğunun aşırı olması, işkolik çalışanların çok fazla yorulmalarına ve çalışanlarda gerginliğe yol açmaktadır (Gerdan, 2018).

3. Mükemmeliyetçilik: Mükemmeliyetçiler, bizzat kendileri yapmadıkları işlerin gerektiği şekilde iyi olamayacağını düşünmektedirler. Bundan dolayı tüm işleri bizzat kendileri yapma eğilimindedirler. İş hayatlarında çalışılması ve anlaşılması zor çalışanlardır. Nedeni ise; kendilerinin diğer iş arkadaşlarına nispeten daha yüksek olan standartlara sahip olduklarına inanmalarıdır (Gerdan, 2018).

4. İlişki zorluğu: Tüm zaman ve enerjileri yaptıkları işlerine yoğunlaştırdıkları için genelde sosyal yaşamlarına gereken ilgiyi gösteremezler. Hayatlarının merkezinde olan işleri dışında herhangi bir şey düşünmeme eğiliminde olan bu çalışanlar, genellikle hiçbir konuya ilgi göstermezler (Gümüş, 2021).

5. İşe kapılma: Yapıyor oldukları işleri yapmaları istenen zaman zarfında değil de olabildiğince kısa bir zaman zarfında bitirip hemen yeni işler alma eğilimindedirler (Gerdan, 2018).

6. Eğlenmekte zorlanma: İşkolik çalışanlar, işlerinden uzaklaştıkları zamanlarda işlerine gereken ilgiyi göstermediklerini düşünüp bundan dolayı rahatsızlık hissederler. Tatilde oldukları zamanlarda devamlı huzursuzluk hissederler ve rahat tavırlar sergileyemezler (Gerdan, 2018).

7. Odaklanamama ve unutkanlık: İşkolik çalışanların bilinçleri veya zihinleri sürekli meşgul olduğundan kaynaklı uzun konuşmalarda veya uzun yolculuklarda bellek kaybı yaşayabilirler. İşkolik çalışanlar, sıradan olan hayat gereksinimlerini giderirlerken bile sürekli yapıyor oldukları işle alakalı planlar yaparlar. Buna benzer durumlarda olay ve olgulara gerektiğince konsantre olamazlar ve unutkanlıkları artar (Gümüş, 2021).

8. Bekletilmekten hoşlanmama ve agresiflik: İşkoliklik çalışanlar, kendileri bekletilmekten hoşlanmadıklarından dolayı bilinçli olarak onlar diğer kişileri bekletirler ve bu şekilde de kendileri beklememiş olurlar. Zaman onlar için çok önemlidir. Bekletilmiş olan işkolik çalışanlar, bekleyerek geçirmiş oldukları bu zamanda işleri ile zaman ayıramadıkları için saldırgan ve stresli olurlar (Gümüş, 2021).

9. Kendilerini yetersiz görme: İşkolik çalışanlar, işlerine çok fazla zaman ayırarak özgüven eksikliği ve yetersizlik gibi durumlardan uzaklaşmaya çalışırlar. Bundan

dolayı kendilerini daha huzurlu hissedebilmek ve kendilerine olan güvenlerini arttırabilmek için çok fazla çalışırlar (Gerdan, 2018).

10. Kendilerini ihmal etme: İşkolik çalışanlar için işleri kendilerinden önce gelmektedir ve bundan dolayı kendilerinin fizyolojik ve mental gereksinimlerine gereken özeni göstermezler. Dolaylı olarak işkolik çalışanların sağlıkları ile ilgili problemleri artış göstermektedir (Gümüş, 2021).

Porter (2006) ise, işkolik çalışanları salt gerçeklikten olabildiğince kopuk ve değişimlere kapalı olan çalışanlar olduklarını belirtmektedir ve işkoliklik çalışanların sahip oldukları belli başlı özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır;

1. İşkolikliği bir sorun olarak görmeme
2. Mükemmeliyetçi davranışlar sergileme
3. Tüm dikkatlerini tek bir kaynağa odaklama
4. İşine karşı yoğun bir sadakat duygusu hissetme
5. Bulundukları ortamları sürekli olarak kontrollerinde tutma eğilimi
6. Sürekli olarak bulundukları durumları kriz ortamı olarak değerlendirme ve bu duruma göre davranış sergileme

İşkolik çalışanların özellikleri incelendiğinde, işkolik tutumlar sergileyen çalışanların genellikle yapıyor oldukları işlerine diğer her şeyden daha fazla önem attettikleri, daima işleri ile ilgilenme eğiliminde oldukları ve mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip olduklarını söylenilebilmektedir (Gümüş, 2021).

2.1.3. İşkolikliğin nedenleri ve türleri

İşkoliklik ile ilgili yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, işkolikliğin tanımı, ne olduğu ve nasıl ölçüleceğinin yanı sıra; bireylerin nasıl işkolik çalışanlara dönüştükleri, nelerin bireyleri işkolikliğe sürüklediği, işkolikliği yakından ilgilendiren faktörler de önemli olduğu görülmektedir (Taşhan, 2019). Alanyazın incelendiğinde, işkolikliğin nedenleri birçok araştırmacı tarafından konu edinilmiştir ve araştırmacılar işkolikliğin nedenleri farklı açılardan ele almaktadırlar. İşkolikliğin nedenleri incelendiğinde bazı araştırmacılar bireyin kişisel nedenlerine

odaklanmaktadır; demografik özellikleri (Burke ve Matthiesen, 2004; Harpaz ve Snir, 2003), kişisel faktörler (Aziz ve Tronzo, 2011; Ng vd., 2007) ve bazı araştırmacılar da örgütsel nedenlerine odaklanmıştır; örgütün kendi değer ve kültürü (Burke, 2001; Burke ve Köksal, 2002), çalışma ortamının niteliği (Burke ve Matthiesen, 2004; Harpaz ve Snir, 2003).

İşkoliklik bazı çalışanlarda kişisel nedenlerden dolayı bazı çalışanlarda ise örgütsel nedenlerden dolayı ortaya çıktığını ileri sürülmektedir (Bonebright vd., 2000). İşkolikliğin içsel ve dışsal nedenlerden dolayı meydana geldiğini belirten başka bir çalışmada (Shimazu ve Schaufeli, 2009) ise; içsel nedenlerin çalışanın içinden gelen ve bireyi çalışmaya iten çalışma isteği, dışsal nedenleri ekonomik problemler, kariyer hedefleri veya örgüt içi kültür gibi nedenler olduğunu belirtmektedir. Yapılan araştırmalarda işkolikliğin nedenleri bağlamında bir uzlaşıya varılamamıştır fakat yapılan bu araştırmalarda değinilen ortak nedenler; kişisel nedenler, sosyal nedenler, kişisel nedenler ve örgütsel nedenler olarak sınıflandırılabilir.

Çalışanların özel veya sosyal yaşamlarındaki birtakım problemler çalışanları daha fazla çalışmaya sürüklemektedir dolayısı ile işkoliklik tutumlar sergilemelerine neden olmaktadır (Temel, 2006). İşkolikliğin aile içi ilişkileri olumsuz etkileyerek aile içi çatışmalara neden olduğunu sonucuna ulaşan çalışmalarda (Brandy vd., 2008; Günbeyi ve Gündoğdu, 2010; Ölçer, 2005); işkolik çalışan olan anne veya babaya sahip olan çocukların yetişkinliklerinde işkolik olma eğilimi göstermeleri, işkolik çalışanların büyük bir çoğunluğunun çocukluklarını sorunlu bir ailede geçirdikleri, aile içinde yaşamış oldukları sorunlardan uzaklaşmak için işkolik çalışan olma gibi konular üzerinde durulmaktadır.

Sosyal yaşamı ve iş yaşamını kolaylaştıran teknoloji de çalışanların işkolik tutumlar sergilemelerine neden olabilmektedir (Porter, 2001). Teknolojinin çalışma örgütlerinde gelişmesinden kaynaklı olarak, çalışanların işlerini iş yerlerine gitmesine gerek kalmadan yapmalarına olanak sağlamaktadır ve bu durum çalışanların işlerine ayırmaları gereken zamanı ayarlayamamaları gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Bardakçı, 2007). İşlerine ayırmaları gereken zamanı ayarlayamama sorunu çalışanların sosyal yaşamları ve iş yaşamları arasındaki zaman

ayırma dengesini kurmalarında sorun oluşturmaktadır (Kart, 2005). Harpaz ve Snir (2003)'in işkolikliğin temel nedenlerini araştırdıkları çalışmalarında, çalışanların işkolikliğe neden olan kişisel nedenlerin yanı sıra sosyal nedenlerin de çalışanların işkoliklik tutumları üzerinde etkisi olduğu konusuna dikkat çekmektedirler. Ayrıca çalışanların ekonomik hedeflerine ulaşma istekleri, çalışanların işkolik tutumlar sergilemelerine olanak sağlamaktadır (Broeck vd., 2011). İşkolikliğin nedenleri üzerine çalışma yapan Bardakçı (2007)'ya göre ise, çok fazla çalışmayı olumlayan örgütlerde çalışanların işkoliklik tutumları sergiledikleri daha fazla görülmektedir.

Örgüt ikliminin, çalışanların işkoliklik eğilimleri üzerinde etkisi bulunmaktadır (Jonstone ve Jonston, 2005). Örgütler, çalışanlarının çok fazla çalışmalarını desteklemekte ve işkolik olan çalışanlarını da desteklemeye meyillidir. Çalışanlar kariyer hedeflerine ulaşabilmek, örgüt yöneticilerinin dikkatlerini çekebilmek ve örgüt içi ödüller elde edebilmek için işkolik tutumlar göstermeye başlamaktadırlar. Gereğinden fazla çalışmalarından dolayı örgüt tarafından ödüllendirilen çalışanlar çok daha fazla çalışmaya güdülenmektedirler. Bunlara ek olarak, örgütte işkolik olan çalışanların bulunması zaman içerisinde diğer çalışanları da işkoliklik bağlamında etkilemekte ve bundan dolayı örgüt içerisinde işkoliklik normalleşmektedir (Burke, 2000). Benzer şekilde Griffiths (2005)'in işkolik üzerine yaptığı araştırmasında, örgütlerin bazılarının işkoliklik kavramına pozitif yönde yaklaştığı, işe alım süreçlerinde işkolik tutumlar sergileyen çalışanları işkolik tutum sergilemeyen çalışanlara kıyasla daha fazla öncelik verdiklerini belirtmektedir. Başka bir açıdan Friedman ve Label (2003)'e göre, işkolik olan idarecilerin yüksek verimlilik sergileyebilmeleri adına çalışanları güdüleyici tutumlar gösterdiklerini belirtmektedir. Garson (2005)'un araştırmasında ise, örgütlerin çok fazla işlerine zaman ayıran çalışanlarını mükâfatlandırmasının negatif sonuçlar ortaya çıkaracağını söylemektedir. Örgüt, çalışanlarını bu şekilde mükâfatlandırmasının sonucunda çalışanların işlerine bağımlılığını arttırmaktadır ve çalışanlar örgüt içinde kendilerini sürekli yoğun bir huzursuzluk ve stres altında hissetmektedirler. Çalışanların çalıştıkları örgüt içerisindeki diğer çalışanlar ile olan ilişkileri, örgüt içi çevresel baskı, örgütün kültür ve iklimi örgüt çalışanlarını işkolik tutumlar göstermelerini ortaya çıkarabilmektedir.

İşkoliklik kavramını alanyazına kazandıran Oates, işkolik çalışanların birbirlerinden bağımsız niteliklerinin bulunduğunu, birbirlerinden farklı tavırlar sergilediklerini belirmiş ve işkolik çalışanları beş türe ayırmaktadır. İşkolik çalışanları ayırdığı beş tür aşağıdaki gibidir (Koç, 2019; Robinson, 2000);

1. Gerçek işkolikler: Yaptıkları işleri fazlasıyla önemseyen mükemmeliyetçi olmaya çalışan gerçek işkolik çalışanlar az zamanda olması gerekenden fazla sorumluluk yüklenerek üst düzey işleri başarmayı amaç edinirler ve diğer çalışanları yetersiz görürler (Altuntaş, 2020).
2. Dönüştürülmüş işkolikler: Bu çalışanlar belirlenmiş saatler dışında çalışmak istemezler ve ekstra çalışmalardan kaçınarak kendilerine vakit ayırmaya çalışırlar. Bundan kaynaklı olarak zaman planlaması yaparlar ve kendilerine zaman sınırı koyarlar (Altuntaş, 2020).
3. Durumsal işkolikler: Bu grupta bulunan çalışanlar, işkolik çalışanların genel özelliklerini taşımamaktadırlar. Çalışmak bu gruptaki çalışanlar için içsel bir güdülenme veya itibar kaynağı oluşturmamaktadır (Robinson, 2000; Koç, 2020).
4. Sözde işkolikler: Dışarıdan gözlemlendiğinde gerçek işkolik gibi görülen bu çalışanlar aslında örgütte bulunan çalışma yapısı ile uyum içerisinde olabilmek için role bürünürler. Sözde işkolik çalışanların nihai hedefleri verimlilikten ziyade güç istencidir (Altuntaş, 2020).
5. Hayalperest işkolikler: Bu çalışanlar kendilerini iş yerlerinde evlerinde olduklarından daha mutlu hissederler. Bundan dolayı iş yerinde daha fazla vakit geçirerek kendilerini tatmin ederler (Koç, 2019).

Diğer bir araştırmacı Robinson ise işkoliklik kavramına farklı bir açıdan bakmaktadır (Altuntaş, 2020). Robinson işkoliklik kavramını, çalışanların ortaya çıkardıkları işe yönelik nasıl bir davranış sergilediklerine göre bir değerlendirme yapmaktadır. İşkolik çalışanların işe başlama ve işin bitirilmesi ölçütlerine göre birbirinden farklı dört işkoliklik türü belirtmektedir (Robinson, 2000; Erbaşaran, 2019);

1. Blumik işkolikler (*Bulumic workaholic*): Bu işkolik çalışanlar mükemmeliyetçi kişilik özellikleri taşırlar. Mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinden kaynaklı olarak

çok fazla kaygı hissederler, işlerine bir türlü başlayamazlar, işlerini sürekli ertelerler ve yaptıkları işleri gereksiz bir şekilde uzatırlar ve işlerini zamanında bitiremezler. Sonrasında ise, işin teslim tarihi yaklaştığında yetiştirebilmek için çok çalışırlar. Bu davranışlarının ana nedeni “Ben işimi ya hiç yapamam ya da son derece mükemmel yaparım.” ilkesidir (Robinson, 2000; Zincirkıran ve Işık, 2013).

2. Sürekli işkolikler (*Relentless workaholic*): Bu işkolik çalışanlar tüm işlerinin daha önceden bitmiş olması gerektiğini düşünerek hareket ederler. Her zaman kendilerinde üst seviye çalışma duygusu hissederler ve işleri hemen bitirme dürtüsüyle çok fazla çalışırlar. İşin tamamını bitirmeye çalışırlar ve detayları önemsemezler. Bunlara ek olarak, bu işkolik çalışanlar sıklıkla kimlik karmaşası yaşarlar. Bunun nedeni ise, diğer çalışanlar tarafından onay görme ve sadece kendisinde olduğunu düşündüğü daha önce kimsede görülmeyen yeteneklerini kanıtlama isteğidir (Robinson, 2000; Zincirkıran ve Işık, 2013).

3. Dikkat eksikliği olan işkolikler (*Attention-Deficit workaholic*): Dikkat dağınıklığı olan işkolik çalışanlar gerektirdiğinden fazla iş yükü yüklendikleri için genelde heyecanlı hissederler. İşleri yapmak adına motivasyonları yüksektir. Yeni görev almak için çok sabırsız olurlar, yüksek risk barındıran görevler almak isterler ve birden çok işi aynı anda yapmaya çalışırlar. Kişilik olarak çok aceleci ve telaşlı olan bu işkolik çalışanlar aynı zamanda her şeyden hemen sıkılırlar. Üzerlerine aldıkları işe odaklanma problemi yaşadıkları için işlerini zamanında bitiremezler (Robinson, 2000).

4. Zevk alan işkolikler (*Savoring workaholic*): İşkoliklik türleri için en zararsız işkolik türü olarak görülen bu işkoliklik türü esasen temelinde bağımlılık bulunduğu için sanıldığı gibi zararsız değildir (Altunbaş, 2020). Bu işkolik çalışanlar alkolik bireylerin aldıkları alkolden zevk aldıkları gibi yaptıkları işten zevk alırlar ve yaptıkları işin bitmesini istemedikleri için işleri ile alakalı sürekli ufak detaylar üzerinde dururlar. Planlı ve titiz çalışma ortamları vardır. Mükemmeliyetçi bir kişilikleri vardır ve yaptıkları işin hiçbir zaman tam anlamıyla bittiğini düşünmezler ve işin teslim zamanı yaklaştığında bitmeyeceğini düşündükleri için sürekli telaş halindedirler (Robinson, 2000; Zincirkıran ve Işık, 2013).

Naughton (1987) işkoliklik kavramını, çalışanların işine olan yüksek katılım durumu ve obsesif-kompulsif nitelikleri bağlamında kategorize etmektedir (Burke vd., 2008; Sönmez, 2019);

1. İşe bağımlı işkolikler: Bu türdeki işkolik çalışanlar işlerine oldukça bağlı, düşük seviyede saplantılı çalışanlardır. Sosyal yaşamlarına çok az ilgi gösterirler. Yüksek dereceli çaba sarf ederek çalışırlar ve iş tatminleri oldukça yüksektir (Gürel ve Altunoğlu, 2016).

2. Zorunlu işkolikler: Bu türdeki işkolik çalışanlar işlerine yüksek derecede işlerine bağlıdırlar ve obsesif davranışlar sergilemektedirler. Aceleci tavırları ve çalışma alışkanlıklarından kaynaklı performansları zayıftır (Gürel ve Altunoğlu, 2016).

İşkoliklik kavramını araştırmış olan bir diğer araştırmacı olan Killinger ise hoşnut, denetleyici ve narsist denetleyici işkolikler olarak üç türe ayırmaktadır;

1. Hoşnut işkolikler: Bu işkolik çalışanlar; hırslı, sosyal, diğer çalışanların onayına önem vermelerine bağımlı, kendi duygularını kontrol edebilmekte zorlanan, eleştiriye kapalı ve sürekli aşağılık kompleksi yaşıyan çalışanlardır (Dobrowolska ve Izydorczyk, 2017). Reddedemeyen ve pasif-agresif olan hoşnutsuz işkolikler, diğer çalışanların kendilerine hayran olmasını ve kendilerini sevmelerini beklerler. Ayrıca yöneticilerinden ve diğer çalışanlardan takdir kazanabilmek için pek çok şey yaparlar. Kendi kişiliklerini de diğerlerinin isteklerine göre şekillendirebilirler (Killinger, 1997).

2. Denetleyici işkolikler: Hırslı, motivasyonları ve enerjileri her zaman yüksek, sabırsız, kolay yorulmayan bu işkolik türleri genellikle yönetici pozisyonlarında bulunurlar veya kendi işlerini patronu olurlar (Dobrowolska ve Izydorczyk, 2017). Bu işkolik türündeki çalışanlar diğer çalışanların her zaman kendi kontrollerinde olmasını isterler. Kendilerini diğerlerinden üstün görürler ve sürekli yoğundurlar. Eğer işleri için bir yararı var ise sosyalleşebilirler. Denetleyici işkolik çalışanlar, iş hedeflerine yönelik sosyal ortamlarda rahat iken işleri ile alakasız sosyal ortamlarda rahat değildirler. Bundan dolayı arkadaş edinmekte zorlanırlar. İşleri ile alakalı arkadaşları çok gibi görünür fakat aslında yakın arkadaşları yoktur (Killinger, 1997; Taşhan, 2019).

3. Narsist denetleyici işkolikler: Narsistik, samimi duygular yansıtmayan ve kendi sosyal çevrelerini bencilce manipüle edebilen normal olmayan işkolik çalışanlardır (Dobrowolska ve Izydorczyk, 2017). Narsist denetleyici işkolikler, her konuda her zaman haklı olduklarını düşünen, işleri sadece kendilerinin doğru yapabileceğine inanan ve diğer çalışanlarla empati kuramayıp sadece kendi görüş açısından görebilen işkoliklerdir (Killinger, 1997).

İşkoliklik kavramı üzerine araştırmalar yapan diğer bir araştırmacı olan Fassel, işkolikliği davranışlar bağlamında ele almış ve işkoliklik türlerini dört farklı çalışan türü olarak ele almaktadır (Altunbaş, 2020);

1. Zorunlu çalışan: Bu türdeki çalışanlar, işkolik çalışanların tüm özellikleri taşımaktadır ve işlerini başarı ile bitirebilmek için kendilerini çalışma dürtüleri ile motive etmiş, kendilerinin sürekli olarak çalışmak zorunda olduklarını düşünen çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Altunbaş, 2020).

2. Eğlence peşinde çalışan: Zorunlu çalışanlara ait tüm karakteristikleri barındıran eğlence peşinde çalışan, her zaman çalışmamakta sadece işleri veya proje sürecinde son derece titiz ve sürekli çalışmaktadırlar. Çalışma ortamlarında başarılı olmaktan mutluluk duyan bir işkolik türüdür (Altunbaş, 2020).

3. Gizli çalışan: Bu türdeki çalışanlar, yapmakta oldukları işi diğer çalışanlardan gizli tutmakta ve diğerleri olmadığında yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar. Bundan dolayı, bu tür çalışanların işkolik olup olmadıkları tam olarak saptanamamıştır (Altunbaş, 2020).

4. İştahsız çalışan: Bu türdeki çalışanlar, her fırsat bulduklarında çalışmaktan sürekli kaçmaktadırlar (Altunbaş, 2020). Fassel, bu çalışan türünü blumik işkolik çalışan türüne benzetmektedir (Enki, 2019).

İşkoliklik kavramını tanımları bağlamında araştıran Vesnina, işkoliklik türlerini tanımlar ve bu tanımların aralarındaki farklılıklar üzerinden oluşturmaktadır;

1. İşkolik çalışanlar, diğer çalışanlardan daha fazla çalışmakta ve bundan keyif almaktadırlar. Ailesi ve sosyal çevresi bu durumdan hoşnutsuzluk duysa da işkolik çalışan için herhangi bir şey yapamamaktadırlar. Bu türdeki işkolik çalışanlara yardım etmek genellikle mümkün görülmemektedir (Öztırak, 2017).

2. Bazı işkolik çalışanlar, çok fazla çalıştıktan sonra bu çok fazla çalıştıkları ile alakalı tutarsız hislere kapılırlar. Bu türdeki işkolikleri, işkolik davranışlarından vazgeçme ihtimalleri yüksektir (Naktiyok ve Karabey, 2010).

3. Başarılı işkolik çalışanlar, çok fazla çalışarak meslekleri ile alakalı yüksek hedeflerine ulaşırlar ve bu türdeki işkolik çalışanlar kendi yaşamlarındaki maddi ve manevi boşluklarını çok fazla çalışarak doldurduklarını zannetmektedirler (Altunbaş, 2020).

4. Gizli işkolik çalışanlar, çevrelerindeki kişilere çalışmayı sevmediğini söyleyen fakat diğer taraftan tüm kuvvetlerini çalışmaya vermiş çalışanlardır. Ayrıca bu türdeki işkolik çalışanlar, kendi yaşamlarındaki maddi ve manevi boşlukları çalışmakla doldurmaya çalışırlar ve yaptıkları her işte son derece mükemmeliyetçi davranırlar (Öztırak, 2017).

2.1.4. İşkoliklik ile ilgili kavramlar

İşkoliklik kavramı bağlamında alanyazın gözden geçirildiğinde, araştırmacıların işkoliklik kavramını başka kavramlara benzettiklerini hatta aynı kavram olduklarını belirttiklerini görülmektedir. Bu kavramlardan bazılarını; çok fazla çalışmak (Bluens ve Poelmans, 2004; Temel, 2006), örgütsel bağlılık (Kesen,2015; Kiechel, 1989; Scott vd., 1997; Tiflik ve Zincirkıran, 2014), iş tatmini (Altınkurt ve Yılmaz, 2015; Burke, 2001), aile (Brady vd., 2008; Russo ve Waters, 2006; Zincirkıran, 2014) oluşturmaktadır. İşkoliklik kavramı araştırmacılar tarafından bazı kavramlar ile karıştırıldığı veya bazı araştırmacıların işkoliklik kavramını başka birtakım kavramlarla benzer durumlarda kullandığı görülebilmektedir (Gerdan, 2018). Benzer şekilde, işkoliklik kavramı ile sebep-sonuç ilişkisi olan kavramlar ile birbirlerinin yerine kullanıldıkları da görülebilmektedir (Gerdan, 2018). Araştırmanın bu bölümünde yukarıda sözü geçen, işkoliklik kavramı ile ilişkilendirilen veya benzetilen kavramlar ve bu kavramların işkolik kavramı ile ortak ve farklı alanları üzerinde durulmaktadır.

İşkoliklik ve çok fazla çalışmak

Bireyler fazla çalıştıklarını vurgulamak için genellikle işkolik olduklarını söylerler fakat işkoliklik ile çok çalışmak birbirinden farklı kavramlardır

(Dosaliyeva, 2009). İşkolik çalışanlar, çalıştıkları örgütün kendilerinden beklediğinden çok fazla işi ile ilgilenen ve gündelik zamanlarının fazlaca bir bölümünü iş örgütünde harcayan, zihni sürekli işlerinde olan, mesai dışı zamanlarında da zihinleri her zaman işlerinde olmaya bağımlı olmuş, hayatlarındaki tek motivasyon kaynakları çalışmak olan kişilerdir (Spence ve Robbins, 1992; Burke, 2000; Temel, 2006). Fazla çalışan bireyler ise, yaşamlarını sürdürebilmek adına çalışan ve bu anlamda güdülemiş çalışanlardır (Dosaliyeva, 2009). Fazla çalışanlar, çalıştıkları örgüte ve çalışmaya karşı mesuliyet hissetmektedirler, işkolik çalışanlar ise çalıştıkları örgüte ve çalışmaya karşı bağımlılık hissetmektedirler (Doğan ve Tel, 2011; Serçeoğlu, 2015). Fazla çalışanlar, örgütteki tercih edilen ve en çok değer verilen çalışanlardır, işkolik çalışanlar ise bunun tam tersidir (Douglas ve Morris, 2006). Çok çalışan bireyler, işleri konusunda nerede durması gerektiğini bilen, işleri dışındaki zamanlarını iyi değerlendirip sosyal ve aile yaşantılarına özen gösteren, işi ile alakalı problemlerinden az bahseden ve işlerini devretmek konusunda sorun yaşamayan çalışanlardır (Zelinski, 2004). İşkolik çalışanlar ise, sürekli çalışma isteklerine karşı koyamayan, işleri dışındaki zamanlarında da zihinleri sürekli işlerinde olan, sosyal ve aile yaşamlarında sorunlar yaşayan ve sürekli olarak işlerinden ve işlerindeki problemlerden bahseden çalışanlardır (Salihoğlu, 2014). Her çok çalışan bireyler işkolik değildirler. Çalışanların işleri gerektirdiği zamanlarda sıkı çalışmaları gerekebilmektedir ve bu durumlarda çalışanlar çok fazla çalışabilmektedirler (Mudrack ve Naughton, 2001). Fazlaca çalışanlar sadece işleri gerektirdiğinde çok çalışmaktadırlar fakat işkolik çalışanlar içsel bir sorumluluk ve zorunluluktan ötürü çalışmaktadırlar (Serçeoğlu, 2015).

İşkoliklik ve örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte ait hedef ve kültürü özümsemesi ve örgütün hedeflerine ulaşmak için zorunluluk hissetmeden gayret göstermesi ve örgütün bir parçası olarak kalmak için güçlü bir içsel istek göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Durna ve Eren, 2006; Sommer vd., 1996). Awamleh (1996) ise örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının örgüte aidiyet hissi ve örgüt adına fedakârlık yapma seviyeleri olarak tanımlamaktadır.

Alanyazında işkoliklik kavramı bazen örgüte çok fazla bağlılık, çok fazla iş ile ilgilenmek veya çalışmaya olan ilgi olarak tanımlanmaktadır. Fakat bazı araştırmalarda işkoliklik kavramı ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Burke ve Richardsın, 2004; Kesen, 2015). Örgütsel bağlılığı olan çalışanlar, örgütsel hedeflerini ve kültürünü özümsemiş ve bu amaçla ilerleyen çalışanlardır (Bakker vd., 2008). Aksine işkolik çalışanlar, örgütsel hedef ve kültürü özümsemeyebilmektedir ve kendilerinin arzu ettikleri kontrol, otorite ve üstünlüğe ulaşamadıklarında örgütten ayrılabilmekte veya işlerine devamsızlık yapabilmektedirler. İşkolik çalışanlar örgütlerine bağlılık hissetmeseler de çalışmaya bağımlılık hissedebilmektedirler (Gerdan, 2018). Örgütsel bağlılığı olan çalışanlar ise yalnızca hedeflerini ve değerlerini özümseyip, uyum içinde çalıştıkları örgütler için üst düzey performans sergileyebilmektedir ve istifa, işlerine devamsızlık gibi örgüt için olumsuz davranışlarda bulunmamaktadırlar (Çakır, 2001).

İşkoliklik ve iş doyum

İş doyum, çalışanların işlerine yönelik isteklerinin yerine getirilmesi sonucunda meydana gelen pozitif ruhsal durum olarak adlandırılmaktadır (Weiss, 2002). İş doyum kavramı, alanyazında ilk defa 1920'li yıllarda araştırmacılar tarafından incelenmeye başlanmıştır fakat iş doyum kavramının önemi 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır (Yıldırım, 2007; Yurcu, 2014). Locke (1969) iş doyumunu, çalışanların örgütten beklentileri ve bu beklentileri bağlamında elde ettikleri arasındaki fark ile olan ilişkisi olarak tanımlamaktadır. Eğinli (2009) iş doyumunu, çalışanların işlerinden elde ettikleri haz ve mutluluk olarak tanımlamaktadır. Çalışanların çalışmalarının karşılığı olarak aldıkları ücret, iş garantisi ve çalışma şartları, iş yerindeki yükselme imkanları, iş arkadaşları ile olan ilişki dinamikleri iş doyumunu oluşturan kavramlardır (Iffaldano ve Machinsky, 1985). Çalışanların işlerine duydukları olumsuz hisler de çalışanlarda iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır (Yelboğa, 2007). İş doyumsuzluğu, çalışanları negatif olarak etkilemekte, çalışanların işlerine yönelik yoğun ve devamlı endişe hissetmelerine neden olmaktadır ve bu durum çalışanların ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Yurcu, 2014). İşkoliklik kavramı ise, çalışanların sosyal yaşamlarından fedakârlık yaparak iş doyum elde etme halidir (Porter, 2001).

İşkoliklik ve iş doyumu kavramları incelendiğinde, iki kavramın birbiriyle olan benzerlikleri çalışanların işlerinden aldıkları haz ve işlerinde terfi etme isteğidir. Bu bağlamda işkoliklik ve iş doyumu kavramlarının birbirleriyle benzerlik gösterdiği söylenebilmektedir (Gerdan, 2018).

İşkoliklik ve aile

İşkoliklik, güncel olarak en önemli aile içi problemlere yol açan etken olarak görülmektedir fakat alanyazın incelendiğinde işkolik ile aile arasındaki ilişki önemsizlenmiştir (Serçeoğlu, 2015). İşkoliklik kavramı ve aile kavramı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında, işkolikliğin aile ilişkilerini negatif yönde etkilediği ve iş-aile arası çatışmalara sebep olduğu görülmektedir (Bonebright vd. 2000; Brandy vd., 2008; Günbeyi ve Gündoğdu, 2010; Hill vd., 2001; Ölçer, 2008). İşkoliklik kavramının ailevi sorunlara neden olduğu belirlen ve bu duruma olumsuz olarak gören araştırmacılar (Lynley vd., 2004; Robinson vd., 2001; Vodanovich vd., 2007) çalışmalarında bu konuyu farklı şekillerde işlemişlerdir. Çalışmalarda; işkolik çalışan olan bir eş ile yaşamak, işkolik çalışan olan ebeveynlere sahip çocukların anne-babalarını rol model almaları, aile içi problemlerden uzaklaşmak için işkolik çalışana dönüşmek veya işlerinde aşırı vakit geçirdikleri için aile içi sorun yaşamak gibi durumlar üzerinde durulmuşlardır ve işkoliklik ile aile kavramları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışılmıştır (Gerdan, 2018). İşkoliklik ve aile kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmada, işkolikliğin ailevi problemlere neden olduğu ve eşler arasında çatışmalara yol açtığını belirtilmektedir (Robinson ve Post, 1995). Robinson (2001), Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada’da yaptığı bir çalışmada 107 çalışana işkoliklik anketi uygulanmıştır ve işkoliklik ve aile kavramları arasında anlamlı yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla beraber işkoliklik seviyeleri yüksek çıkan çalışanlarda duygusal tepki, iletişim, aile içi problemleri daha az çözme davranışını gösterdikleri görülmüştür.

Robinson (1998)’un yapmış olduğu çalışmada anne-baba’dan en az birinin işkolik çalışan olduğu durumlarda sözü edilen ebeveynlerin çocuklarının onları rol model aldıkları ve çocuklarının da zamanla aynı özellikleri taşıdıkları, ileride işkolik çalışan olma ihtimallerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Serçeoğlu, 2015). İşkolik

Çalışanların çocukları üzerinde yapılmış olan iki çalışmada da (Robinson ve Kelly, 1998; Navarette, 1998) aynı sonuca ulaşılmıştır. Yapılmış farklı bir araştırmada ise, işkolik çalışanların çocuklarının, işkolik çalışan olmayanların çocuklarına göre daha fazla depresif davranışlar sergilediği tespit edilmektedir (Robinson, 1999). Robinson (2000), işkolik çalışanların çocukluklarının madde bağımlısı ebeveyn veya sağlıksız aile dinamiklerine sahip ailelerde yetiştiklerini söylemiştir. Alanyazın incelendiğinde de görülebileceği gibi işkoliklik kavramının aile için sorunlara neden olmaktadır ve bu bağlamda işkoliklik ve aile kavramlarının birbirleriyle ilişkisi olduğu söylenebilir (Gerdan, 2018).

2.1.5. İşkolikliğin etki ve sonuçları

İşkoliklik kavramı, çalışanları kişisel olarak etkilediği gibi sosyal olarak da etkileri bulunan ve çalışan için tehlikeli problemler oluşturan bir bağımlılık türüdür (Koç, 2019). Bazı araştırmacılar işkoliklik kavramına olumlu yaklaşmış olsalar da genel anlamda çoğu araştırmacı işkolikliğin yıkıcı sonuçlar doğuran olumsuz bir kavram olduğunu belirtmektedirler. Bu çalışmada, işkolikliğin sonuçları bireysel, sosyal ve örgütsel olmak üzere üç başlık olarak incelenmektedir.

Bireysel sonuçlar

İşkoliklik kavramının çalışanlar üzerinde oluşturduğu en büyük problem sağlık ile ilgili olanlardır (Koç, 2019). Sadece işleri ile ilgilenen; sağlıklı beslenmek, dinlenmek ve spor yapmak gibi aktivitelere vakit ayırmayan bireylerde sağlık sorunları çıkması şaşırtıcı değildir. Baş ağrısı, kolesterol seviyesi ile ilgili sorunlar, tansiyon gibi direk sorunlar ve bağışıklık sisteminin düşmesi ile hastalıklara daha sık yakalanmak, içilen sigara adedindeki artış, kilo alma gibi dolaylı sorunlar işkolik çalışanlarda genellikle görülmektedir. Ayrıca bu bağımlı çalışanlar, sosyal yaşamlarına önem vermeyip sürekli işleri ile ilgilendiklerinden dolayı çok fazla huzursuzluk ve mental anlamda tükenmişlik yaşamaktadırlar (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007).

Clark vd. (2014) araştırmalarına göre, işkolik çalışanlar çalışmadıkları zamanlarda huzursuzluk ve suçluluk duyguları hissettiklerinden dolayı çalışmadıkları zamanlarda içinde bulundukları sosyal çevrelerinde gerekli tatmin duygusunu yaşayamamaktadırlar. Sürekli işleri ile ilgilendiklerinden dolayı kendilerine

dinlenmek için yeterli olan zamanı ayırmamaktadırlar ve bu yorulmuşluktan dolayı tükenmişlik hissi yaşayabilmektedirler. Bu çalışanların zaman içerisinde fiziksel ve zihinsel sağlıkları ile ilgili problemler yaşamaları olasıdır (Clark vd., 2014). Oates (1971) işkolik çalışanların bu bağımlılıkları dolayısı ile sağlıkları ile sorun yaşayabileceklerini söylemektedir. Bu sorunları onların başkalarından yardım isteyebilecekleri bir durumdur. Kiechel'in (1989) araştırmasına göre ise bu işkoliklik bağımlılığı alkol, sigara ve aşırı yemek yeme gibi diğer bağımlılara neden olabilmektedir (Seybold ve Salomone, 1994). Scott vd. (1997) işkolikliğin türlerinin işkolikliğin sonucunu etkilediğini ileri sürmüştür. Kompulsif-Bağımlı işkolik çalışan türünde ortaya çıkabilecek sonuçlar; anksiyete, aşırı stres, sağlık durumunda bozukluklar ve özgüven düşüklüğüdür. Mükemmeliyetçi işkolik çalışan türünde ortaya çıkabilecek potansiyel sonuçlar da benzer şekilde aşırı stres ve sağlık durumunda bozukluklardır. Başarı odaklı işkolik çalışan türünde ise diğer türlerin aksine bağımlılık veya içsel dürtü nedeniyle değil bireysel hedeflerine ulaşmak için çabaladıklarından aşırı stres ve sağlık sorunları diğer birçok çalışandan daha azdır (Scott vd., 1997). İşkoliklik bağımlılığının güdülenme boyutunun yüksek olması çalışanların sağlık sorunlarının artmasına yol açmakla birlikte, işkolik çalışanlar süreç içinde yaşayabilecekleri önemsiz görülen sağlık sorunlarını işlerine odaklandıklarından dolayı önemsemeyebilirler ve önemsiz sağlık sorunları daha büyük sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (McMillan vd., 2001).

Sosyal sonuçlar

İşkolik çalışanlar zamanlarının büyük bölümünü işlerine ayırdıklarından dolayı sosyal yaşamlarına gereken önemi göstermemektedirler. Ayrıca işkoliklikten dolayı oluşan yoğun stres ve yorgunlukta buna eklendiğinde işkolikler sosyal yaşamlarında birçok problem yaşamaktadırlar (Wijhe vd., 2013).

İş-aile çatışması yaşanan sorunlardan biridir. Greebhouse ve Beutel (1985) iş-aile çatışmalarının gerilim, davranış ve zaman bağlamında meydana gelebileceğini söylemektedirler. Zaman bağlamında ortaya çıkabilecek sorunlar, çalışanın bir rolüne daha fazla zamanını harcarken diğer rolüne gereken önemi vermemesinden kaynaklanmaktadır. Gerilim bağlamında ortaya çıkabilecek çatışmalarda ise bir tarafın oluşturduğu baskı ve gerilimden dolayı diğer tarafın olumsuz etkilenmesidir.

Bir tarafın rolünün diğerk taraf tarafından kabul görmemesi ise davranış bağlamında ortaya çıkabilecek çatışmalardandır (Bruck ve Allen, 2003). İşlerinde olması gerektiğinden daha fazla vakit geçiren, işlerinden dolayı sürekli stresli, telaşlı ve gergin olan, iletişim yetenekleri yetersiz ve çalışmadıkları zamanlarda zihinleri sürekli işleriyle meşgul olduğundan dolayı öfkeli olan işkolik çalışanların aile ile ilgili sorumluluklarını önemsemediklerinden dolayı bu durum ile karşılaşmaları olasıdır (Koç, 2019).

İşleri dışındaki etkinlikler için kısıtlı vakit ve enerjileri kalan işkolik çalışanların haliyle sosyal ilişkileri düşük düzeydedir. Çünkü sosyal çevreleri ile olan ilişkilerinde kendilerinden beklenen gereklilikleri yerine getirememektedirler (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007). Bu durumun en çok etkisi altında olanlar genelde işkolik çalışanların aileleri olmaktadır. Ailenin diğerk bireyleri bu durumlardan dolayı psikolojik sorunlar ile karşılaşabilmektedirler. İşkolik çalışanların çalışma programına ve ruhsal durumuna uyum sağlamaya çabalayan aile bireyleri kendi planlarından ve isteklerinden vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar. İşkolik çalışanlar, kendisine daha az çalışıp ailesine daha fazla zaman ayırmasını söyleyen aile fertlerini, sürekli olarak bunu söylemelerinden dolayı onları suçlu olarak görmektedirler. Bu durumdan dolayı zamanla aile içinde kutuplaşma başlamaktadır ve işkolik çalışan dışlanmaktadır. İşkolik çalışanların eşleri ebeveynlik sorumluluklarının tamamını yerine getirdiğinden dolayı şikâyet edebilirler çevrelerindeki bireylerce çok çalışmak olumlu olarak karşılandığı için bir süre sonra asıl sorunlu olan kişinin kendisi olduğunu düşünebilmektedirler. Bu durum zamanla işkolik çalışan eşlerinin suçluluk ve stres yaşamalarına yol açmaktadır. Ailenin sorumluluğunu üstlenen işkolik çalışan eşleri genelde en büyük çocukları ile bu sorumluluğu paylaşmaktadırlar. Bu sorumluluğu paylaşan çocuk, zamanla işkolik ebeveyninden uzaklaşmaktadır (Koç, 2019).

Robinson (2000) işkolik çalışan eşlerinin yaşayabilecekleri sorunları aşağıdaki gibi sıralamaktadır;

1. İşkolik eşinin fiziksel uzaklığından dolayı kendini istenmeyen ve ihmal edilmiş hissedebilirler.

2. Ailesinin ve evliliğinin tüm duygusal yükünü aldığı için zaman içinde yalnızlık hissine kapılabilir.
3. Sürekli arka planda kaldığını hissedebilir.
4. Kendilerini sürekli ilgilerin odak noktasında olmak isteyen işkolik eşinin bir uzamsal parçası olarak görebilirler.
5. İşkolik olan eşleri tarafından, sürekli yönlendirme ve kontrolü altında olduğunu hissedebilir.
6. İşkolik eşlerinin ilgilerini çekebilmek için onunla sürekli iş ile alakalı konuşmalar yapabilir ve iş etkinliklerine katılmaya çalışabilir.
7. Evliliklerini, eğlenceye ayrılacak zamanı olamayan ciddi bir durum olarak görebilirler.
8. İşkolik eşleri kendilerini eşleri kadar iyi olamayacaklarını düşünebilirler ve özgüvenleri bundan dolayı düşük olabilir.
9. İşkolik eşlerinin diğer bireylerden aldıkları takdirlerden dolayı kendilerini suçlar ve onun hakkında yanlış düşündüğüne inanabilirler.

Sürekli işleri ile ilgilenen işkolik çalışan ebeveynler, çocukları ile yeteri kadar ilgilenememelerinden dolayı çocuklarında duygusal boşluk oluşabilmektedir. Bu çocuklarda asabiyet, kaygı ve telaş görülebilmektedir. İşkolik çalışan ebeveynler mükemmeliyetçi olduklarından dolayı çocuklarından beklentileri yüksek seviyededir. Çocuklar sadece kendilerinden beklenen bu yüksek seviye istekleri başarabildiklerinde sadece ebeveynleri tarafından sevileceklerini düşünmektedirler. Bu durum dolaylı olarak çocuğun okul veya sosyal ilişkilerinde kaygı ve stres hissetmesine neden olabilmektedir. Başarısızlık durumlarında ise bu durumu içselleştirebilmektedirler ve ebeveynlerinin isteklerini yerine getiremedikleri için özgüvenlerinde kayıp yaşayabilmektedirler. Tam tersi durumlarda ise emek sarf etmeyi bırakabilmektedirler ve öfkelerini okul veya sosyal ilişkilerine yansıtabilmektedirler. İşkolik çalışanların çocukları, ebeveynlerinin kendisi için oluşturdukları yüksek seviye hedeflere ulaşabilmek için kendileri olmaktan

vazgeçebilmektedirler ve kendilerini bu hedeflere ne seviyede ulaşabildiklerine göre tanımlayamaya çalışabilmektedirler (Robinson, 2000).

İşkolik çalışan ebeveynleri çocukları aynı zamanda yetişkinlik dönemlerinde de sorun yaşayabilmektedirler. Kendilerinin başkalarının istek veya arzularını karşılayamadıkları durumlarda yetersiz hissedebilmektedirler. Yakın ilişkiler kurmak noktasında problemler yaşayabilmektedirler. Kendilerini yetersiz gördüklerinden dolayı sürekli diğer bireylerin onayına ihtiyaç duyabilmektedirler. Kendi performansları ile ilgili sürekli endişe hissedebilmektedirler ve depresyona yakalanma olasılıkları yüksektir. Benlik duyguları gelişmemiş olabilmekte ve kendilerini başarımları ile değerlendirmektedirler (Robinson, 2000).

Örgütsel sonuçlar

Çok çalışan örgüt çalışanları genellikle takdir edilmekte ve sevilmektedirler. Fakat işkolik çalışanlar örgüte faydalı olmaktan ziyade örgüte zarar vermektedirler. İşkolik bir çalışan ile çalışmak oldukça stresli bir durumdur. İşkolik çalışanlar mükemmeliyetçi ve aşırı kontrolcü olduklarından dolayı takım oyuncusu olamamaktadırlar. İşlerinin devredememektedirler, devretse dahi devrettikleri çalışanları kendi standartlarına göre iş yapmaları konusunda sürekli sıkıştırmaktadırlar ve sürekli eleştirmektedirler. Ayrıca işkolik çalışanların kendilerine koydukları standartlar yüksek olsa bile kendileri yüksek performans ile çalışmayabilmektedirler. Çünkü zamanlarını kontrol edebilmek ve gerekli durumlarda esnek olup sorunlara çözüme ulaştırabilme noktasında yetersizdirler (Maslach, 1986).

Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre işkolik çalışanların genellikle çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin kötü olduğu görülmektedir (Koç, 2019). İşkolik çalışanların üst düzey talepleri ve standartları diğer iş arkadaşları tarafında güvenilemeyecek kişi olarak görülmesine neden olmaktadır. Ayrıca örgüt içinde bir işkolik çalışan olması örgüt içi rekabeti de arttırmaktadır. Bu durum çalışanların birbirlerinin rakip olarak görmelerine neden olmaktadır ve çalışanların arasında olumsuz ilişkilerin gelişmesine, bilginin paylaşımı ve üretkenliğin düşmesine yol açmaktadır (Clark vd., 2016).

Kısa dönemde işkolik çalışanlar çok çalıştıkları için yüksek performans gösterebilirler de uzun dönemde işkolik çalışanlar örgüt için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşkolik çalışanların yaşayabilecekleri fiziksel ve ruhsal sorunlar, mükemmeliyetçilik ve diğer çalışanlara güvenememe sorunlarında dolayı verimlilikleri düşmeye başlar, örgüt içi iletişim problemleri ve ekip halinde çalışamama gibi problemler ortaya çıkmaktadır (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007).

Örgütlere en fazla tahribatta bulunan etkenlerden birisi de işkolik olan çalışanların örgüt içinde yönetici pozisyonlarında olmaları durumudur. Kluft ve Kleiner (1988), işkolik olan yöneticilerin ulaşılması zor hedefleri ve standartlarından dolayı çalışanlarda stres, öfke ve çatışmalara yol açabileceğini belirtmektedirler (Seybold ve Salomone, 1994).

2.1.6. İşkolikliğin tedavisi

İşkolikliğin tedavisi de diğer bağımlılık tedavilerinde olduğu gibi bireyin bağımlılığını kabullenip tedaviyi kabul etmesi ile başlamaktadır. Tedavi olmayı reddeden işkolik çalışanlar zaman içerisinde tükenmişlik sendromu ve depresyon ile başlayan sağlık sorunları yaşamaktadırlar. Günümüzde bazı örgütlerde işkolik çalışanlar takım çalışmasına yatkın olmamalarından ve yaşayabilecekleri sağlık sorunlarının örgüte açabileceği maliyetlerden dolayı işten çıkarılmaktadırlar (Enli, 2019). “Adsız Alkoliklerin Gelenekleri” isimli program, tedavi olmaya açık işkoliklik çalışanların tedavi olabilmelerine destek olmaktadır. Bu program, alkol bağımlılığını tedavi edebilmek adına 1983 yılından bu yana faaliyetlerine devam etmektedir, bu program aracılığı ile bağımlılık geçmişi olan bireyleri kişisel tecrübeleri ve umutları paylaşılmaktadır, bireyler birbirlerine mental anlamda destek olmaktadır. Bu program aynı zamanda, kontrol dışı, saplantılı, olumsuz çalışma alışkanlıklarından kendisini kurtarmaktır ve psikolojik bir tedavi programına katılmak isteyen bireylere de umut vermektedir (Robinson, 2000).

İşkolik çalışanların tespit edilmesi, örgüt içinde işkolizmi önleyebilmek adına atılacak ilk adımdır. Daha sonraki zamanlarda çalışma saatlerinin düşürülmesi ve çalışanlar için daha uygun çalışma ortamı oluşturmak amaçlanmalıdır. Bundan dolayı, örgütlerde aile terapi hizmetleri, bireysel danışmanlık hizmetleri ve işyeri

politikaları ve uygulamaları gibi hizmetler geliştirilmelidir. Aşağıda bu uygulamaların detayları verilmektedir (Gini, 1998);

1. Aile terapi hizmetleri: İşkolikliğe neden olabilecek aile içi ilişki dinamikleri incelenmekte ve işkolikliğe yol açabilecek nedenler tespit edilmeye çalışılmaktadır. Dolayısı ile, ebeveyn ve çocukları arasında sağlıklı iletişim sağlanmakta ve huzurlu bir aile ortamı sağlanmaya çalışılmaktadır.

2. Bireysel danışmanlık hizmetleri: İşkolik çalışanların, işkolik olmalarının en büyük etkisi olan çok çalışmalarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bu hizmette, işkolikliğin temelinde neyin yattığı araştırılmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanlara yeni ilgi alanları ve olumlu alışkanlıklar edinmesi konusunda yardımcı olunmakta, çalışanın ruhsal bağlamda rahatlaması da sağlanmaktadır.

3. İş yeri politikaları ve uygulamaları: Örgütsel strateji ve uygulamalar sayesinde, iş dışı aktivitelere yönlendirilmesi, çok fazla çalışanın değil de verimli çalışanın ödüllendirileceği bir örgüt yapısı oluşturulmasını sağlamaya çalışılmaktadır.

2.1.7. İşkoliklik kuramları

İşkoliklik kavramı, çeşitli etkenlerin bir araya gelerek oluşturduğu karmaşık bir kavramdır. İşkoliklik kavramının nedenleri, sonuçları gibi ögelere açıklık getirebilmek amacıyla alinyazında birçok araştırma yapıldığı görülmektedir ve bu araştırmaların sonuçları doğrultusunda, çalışanların işkoliklik çalışana dönüşmelerinin nedenlerini ortaya çıkarmaya yönelik birçok kuram ileriye sürülmektedir (Taşhan, 2019). Orta atılan kuramlar şu şekildedir; bağımlılık kuramı, öğrenme kuramı, kişilik özellikleri kuramı, aile sistemi kuramı, işyeri sistemi kuramı ve duygusal kaynaklı kuramdır (McMillan vd., 2001; McMillan vd., 2003).

Bağımlılık kuramı

En bilinen kuram olmasının yanı sıra, alinyazında yapılmış olan araştırmaların çoğunda bağımlılığı işkolikliğe yol açan bir etken olarak ele almaktadırlar. Bağımlılık kavramı, bazı davranış çeşitlerine alışılmışın dışında ve olası zararlı boyutta meyil gösterme olarak tanımlanmaktadır (Taşhan, 2019). Bağımlı bireyler, sağlık kuruluşlarından yardım istemeden veya yardım isteseler bile bu bağımlı tutumlardan vazgeçmek noktasında zorlanan hatta vazgeçmeleri

imkansıza yakın olan bireylerdir. Bu bağımlı davranışlar; uyuşturucular, spor, pornografi, iş veya seyahat bağımlılığı örnek olarak gösterilebilmektedir (Eycenck, 1997).

İşkolikliği işe bağımlılık olarak tanımlanmış ve alkolizm ile aralarında benzerlik olduğunu belirtilen kapsamlı araştırmalar bulunmaktadır (Porter, 1996). Aynı şekilde, Oates (1971), Killinger (1991) ve Porter (2001) işkolikliği diğer bağımlılık türleri ile benzerlik gösterdiğini belirtmişlerdir ve işkolik çalışanları; işlerini iyi yapmayan ve diğer çalışanlara sürekli zorluklar çıkaran saplantılı, mutsuz ve sorunlu çalışanlar olarak betimlemektedirler (Burke vd., 2006). Ng vd. (2007) ise işkoliklik bağımlılığının üç temel boyutları (duygusal, bilişsel ve davranışsal) içermesi gerektiğini belirtmektedirler;

1. Duygusal boyut: İşkolik çalışanlar her türlü durumda enerjilerini ve zamanlarını büyük bir arzu ile işlerine ayırırlar. Cantarow (1979), Machlowitz (1980) ve Spance ve Robbins (1992) gibi birçok araştırmacı işkoliklik kavramının tanımını yaparken işlerinden haz duyma, zevk alma ve eğlenme gibi olumlu duygulara isnat etmektedirler. Bundan dolayı, işkolik çalışanlar yaptıkları işten mutluluk duyan çalışanlar olarak görülmektedir. Bununla birlikte, işten zevk almak duygusal boyutun tek bileşeni değildir. Fakat işkolik çalışanlar için mutluluğun tek kaynağı çalışmaktır. İşkolik çalışanlar çalışmadıklarında ise, suçluluk duygusu, korku veya depresif ruh hali gibi olumlu olmayan durumlar yaşamaktadırlar (Malinowska ve Tokarz, 2014).

2. Bilişsel boyut: İşkolik çalışanın işine yüksek seviyede bağlanması ve işine saplantılı hale gelmesidir. İşkolik çalışan kendini bu noktada kontrol edememektedir. İşkolik çalışanın çalışmadığında dahi zihninin sürekli işinde olması da bu boyutun bir başka özelliğidir (Malinowska ve Tkarz, 2014). İşkolikliği, Oates (1971) kontrol altına alınamayan bir çalışma tutkusu, Porter (1996) çalışmaya akıl dışı bir bağımlılık ve Scott vd. (1997) ise çalışmıyorken bile iş hakkında sürekli düşünmek olarak tanımlamaktadırlar (Ng vd., 2007). Bu yapılmış tanımlamaların ortak noktası, çok fazla işi ile ilgilenmenin gereksiz olduğunun farkında olunması fakat yine de zihinlerinin her zaman işlerde olması olarak görülmektedir.

3. Davranışsal boyut: İşkolik çalışanların vakitlerinin çoğunu işlerine ayırmaları sosyal yaşamlarına gereken özeni göstermemeleri olarak tanımlanmaktadır

(Malinowska ve Tokarz, 2014). Spence ve Robbins (1992) ve Scott vd. (1997), işkolikliği tanımını yaparken zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine verme ölçütünü göz önünde bulundurmuşlardır. McMillan vd. (2002), çok fazla çalışmanın tek başına işkolikliği tanımlamak için yetersiz olduğunu savunmuşlardır. Bundan dolayı, davranışsal boyut bir başka özelliği olan işin sosyal yaşama müdahalesi ortaya çıkmaktadır.

Öğrenme kuramı

Öğrenme kuramında işkoliklik kavramına açıklama bağlamında en uygun bulunan edimsel koşullanmadır (Tosunoğlu, 2021). Edimsel koşullanma; herhangi tepki meydana geldikten sonra oluşan uyarıları yönlendirerek davranış sıklığını değiştirmeye yoğunlaşan tepki-ödül modelidir (Peter ve Nord, 1982). İşkoliklik, diğer çalışma arkadaşlarının takdirini alabilmek için çok fazla çalışma davranışı olarak açıklanabilir. Bu noktada diğer çalışma arkadaşlarının bireyin bu fazla çalışma davranışını takdir etmesi bu davranışın tekrarlanmasının önünü açmaktadır, bundan dolayı işkolik tutumların devamlılığını sağlamaktadır (Velez vd., 2018). Bireyin çalışma arkadaşlarından takdir görmek gibi olumlu bir sonuca ulaşabilmek adına çok fazla çalışma tutumunu gösterebileceği gibi ekonomik sorunlar veya aile içi sorunlar gibi olumsuz olan nedenlerden dolayı da çok fazla çalışma tutumunu gösterebilmektedir (McMillan vd., 2001). Öğrenme kuramları işkoliklik tutumlarının doğru pekiştirenlerin uygulandığında tüm bireylerde işkoliklik görülebileceğini ve aynı biçimde bireylerin işkoliklik tutumlarından kurtulabileceğini de söylemektedir (McMillan vd., 2001).

Kişilik özellikleri kuramı

Kişilik özellikleri kuramına göre işkoliklik, bireylerin sergilemiş oldukları davranışlarının altında onların sahip oldukları kişilik özelliklerinin olduğunu, çevresel etmenlerden dolayı daha çok artacağı ve bireylerin yaşamları boyunca devam edebileceği fakat ilerleyen dönemlerinde daha fazla kendini göstereceği, değişimlere uyum sağlamak istememe ve bireyin kendisi için oluşturduğu değerler vasıtasıyla oluşmuş bir kavram olarak görülmektedir (Gümüş, 2021).

Bu kuramın karamsar olması bu kurama yapılan en büyük eleştiridir. İşkoliklik tutumunun bireylerin kişilik özelliği olduğunu vurgulamaktadır, ilerleyen

dönemlerinde bireyin bir parçasına dönüştüğünü ve bu tutumlarının değişemeyeceğini savunmaktadır. Ayrıca bu kuramın genellenebilirliği ve işkoliklik kavramını açıklama noktasında birçok olası açıklama ortaya koyması bu kuramın güçlü olan taraflarını belirginleştirmektedir (McMillan vd., 2001).

Aile sistemi kuramı

Bu kuram, bireylerin davranışlarını içinde bulundukları aile sistemindeki olumlu veya olumsuz ilişki dinamikleri oluşturduğunu ileri sürmektedir. Bundan dolayı bireyin işkolik tutumlar sergilemesinin nedeni içinde bulunduğu aile sistemindeki sorunlardır (Hayes, 1991). Bununla beraber zaman içerisinde işkolik çalışanın içinde çok fazla vakit geçirmesi diğer aile bireyleri tarafından ailesinden kaçma olarak görülmektedir ve bu durum aile içi sorunlar oluşmasına neden olabilmektedir ve ortaya çıkan bu sorulardan kaynaklı olarak işkolik çalışanın daha da fazla işi ile vakit geçirmesine yol açmaktadır (McMillan vd., 2003).

İşyeri sistemi kuramı

İşyeri sistemi kuramı, işkolikliğin nedenini iş yerindeki ilişki dinamiklerinde aramaktadır. Örgüt, çalışanlar arası karşılıklı ilişkilerin karmaşık bir örüntü olarak düşünülmektedir ve bu karmaşık ilişkileri anlamak adına bireysel deneyimler yerine örgüt kültürü, değerleri gibi faktörlere odaklanmaktadır. Bundan dolayı, çalışan bireylerden ziyade çalışan ile iş yeri arasındaki ilişkilere, hiyerarşiye, yapısına, düzenine ve kültürel normlarına yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda, aşırı çalışmak ek ücretlerle ödül gördüğünde, ödül sistemi işkolik çalışanların işkolik davranışlarını destekleyen bir faktör olarak görülebilmektedir. Aynı şekilde, üst düzey yöneticilerin işkolik davranışlara sıcak bakan tutumları işkolikliği destekleyen bir örgüt kültür ve normları oluşturmaktadır (McMillan ve O'Driscoll, 2003).

Duygusal kaynaklı kuramı

Duygularımız; şeylere, bireylere veya olay ve olgulara karşı verdiğimiz tepkilerimizi belirleyen hislerimiz olarak tanımlanmaktadır. Aslında kişinin kendisi ile oluşturduğu iletişimidir (Özkalp, 2013). Çok fazla çeşitte olan duygular, eylemlere dönüştükleri için gözlemlemek mümkündür. Duygusal kaynaklı kuram, her insanın kendine özgü olduğunu ve doğası gereği sürekli çabalayan, iyi bir birey olmaya çalışan ve kendi hayat anlamlarını bulmaya çalışan bireyler olarak görmektedir.

Bundan dolayı duygusal kaynaklı kuramı savunanlar, işkoliklik davranışlarının duygusal sorunlardan kaynaklandığını düşünmektedirler. İşkolikliğe yol açan duygusal sorunlar aile, iş yeri veya kişisel kaynaklı olabilmektedir. Kişisel sorunlar; kimlik karmaşası gibi durumlar olabilmektedir. Duygusal kaynaklı kurama göre, bireyler başarılı olamadıkları bir davranış yerine başka bir davranış kabullenmektedirler. Ancak ileri sürülen bu görüşler bilimsel olarak test edilememiştir, üzerinde çalışılmamıştır (McMillan ve O'Driscoll, 2003).

2.1.8. Türkiye’de işkoliklik ile ilgili yapılan araştırmalar

Çalışmada, buraya kadar üzerinde durulan araştırmalar çoğunlukta yurtdışında yapılan araştırmaları kapsamaktadır. İşkoliklik kavramı kültürel, kişisel ve sosyo-ekonomik değişkenlerden etkilenebileceği düşünüldüğünden bu bölümde Türkiye’de işkoliklik kavramı üzerine yapılmış araştırmalara yer verilmektedir.

Özcan ve Behram (2013), Marmara Üniversitesi bünyesinde görev yapan öğretim üyeleri üzerinde yaptıkları bir araştırmada işkoliklik kavramının alt boyutlarından olan dürtü ve çalışmaktan haz duyma alt boyutları ile A tipi kişilik niteliklerinin alt boyutlarından olan başarı için gayret boyutları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Verilerin toplanması noktasında, araştırmacılar anket yöntemini kullanmışlardır, işkoliklik eğilimlerini ölçmek için Spence ve Robbins’in (1992) ortaya koyduğu işkoliklik bataryası (*WorkBAT*) ve A tipi kişilik özelliklerini ölçmek için ise Jenkins Etkinlik Anketi (*Jenkins Activity Survey – JAS*) tercih etmişlerdir. Yapılan araştırmalar sonucunda, işkolikliğin çalışmaktan haz duyma ve dürtü boyutu ile başarı için çabalama boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki; bunun yanında tahammülsüzlük boyutunun çalışmaktan haz duyma boyutu ile negatif bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda, başarıya ulaşmak için çaba sarf eden çalışanlar işlerine önem vermekte bundan dolayı ulaştıkları başarı sonucu hem işten haz alma hem de çalışmaya dürtülerinin artma düzeyleri yüksek olması beklenmektedir. Tahammülsüz çalışanların yaşadıkları içsel çatışma bu çalışanların işe karşı olan tutumlarını negatif yönde etkilemektedir ve işten aldıkları haz düzeyini düşürmektedir (Tosunoğlu, 2021).

Gürel ve Altunoğlu (2016), Muğla bölgesinde serbest çalışan avukatlar üzerinde yaptıkları bir çalışmada çalışanların işkoliklik düzeyleri, iş-yaşam doyumu

ve iş stresleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İşkoliklik düzeyinin ölçülmesinde Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından “DUWAS İşkoliklik Ölçeği”, iş stresinin ölçülmesi adına House ve Rizzo (1972) tarafından oluşturulmuş “İş Stresi Ölçeği” ve çalışanların yaşam doyum seviyelerinin ölçülmesi adına ise Diener, Emmons ve Griffen (1985) tarafından oluşturulmuş “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılması tercih edilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, çalışanların işkoliklik seviyelerinin hissettikleri iş stresleri ile pozitif yönde ilişkisi olduğu, yaşam doyum düzeyleri ile ise negatif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı, çalışmada bulunan avukat çalışanların işkoliklik tutum eğilimleri arttıkça çalışma ortamında yaşadıkları stres seviyeleri artmakta ve yaşam doyum seviyelerinin düştüğü söylenilebilmektedir (Tosunoğlu, 2021).

Macit ve Ardıç (2018), Türkiye Barolar Birliği bünyesinde görev yapan avukatlar ile yaptıkları çalışmada, çalışanların işkoliklik tutum seviyeleri, iş-aile çatışmaları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada işkoliklik eğilimlerini ölçmek için Spence ve Robbins (1992) tarafından oluşturulan işkoliklik bataryası (*WorkBAT*), aile-iş çatılma durumunun ölçülmesinde Netemeyer vd. (1996) tarafından oluşturulan “İş Yaşam Çatışması Ölçeği” ve tükenmişlik seviyelerinin ölçülmesi adına ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından oluşturulmuş “Maslach Tükenmişlik Envanteri” tercih etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda, çalışanların işkoliklik seviyelerinin hem hissedilen tükenmişlik hissini hem de iş-aile çatışması ile pozitif yönde ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Alt boyutların bağlamında incelendiğinde işkoliklik kavramının işten haz alma alt boyutunun iş-aile çatışması ve hissedilen tükenmişlik hissi ile negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, işe güdülenme boyutunun iş-aile çatışması ve hissedilen tükenmişlik hissi ile pozitif yönde bir ilişki olduğu ve işe devam boyutunun hissedilen tükenmişlik hissi ile negatif yönde bir ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu verilerden hareketle, çalışanların işten haz alma seviyeleri arttıkça iş-aile çatılmasında ve hissedilen tükenmişlik hislerinde azalma olduğu, işlerine güdülenme arttıkça iş-aile çatışması ve hissedilen tükenmişlik hislerinin arttığı ve işe devam oranları arttıkça ise hissedilen tükenmişlik hisleri azaldığını belirtmişlerdir (Tosunoğlu, 2021).

2.1.9. İşkoliklik ve eğitim yöneticiliği

Alan yazın incelendiğinde işkoliklik kavramı üzerine yapılmış araştırmaların önemli bir bölümü eğitim örgütlerinin dışında gerçekleştiği görülmektedir. Eğitim örgütleri üzerine yapılan çalışmaların da büyük bir bölümünün örneklemini öğretmenler olduğu görülmektedir. Fakat eğitim yöneticileri, işkoliklik tutum eğilimi sergileme konusunda en riskli gruptur (Altinkurt ve Yılmaz, 2015). Yine alinyazın incelendiğinde eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini (McKay, 2004; Bardakçı ve Baloglu, 2012) inceleyen az sayıda araştırma bulunsa da eğitim yöneticilerinin işkolikliklerinin duygusal zekâ ve öz-yeterlik bağlamında inceleyen bir çalışmaya ulaşılammıştır. Halbuki eğitim örgütü için eğitim yöneticisinin duygusal zekâ ve öz-yeterliği çok önemli konulardandır.

McKay (2004) eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri üzerine yaptığı çalışmasını Nebraska'da 800 eğitim yöneticisi yönelik gerçekleştirmiştir. Yaptığı bu araştırmanın sonucunda eğitim yöneticilerinin %43'ünün işkoliklik eğilimleri gösterdiğini tespit etmiştir. Eğitim yöneticilerinin genelinin boş zamanlarını okulda geçirdiklerini ya da okulu düşündüklerini ki düşünceleri genellikle okulun başarısı ve yönetimsel sorunlar üzerinde olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı çalışmasında ayrıca işkoliklik ve eğitim yönetimi ilişkisini konu alan çalışmaları entegre ederek işkoliklik eğitim yöneticisi ile alakalı bazı saptayıcı özellikler ileri sürmüştür (Bardakçı ve Baloglu, 2012). Bunlar şu şekilde sıralanabilmektedir;

1. Okulunda dolaşmaktansa kendi odasında oturmayı tercih eder.
2. Kriz anlarını başarılı bir şekilde idare edemez.
3. Kendisine ve çevresindekilere duyduğu saygısı azdır.
4. Yeniliklere dair sorumluluk almak istemezler, yeni fikirler üretmezler.
5. Sorumluluklarını tam manasıyla yerine getirmezler. Aynı zamanda işleri en iyi kendisinin yaptığını düşünürler, görev ve yetkileri çevresi ile paylaşmak istemezler. Çok çalışmalarının nedeni olarak çalışma arkadaşlarının yetersizliklerini gösterirler.
6. Kendince önemli gördükleri fikirleri vardır fakat günlük rutin işlerini gereksiz yere zorlaştırdıkları için önemli gördükleri fikirlerine zaman ayıramazlar.

Karlı (2004), yönetsel faaliyetin ana bileşenlerini; çevresel değişimlere karşı hassas, müşterek bir vizyon geliştirme süreci ve işbirlikli bir insan kaynakları yönetim anlayışı olarak ele almıştır. İşkoliklik, eğitim yöneticisinin mesleki ve sosyal ilişkilerini, karar verme ve sorumluluk alma yeteneklerini, yaratıcılığını ve okul için vizyon oluşturma sürecini olumsuz etkilemektedir (McKay, 2004). Bunlardan dolayı, işkolik bir eğitim yöneticisi hem okulun kültürü hem de yöneticinin etkililiği bağlamında oldukça zarar verici etkilere neden olabilecek bir olgu olarak değerlendirilebilir (Bardakçı ve Baloglu, 2012). Bu durumlar eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin nedenleri ve etkileri ile birlikte ele alınarak araştırılması gerektiğini beraberinde getirmektedir. Bu düşüncelerden dolayı araştırmada eğitim yöneticilerinin işkolikliklerinin demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğretmenlik süresi ve yöneticilik süresi), duygusal zekâ ve öz-yeterlik gibi değişkenlere göre farklılaşma durumlarının incelenmesi amaçlanmaktadır.

2.2. Duygusal Zekâ

2.2.1. Duygusal zekâ kavramı

Duygusal zekâ kavramı, alanyazında ilk kez 1990 yılında Mayer ve Salovey tarafından Gardener'in çoklu zekâ kuramından yola çıkarak, bireyin kendi duygularını düzenleme/anlama ve aynı zamanda diğer bireylerin duygu durumlarını anlama yeteneğinde farklılıklar olduğunu düşünmüşlerdir ve duygusal zekâ modelini oluşturmuşlardır (Gürdere, 2015). Salovey ve Mayer (1990), bireyin kendi ve diğerlerinin duygularını izleme duygularını anlayabilme ve ayırt edebilme ve bu anlamlandırma ile duygu ve davranışlarını idare edebilme becerisi olarak duygusal zekâyı betimlemektedirler. Benzer şekilde Salovey ve Mayer (1990) bir başka tanımlarında, sosyal zekâyı ait bir alt boyut olarak bireyin duygularının farkında olma ve bu duyguları ayırt ederek davranışlarını buna göre yönlendirebilmesi olarak tanımlamaktadırlar (Shapiro, 1999).

Daniel Goleman'ın 1995 yılında yayımlanmış olan “Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Önemlidir?” ve 1998 yılında yayımlanmış duygusal zekânın iş yaşamındaki öneminden bahseden “İşbaşında Duygusal Zekâ” adlı kitapları duygusal zekâ kavramının önem kazanmasına yol açmıştır (Doğan ve Şahin, 2007). Daniel Goleman duygusal zekâyı, bireylerin güçlü ve zayıf yanlarının farkında olması, kendi

duygularını anlamlandırması, başarı için kendini motive edebilmesi ve aynı zamanda karşısındaki bireyin duygularının da farkında olması olarak tanımlamaktadır (Goleman, 2010). Bireylere ait analitik ve entelektüel zekâlarının (IQ), yaşamlarına entegrasyonda ve başarı edebilmek adına sadece yeterli olmadığını, aynı zamanda duygu zekânın (EQ) sosyal yaşamdaki yerinin daha önemli olduğunu söylemiştir (Goleman, 2007).

Thornike 1920'li yıllarda duygusal zekâ kavramına sosyal zekâ kavramının içinde tanımlamıştır. Duygusal zekâyı, bireylerin kendi duygularını ve bunun yanı sıra diğer bireylerin de duygularını anlayabilme, anlamlandırabildiği duygulara yön verebilme ve başarılı sosyal ilişkiler kurabilme olarak tanımlamıştır (Ergin, 2017). Duygusal zekâ, doğada olan bilgiyi kanıksayarak değerlendirebilme, duygulara gereken tepkiyi verebilme ve duyguları gerektiğinde tetikleyebilme becerisi olarak adlandırılabilir (Schilling, 2009).

Cooper ve Sawaf (2003), duygulara ait olan gücün farkında olma, duyguları çabuk algılama ve duyguları etkili bir biçimde kullanma yeteneği olarak tanımlamışlardır. Duygusal zekâyı oluşturan unsurlar; duygular, içgüdüsel dürtüler ve duygusal tercihlerin birlikte uyum içinde çalışmaları ile birlikte bireyin kendi ve çevresindeki insanların duygularını daha iyi anlamlandırabilmesidir (Cooper ve Sawaf, 2003).

2.2.2. Duygusal zekânın tarihçesi

Platon'un tüm öğrenim süreçlerinin temelini duygular oluşturur ifadesi ile duygusal zekâ kavramını iki bin yıl öncesine kadar dayandırılabilir (Korkmazer, 2021). Bilim insanları, duyguların insan yaşamında çok önemli bir yer aldığına dair çok fazla çalışma yapmışlardır (Yaylacı, 2006). Duygusal zekânın bilim dünyasında gündeme gelmesinde bilim insanlarının geliştirip uyguladıkları başarı testleri sonucunda başarılı olan bireylerin, gerçek yaşamlarında başarısızlıklar yaşamalarını görmeleri neden olmuştur. Yapılan bu test sonuçlarında aynı başarı düzeyi ortaya koymuş olan bireylerden birinin gerçek yaşamında başarılı olmuşken diğerinin mutsuz ve başarısız olması farklı zekâ türlerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır (Goleman, 2010).

Thordike 1920’li yıllarda zekânın üç boyutunun olduğunu ve bunların; sosyal zekâ, somut zekâ ve soyut zekâ olduğunu ileri sürmüştür. Sosyal zekâyı, duyguları anlamlandırma ve onları yönetme, diğer bireyler ile olan ilişkilerinde duygularını kullanabilme olarak tanımlamıştır (Yaylacı, 2006). Duygusal zekâ kavramı alinyazında ilk kez 1966 yılında Almanya’da yayınlamış olan bir dergide Leuner tarafından “*Emotional Intelligence and Emancipation* (Duygusal Zekâ ve Özgürleşme)” başlıklı makalede kullanılmıştır. 1986 yılında Payne duygusal zekâ kavramını kendi doktora tezinde kullanmıştır (Matthews, 2003).

Salovey ve Mayer duygusal zekâ ile ilgili 1990 yılında iki tane makale yayınlanmıştır. Yayınlanmış olan bu makalelerde sözü edilen duygusal zekâ kavramı, Thorndike tarafından 1920 yılında ortaya atılan sosyal zekâ kavrama temellenmektedir (Güvenç, 2012). Daniel Goleman’ın 1995 yılında yayınlamış olduğu “Duygusal Zekâ Neden IQ’dan Önemlidir?” kitabı (Goleman, 1995) ile duygusal zekâ bilim dünyasında popülerlik kazanmıştır (Korkmazer, 2021).

2.2.3. Duygusal zekâ modelleri:

Duygusal zekâ kavramı üzerine çalışmalar yapan araştırmacılar; Reuven Bar-On, Daniel Goleman, John D. Mayer, Peter Salovey, Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf duygusal zekâ ile ilgili modelleri oluşturmuşlardır.

Goleman’ın duygusal zekâ modeli

Goleman duygusal zekâ kavramını; bireyin yaşamında karşılaşacağı sorunların üstesinden gelebilme, kendisini harekete geçirebilecek motivasyonu sağlayabilmek, içsel dürtülerini kontrol altında tutarak tatmini erteleyebilmek, yaşama karşı umutlu olmak ve empati kurabilme olarak tanımlamaktadır (Goleman, 2010). Bireylerin sahip oldukları analitik ve entelektüel zekânın (IQ), yaşam ile uyum içinde olma ve başarılı olmalarında tek başına yetersiz olduğunu, duygusal zekânın sosyal yaşamlarında daha önemli ve etkili olduğunu savunmuştur (Goleman, 2007). Daniel Goleman duygusal zekâ modelinde 5 alt boyut bulunmaktadır.

1. Öz bilinç: Davranışlar üzerinde etkili en önemli faktör olan duyguların farkında olmak, karşılaşılan olay ve olgular karşısında duyguları kontrol altında tutabilmek ve aynı zamanda duyguların davranışları ne şekilde etkileyebileceğinin farkındalığıdır.

Öz bilinçleri gelişmiş olan bireyler, karşılaştıkları farklı durumlarda duygularının farkında olarak daha doğru ve öz güvenli bir şekilde karar verirler (Goleman, 2001).

2. Öz-duygu yönetimi: Öz-duygu yönetimi, karşılaşılan olay ve durumlar karşısında duyguların yönetilip davranışlarını yönlendirerek doğru tepkiler vererek doğru kararlar alabilmek olarak tanımlanmaktadır (Goleman, 2007).

3. Motivasyon: Bireyin hedefine ulaşabilmek adına karşılaştığı engeller karşısında hedefine ulaşmasına odaklanarak pes etmemesi ve içsel başarıya dürtüsünü etkinleştirebilmesidir (Öztürk, 2006).

4. Empati: Bireylerin iletişim içinde oldukları kişilerin duygularını anlayabilmesi, onun gibi hissederek bunu iletişim içinde olduğu kişiye sözlü olarak veya jest mimikleri vasıtasıyla hissettirebilmesidir. Empati yeteneği gelişmiş bireyler, sosyal ilişkilerinde başarılı, iletişim içinde oldukları bireyleri anlayabilen ve onların kendilerini iyi hissetmelerini sağlayabilen iletişimleri güçlü bireylerdir. Ayrıca kurmuş oldukları iletişimleri doğru yönde yönetebilir ve yönlendirebilirler (Öztürk, 2006).

5. Sosyal beceri: Sosyal ilişkileri doğru bir şekilde yönetebilmek, iletişim içinde olduğu bireyin duygularını anlamlandırabilmek ve olası sorunlara çözüm üretebilmektir (Özdemir ve Özdemir, 2007).

Mayer ve Salovey'in duygusal zekâ modeli

Mayer ve Salovey (1990), bireyin kendi duygularını ve diğer bireylerin duygularını anlamak, arasında farkı anlayabilmek ve duygularını bireyin düşüncelerine ve davranışlarına kılavuzluk etmesi adına kullanabilme becerisi olarak duygusal zekâyı tanımlamışlardır. Duygusal zekâ, ilk başlarda birbiri ile ilişki içindeki zihinsel yeteneklerden oluşur ve bireyin duygularını doğru anlamasından yola çıkarak akıl yürütmek ve düşüncelerini geliştirmek için duygularını kullanabilmesini içermektedir (Mayer, Caruso ve Salovey, 2016).

Mayer ve Salovey (1990), özgüven ve dışadönüklük gibi kişisel özelliklerden duygusal zekâyı ayırmışlardır. Nedeni şu ki bu kişilik özelliklerinin, sosyal yetenekler olarak bireylerin tercihleri olduğunu savunmuşlardır (Mayer ve Salovey,

1997). Duygusal zekânın yeni tanımında aşağıda sözü edilen birbiriyle ilişki içerisindeki dört farklı boyutlardan oluşmaktadır;

1. Duyguları algılama: İlk boyut olan duyguları algılama, bireyin kendisinin ve çevresindeki bireylerin duygularını tanımlayabilmesiyle ilgilidir. Duygusal zekâ bu aşama olmadan başlayamaz. Bireylerin kendi duygularını tanıması doğru kararlar almasına olanak sağlar. İlişki kurduğu bireyin konuşması, ses tonu ve mimiklerinden onun duygularını anlaması ve kültürel ve sanatsal çalışmalarda ifade edilmeye çalışılan duyguları anlayabilmesi ve bunları ifade etme yeteneğidir (Mayer, Caruso ve Salovey, 2016).

2. Duyguları kullanma: Bireyin problem çözmek ve düşünmek gibi farklı bilişsel faaliyetleri kolaylaştırmak adına duygularını kullanabilme yeteneğidir (Brackett vd., 2011). Bireyin duygularının onun bilişsel yapısını nasıl yönlendirdiği ve vereceği kararlar üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir (Mayer vd., 2016).

3. Duyguları anlama: Duyguların ne olduğunu ne anlama geldiğini anlamak ve onları analiz edebilmekle ilgilidir (Brackett vd., 2011). Bireyin hissettiği farklı duyguları birbirleriyle olan ilişkilerini kurabilmesi ve bu birbirinden farklı olan duygular arasında geçişlerin farkında olabilmesidir. Duygularının değişken olduğunun farkında olarak duygular arası ilişkilerin kontrol edilebilmesi olarak ifade edilmektedir (Mayer, Caruso ve Salovey, 2016).

4. Duyguları yönetebilme: Duyguları etkili bir şekilde yönetebilmek; duygusal tepkileri izleme ve düzenleyebilme becerisi gerektirir (Brackett vd. 2011). Bireyin kendi duygularını denetleyebilmesi ve çevresindeki bireylerde ortaya çıkabilecek olumsuz duyguları olumlu hale çevirebilmesidir (Mayer, Caruso ve Salovey, 2016).

Cooper ve Sawaf'ın duygusal zekâ modeli

Cooper ve Sawaf (2003), duygularının ilişkilerini etkili bir referans olarak hissetmesi, anlaması ve etkin bir biçimde kullanabilme becerisi olarak duygusal zekâyı tanımlamaktadırlar (Akbaş, 2006). Cooper ve Sawaf'ın geliştirdikleri bu duygusal zekâ modeli, Bar-On ve Goleman'ın zihinsel becerileri ile beraber başka öğelerinde içinde olduğu karma bir modeldir. “Dört Köşe Taşı” diye tanımladıkları bu model dört alt modeli bulunmaktadır (Çakar ve Arbak, 2004);

1. Duyguları öğrenmek: Bireyin duyguların anlaması ve hissettiği diğer duygular ile aralarındaki ilişkinin farkında olmasıdır ve kontrol edebilmesidir (Cooper ve Sawaf, 2003).
2. Duygusal zindelik: Bireylerin fiziksel açıdan sağlıklı olması gerektiği gibi duygusal açıdan da sağlıklı olması gerekmektedir. Bunun için içsel güven duygusu geliştirerek duygularını tanıması beklenmektedir. Bireyin yaşayabileceği zor durum ve olaylar karşısında duygularını zinde tutarak bilişsel uyum kurarak bu zorlukların üstesinden gelebilmesidir (Ak Sütü, 2013).
3. Duygusal derinlik: Bireyin kendi hedeflerinin saptaması, kendisini bu hedeflere vakfetmesi ve ait olduğu örgütün hedefleri ile kendi hedeflerini düzenlemesi olarak tanımlanır. Bireyin kendi için koyduğu hedeflere ulaşabilmek adına sahip olduğu potansiyeli bilip kullanması, diğer insanlara karşı dürüst olması, kendisini vakfetmesi ve diğer bireylerde etki uyandırabilmesidir (Cooper ve Sawaf, 2003).
4. Duygusal simya: Simya, değersiz veya az değerli olan bir maddenin değerli bir maddeye dönüştürülmesi sürecidir. Bireyin önem vermediği duygularına konsantre olarak o duygularını daha değerli duruma getirmesi ve daha değerli duruma getirdiği bu duygularını kullanması süreci olarak ifade edilmektedir (Ak Sütü, 2013).

2.2.4. Eğitim yöneticiliğinde duygusal zekânın önemi

Örgütler uzunca bir süre klasik yönetim bakış açısıyla yönetilmişler ve örgüt içi süreçlerde etkililiği ve verimliliği sağlayabilmek adına akılcı bir tutum sergilemişlerdir, ancak bireylerin duygusal ve davranışsal süreçlerini göz ardı etmişlerdir. Bilimsel yönetim yaklaşımı ile örgütlerde, duyguların mantık ile ilgili tüm süreçleri tehdit ettiği düşünülmektedir kontrol altında tutulması gerektiği düşünülmektedir (Çakar ve Arbak, 2004). Fakat örgütlerin birçok birey veya çalışandan oluşan sosyal bir yapı olduğu düşünüldüğünde duygulardan bağımsız bir yapı olduğu düşünülemez. Bu konu ile yapılmış birçok araştırmada duyguların örgütler için zorunlu bir faktör olduğu savunulmaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1995).

Zekânın çok yönlülüğü bağlamında yapılan araştırmaların yaygınlaşması ile birlikte farklı yetenekleri ve becerileri içeren modern yaklaşımlar geliştirilmiştir. İş

hayatında koyulan hedeflere ulaşabilme ve başarılı olabilmek için sadece çalışanların bilişsel zekâlarının yeterli olmadığı aynı anda çalışanın kendisinin ve çevresindekilerin duygularını algılayabilmesi, bunları ifade edebilmesi, kendi duygularını düzenleyebilmesi, iş birliği, yaratıcılık, iyi iletişim yeteneği, kendisini ve çevresindekileri harekete geçirebilmesi ve empati gibi duygusal zekâ becerilerine de sahip olması gerekliliği savunulmaktadır (Karamuk, 2021).

Örgütler modern yönetim anlayışı benimsenmesiyle birlikte otoriter tutumlar yerine insan ilişkileri ön planda olan tutumlar önemsenmeye başlanmıştır (Higgs ve Aitken, 2003). Goleman vd. (2002), örgüt liderlerini gruplarına duygusal bağlamda rehberlik yapan kişi olarak adlandırmıştır. Grubunun duygu durumunu kontrol etmek ve negatif duyguların yaratabileceği ortamı ortadan kaldırmak grubun liderinin görevidir. Bundan dolayı, verimli bir çalışma ortamı oluşturabilmek için yöneticilerin duygusal zekâlarının yüksek olması beklenmektedir (Brockert ve Braun, 2000).

Duygusal zekâ bağlamında büyük ehemmiyete sahip olan “yönetmek” kavramı sadece yönetici olanların çalışanları yönetmesi olarak kısıtlanmamaktadır tam tersine bireylerin veya çalışanların kendi kendilerini yönetmesi olarak ifade edilmektedir (Karamuk, 2021). Başarılı olan liderlerin yeterlilik ve özgüven duygularını çevrelerine yayabildikleri ve bireylerin hayal güçlerine katkıda bulunarak uyumlu ve yenilikçi olmaları için onları etkiledikleri belirtilmektedir (Goleman, 2000). Aynı şekilde bu liderler, çalışanların duygusal durumlarını anlayarak motivasyonlarının düşmesi halinde etkili bir şekilde müdahale ederek çalışanları motive edebilmektedirler. Kendi duygularını tanıyarak kontrol edebilen liderler bu şekilde çalışanların güvenlerini kazanarak onları güdüleyebilmektedirler (Goleman ve Cherniss, 2001).

Örgütlerin verimliliği ve etkinliği adına ihtiyaç duyulan beceri ve kapasite duygusal zekâ ile bağlantılıdır. Duygusal zekâ seviyeleri yüksek olan liderler, duyguları kontrol edebilmenin yanında örgüt içindeki değişim süreçlerini de kontrol edebilmektedir, yenilikleri yönlendirebilmektedir, ekip içindeki çalışanlarında motivasyon, açık iletişim, işlerine bağlılık ve takım çalışmasına katkı sağlayabilmektedirler (Goleman ve Cherniss, 2001). Bunlara ilave olarak Wong ve Law (2002), yüksek seviyede duygusal zekâ becerilerinin iş başarımı ve iş doyumu

üzerinde de pozitif yönde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Yüksek seviyede duygusal zekâ becerilerinin aynı zamanda örgüt bağlılığını arttırarak işi bırakma düşüncesini azalttığı görülmektedir (Joseph ve Newman, 2010).

Örgütsel kültürün oluşmasında yöneticinin duygusal zekâsı önemli rol oynamaktadır. Duyguların farkında olmak ve yönetmek gibi beceriler çalışma ekibinin hedeflerine ulaşmalarında olumlu katkılar sağlamaktadır (Ören, 2006). Duygusal zekâ seviyeleri yüksek olan yöneticiler çalışma ekibini karar verme sürecine dahil etmektedirler. Bundan dolayı, bu tip örgütlerde karar verme süreçlerinde verimli sonuçlara ulaşılması, yaratıcı fikir ve sonuçların ortaya çıkması ve çalışan performanslarında artış gibi olumlu çıktılar oluşmaktadır (Druskat ve Wolff, 2001). Diğer taraftan, duygusal zekâ seviyeleri düşük olan yöneticilerin örgüt çalışanları arasında kaygı, güvensizlik ve yoğun baskı gibi olumsuz durumlara neden olmaktadır (Goleman vd., 2001).

Eğitim yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve personeller gibi birçok bireyi bünyesinde barındıran okullarda duygusal zekâ becerileri aynı şekilde büyük öneme sahiptir (Karamuk, 2021). Eğitim yöneticileri için duygusal zekâ, okul bünyesinde sürekli değişen veya gelişen olayları anlayabilmek, bireylerin eğilimlerini algılayabilmek ve bu durumlara göre eyleme geçebilmek adına gereklidir. Ortak hedefler doğrultusunda diğer bireyler ile birlikte çalışabilen bireyler kaynak ve bilgileri diğerleriyle paylaşarak iş birliği içinde çalışmaktadırlar ve diğerlerini takım çalışmasına güdülemektedirler (Goleman, 2000). Bunlardan dolayı, duygusal zekâ seviyeleri yüksek olan eğitim yöneticileri öğretmenler arası iş birliğini teşvik ederek okulun verimliliğini arttırabilir ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratabilmektedirler.

Duygusal zekâ seviyeleri yüksek olan eğitim yöneticileri; kendi potansiyellerinin farkındadırlar, duygularını yönetebilmektedirler, kendilerini motive edebilmektedirler, empati becerileri vardır ve sosyal ilişkileri iyidir (Çakar ve Arbak, 2004). Duygusal zekâ seviyeleri yüksek olan eğitim yöneticileri ile çalışan öğretmenler, kendilerini daha kıymetli, rahat ve özgüvenleri yüksek hissetmektedirler, duygu ve düşüncelerini okul içinde daha rahat ifade edebilmektedirler. Bundan dolayı, öğretmenlerin başarı seviyeleri yükselmektedir ve

dolayısı ile okulun da başarı seviyesi yükselmektedir. Bu durum göstermektedir ki, okulun başarısı sadece bilişsel zekânın (IQ) ortaya koyduğu teknik ve akademik bilgi durumları ile değil aynı anda eğitim yöneticisinin sahip olduğu duygusal zekâ (EQ) yetenekleri ve bu yeteneklerini etkin bir şekilde kullanabilmesi ile ifade edilebilmektedir (Öztekin, 2006). Yapılan araştırmalarda da benzer şekilde duygusal zekâ seviyesinin yüksek olması hem bireylerin hem de okulların başarı performanslarını arttırdığını göstermektedir (Ayıro, 2009).

Eğitim yöneticilerinin, çalıştığı bireylerin duygularını anlayabiliyor olması, farklılıklara karşı saygılı olabilmesi ve bu farklılıkların herhangi bir çatışma durumuna neden olmasına izin vermemesi ve etkili iletişim becerisinin iyi olması öğretmenleri ve diğer örgüt çalışanlarının motivasyonunu yükselterek örgüte olan bağlılıklarını kuvvetlendirmektedir (Weisinger, 1998). Diğer taraftan Goleman (2001), duygusal zekâ becerilerini kullanabilen eğitim yöneticilerine öğretmenler tarafından saygı duyulduğunu, sevildiğini ve okul örgütünde olumlu bir atmosfer oluşturduğunu ifade etmiştir.

Sonuç olarak, konu bağlamında yapılmış olan araştırmalar doğrultusunda eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ becerileri ve bu becerileri etkili bir şekilde kullanabilmesi okul için birçok açıdan faydası olduğu görülmektedir. Eğitim yöneticilerinin duygusal oluşumlara liderlik edebilmesi öğretmenlerin iş performanslarına olumlu katkısı olduğu, öğrencilerinin başarı seviyelerini yükselttiği ve dolayısı ile okulun verimliliğini de arttırdığı söylenebilmektedir. Bundan dolayı, eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ seviyelerini yükseltmeleri örgüt içi süreçler adına büyük önem taşımaktadır.

2.2.5. Duygusal zekâ ve işkoliklik

Alanyazın incelendiğinde Monico vd.'nin (2019) Uluslararası Sağlık, Refah, Teknoloji ve İnovasyon Kongresi (CISBETI) bünyesinde A70 bölümünde, Portekiz'de Coimbra Hemşirelik Okulu'nda yaptıkları “*Emotional Intelligence and Workaholism*” adlı çalışma bulunmaktadır. Araştırmada duygusal zekâ ve işkoliklik arasındaki ilişki incelenmiştir. İşkoliklik kavramını, işlerinde çok fazla zaman geçirmek olarak tanımlamışlardır ve çalışanların sosyal ilişkilerine zarar verdiğinden

bahsetmişlerdir. Bu durumun çalışan nüfusunu 1/4 oranında etkilediğini belirtmişlerdir.

Çalışmanın sonucunda, duygusal zekâyı önemli ölçüde etkileyen sekiz çalışan profili olduğu görülmüştür. Bunlar; çalışma hevesliler (*work enthusiasts*), hevesli bağımlılar (*enthusiastic addicts*), iş bağımlıları (*work addicts*), inancını yitirmiş çalışanlar (*disenchanted workers*), rahatlamış çalışanlar (*relaxed workers*), sıkı çalışmaya gönülsüz çalışanlar (*reluctant hard worker*), meşgul olmayan çalışanlar (*unengaged workers*) ve yabancılaşmış profesyoneller (*alienated professionals*). Bu çalışan profilleri içinde çalışma heveslileri (*work enthusiasts*) duygusal zekâ sevipleri en yüksek profil olduğu, ardından hevesli bağımlılar (*enthusiastic addicts*) geldiği görülmüştür ve en düşük duygusal zekâ puanlarını sırasıyla; meşgul olmayan çalışanlar (*unengaged workers*), inancını yitirmiş çalışanlar (*disenchanted workers*) ve rahatlamış çalışanlar (*relaxed workers*) olduğu görülmüştür (Monico vd., 2019).

Çalışmada sonuç olarak; en uyumlu çalışan profilleri yani daha az işkolilik eğilimleri gösteren çalışan profilleri, daha yüksek duygusal zekâ seviyeleri ile önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür. Kendi duygularını anlama, eleştiriye karşı öz denetim, öz cesaretlendirme (duyguların kullanımı), duygusal öz denetim (duygusal düzenleme), empati ve duygusal bulaşma ve başkalarının duygularını anlama duygusal zekânın sağlıklı çalışan profillerini destekleyen boyutlarıdır. Çalışmada işkoliklik düzeyi ile duygusal zekâ arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür (Monico vd, 2019).

2.3. Öz-yeterlik

2.3.1. Öz-yeterlik kavramı

Öz-yeterlik veya yetkinlik; İngilizcesi “*self-efficacy*” kelimesi öz etkililik anlamına gelmektedir, kişinin karşılaştığı farklı durumların üstesinden gelme becerisi ve bir etkinliğe ulaşma becerisine inancı, öz algısı ve kendine olan inancıdır (Senemoğlu, 1998). Öz-yeterlik kavramı alinyazında ilk kez 1977 yılında Bandura tarafından “bilişsel ve davranışsal değişim” olarak söz etmiştir. Öz-yeterlik Bandura’ya (1986) göre, bireyin belirli bir başarıml düzeyine çıkmalarına yardımcı olacak olan davranışlarını planlayarak uygulama becerileri ile ilgili yargılarıdır. Bu

yargılar, bireyin bir iş ile alakalı görev ve sorumlulukları ne derece yerine getirebildiği ile ilgili kendisini değerlendirebilmesini kapsamaktadır (Bolat vd., 2009)

Bireylerin öz-yeterlik algısı düşük veya yüksek olabilmektedir. Öz-yeterlik algısı yüksek olan bireyler karşılaştıkları olay veya olgular karşısında kendilerine güvenmektedirler ve durum bu bireylerin davranışlarına olumlu olarak yansımaktadır (Bandura, 1997). Öz-yeterlik algıları yüksek ve düşük olan bireyleri birbirlerinden ayıran en önemli özellik, öz-yeterlik algıları yüksek olan bireyler başarısızlıklar karşısında hızlı bir şekilde toparlanıp başarısız oldukları konuda pes etmeden devam etmeleridir (Bandura, 1997). Kramer ve Winter'in (2008) yapmış oldukları çalışmada, öz-yeterlik algıları yüksek olan bireylerin sosyal yaşamlarında karşılaştıkları fırsatları değerlendirmede düşük olanlara kıyasla daha etkin olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Çetin ve Basım, 2010). Sonuç olarak, bireylerin öz-yeterlik algıları yükseldikçe kendilerine koydukları hedefler ve bu hedeflere ulaşmak adına sarf ettikleri çabaları da çoğalmaktadır (Çetin ve Basım, 2010).

2.3.2. Öz-yeterlik inancı ve görünüşleri

Öz-yeterlik inancı somut bir beceri değildir. Bireyin karşılaşılabileceği durumlar karşısında nasıl tepki vereceğine veya nasıl mücadele edeceğine olan içsel inanışdır (Durdu, 2021). Öz-yeterlik inancı, bireyin yapmaya karar verdiği aktiviteleri yapabilmesi adına kendi hakkında olan yargısıdır. Öz-yeterlik, bireyin sosyal yaşamında karşılaşılabileceği herhangi bir problemi çözmek, kitap okumak, spor yapmak gibi bir işi yapabilecek olmasına olan inancıdır (Linnenrink ve Pintrich, 2003). Öz-yeterlik algısı, olumsuz bir durumla karşılaşıldığında bununla nasıl ve ne sürede üstesinden gelebileceğini de belirler. Bireyin yaptığı herhangi bir işte karşısına çıkan problemi çözme becerisi bağlamında ciddi ölçüde endişeleri var ise, problemi çözme noktasında başarısızlık yaşayabilir veya birey o işi tamamen terk edebilmektedirler. Bu algının tersine sahip olan bireyler ise becerilerine olan güvenleri sayesinde engeli aşmaya çalışmaktadırlar (Bıkmaz, 2022).

Öz-yeterlik inancını Bandura, yeterlik beklentisi ve sonuç beklentisi olacak şekilde iki boyutta incelemektedir. Yeterlik beklentisi; bireyin ortaya koyacağı davranışında başarılı olacağına inanmasıdır, sonuç beklentisi; bireyin ortaya

koyacağı bu davranış sonucunda nasıl bir sonuç elde edeceğine dair inancıdır (Bandura, 1997). Bu minvalde öz-yeterlik inancı, yönetici pozisyonunda olan bireyin, önüne çıkmış engeller karşısında ne seviyede metanet ve mücadele sergileyebildiklerini, alınmış olan kararları harekete dönüştürebilmeleri ve yönetim süreçlerinde etkili olabilmelerini belirleyebilmektedir (Durdu, 2021). Çünkü yönetici pozisyonundaki bireylerin; belirsizlik durumlarına karşı risk alabilmesi, örgütte gerekli olan yenilikleri başlatması ve birçok stresli ve çatışmalı süreçlerle mücadele edebilmesi direkt o bireylerin öz-yeterlik inancı ile ilgilidir (Arıcı, 2019).

2.3.3. Öz-yeterlik inancının beslendiği kaynaklar

Öz-yeterlik kavramı ve inancı bireylerin sosyal yaşantılarında veya çalışma hayatlarında karşılaştıkları olay veya olgulara karşı sergileyecekleri başarı seviyelerini etkileyebilmektedir. Sosyal öğrenme kuramının özelliklerine bakıldığında, öz-yeterlik inancı dört farklı kaynaktan etkilenmek suretiyle oluşmaktadır ve kendini geliştirmektedir. Bu kaynaklardan ilki bireylerin kendi yaşantılarından oluşmuş olan yaşamsal tecrübeleri, ikincisi sosyal yaşamlarında kendilerine model aldıkları bireyleri gözlemleme yolu ile öğrenilmiş öz-yeterlik tecrübeleri, diğeri bir kaynaktan sözel veya sosyal olarak ikna olmak ve son kaynak da bireye ait olan psikolojik altyapıdır (Bandura, 1997). Bireylerin kendi yaşamlarından elde etmiş oldukları öz-yeterlik inançları diğer kaynaklar aracılığı ile elde edecekleri öz-yeterlik inançlarına kıyasla daha fazla etkin ve daha fazla kalıcıdır (Parajes, 2002)

Kişisel deneyimler

Kişisel deneyimleri, bireylerin bizzat kendi yaşantılarından karşılaşmış oldukları olumlu veya olumsuz olgular karşısında elde ettikleri deneyimlerden edindikleri bilgiler oluşturmaktadır. Öz-yeterlik kaynakları içinde bulunan kaynaklardan en etkin olanıdır (Ünay, 2012). Bireylerin yapmış oldukları işler dolayısı ile başarı elde ettiklerinde bu bireyi daha sonra yapacağı işleri de başarılı bir şekilde yapabileceği bağlamında motive etmektedir (Yılmaz vd., 2004). Başarı olgusu bireylerin öz-yeterlik inançlarını olumlu bir şekilde etkilerken başarısızlık olgusu ise bireylerin öz-yeterlik inançlarını olumsuz olarak etkilemektedir. Şayet bireyin öz-yeterlik inancı gelişmeden önce başarısız bir olgu deneyimlemiş ise

bireyin kendi öz-yeterlik inancını olumsuz anlamda etkileyebilmektedir (Çubukçu ve Girmen, 2007). Sonuç olarak, bireylerin yaşamış oldukları kişisel deneyimleri ileride ortaya koyacakları performansları ile ilgili bilgi vermekte ve bu bilgiler bireylerin öz-yeterlik algıları ile ilgili deneyimsel bir etki oluşturmaktadır (Kartopu, 2015; Baltacı, 2017).

Dolaylı deneyim (model alma)

Dolaylı deneyim, bireyin çevresindeki diğer bireylerin davranışları vasıtası ile öğrenilmiş deneyimlerdir. Bireyin çevresinde gözlemlediği diğer bireylerin başarıları ile kendisinin de başarılı olabileceğine yönelik inancı dolaylı olarak kendi öz-yeterlik inancı yükselmektedir (Bandura, 1994). Aynı zamanda bireyler çevresindeki diğer bireyleri gözlemlemesi sonucunda karşılaştırmalar yapmaktadırlar ve bu yapmış oldukları karşılaştırmalar sonucunda kendisinde olan yeteneklerinin farkına varabilmektedirler (Pajares, 2003).

Bireyler, kendi öz-yeterlik inançlarını yüksek seviyede tutabilmek için birden çok başarılı olan bireyleri gözlemlemeleri gerekmektedir. Gözlemciye ait karakteristik özellikler, başkalarının yaşamlarını gözlemlemede önemli bir etkindir (Bandura, 1994). Nedeni şu ki, bireyin gözlemlemekte olduğu birey ile kendisini özdeşleştirebiliyor ise gözlemlediği bireyden edindiği başarılı deneyimleri daha iyi benimsemektedir ve kendisine olan başarılı olma inancından emin olmaktadır. Diğer taraftan bireyin kendisi ile özdeşleştirdiği diğer bireylerin başarılı olmak adına sürekli çaba sarf ettiğini gözlemlediğinde kendisinin de başarılı olabilmek adına karşısına çıkan engeller karşısında çaba sarf etmesi gerektiği ve bu engelleri aşabildiğinde başarılı olacağına olan inancı da yükselmektedir (Erbil vd., 2006).

Sosyal ikna

Sosyal ikna, bireyin almış olduğu herhangi bir göreve yönelik çevresindeki diğer bireylerin bu görev bağlamında görevi almış olan bireye başarılı olacağı noktasında bildirimlerde bulunması olarak tanımlanabilmektedir (Coleman ve Karraker, 2000). Bu bildirimler, teşvik veya nasihat olarak da adlandırılabilir ve bu teşvik nasihatler bireyin başarılı olacağına dair öz-yeterlik inancına olumlu etkilerde bulunmaktadır (Yılmaz vd., 2004). Yani olumlu sözel ifadeler bireylerin öz-yeterlik seviyeleri arttırmaktadır fakat olumlu sözel ifadelere rağmen birey hala

başarısızlık gösteriyor ise öz-yeterlilik seviyesindeki artış geçici olmaktadır (Bandura, 1997).

Fizyolojik ve psikolojik durum:

Bireylerin karşılaştıkları olgular karşısında oluşmuş olan fizyolojik ve psikolojik durumlarının onların öz-yeterlilik inançlarına olan etkisidir (Büyüktaşkapu, 2012). Bir işi yürütmek konusunda bireyin yeteneklerinden ziyade öz-yeterlilik inancı, bireyin fizyolojik ve psikolojik durumunun değerlendirilmesine olanak vermektedir. Bireyin bu işi yaparken hissettiği korku, kaygı ve heyecan gibi psikolojik tutumlarının seviyesi işi başarılı bir şekilde bitirebileceğine dair bilgi vermektedir (Kurbanoğlu, 2004).

Bireylerin karşılaştıkları olgular karşısında verdikleri olumlu tepkiler öz-yeterlilik inançları arttırmaktadır fakat verdikleri olumsuz tepkiler de öz-yeterlilik inançlarını azaltmaktadır (Aksoy ve Diken, 2009). Ayrıca psikolojik bağlamda sorun yaşan veya bunalımlı bir dönemde olan bireyler, yaptıkları çalışmalarda başarısız olacaklarını düşüneceklerdir ve bu da öz-yeterliliklerine olan inançlarını olumsuz etkilemektedir (Bıkmaz, 2002). Fiziksel ve psikolojik durumları iyi seviyede olan bireyler işlerine başlayabilmek ve işlerini devam ettirebilmek konularında öz-yeterlilik inancına sahiptirler (Bandura, 1999).

2.3.4. Öz-yeterlilik süreçleri:

Bireylerin öz-yeterlilik inançları, bilişsel, güdüleme, duygusal ve denetimsel süreçlerden oluşmaktadır (Bandura, 1995);

1. Bilişsel süreç: Birey geçmişte tecrübe etmiş olduğu bilgi ve deneyimlerini kullanmak vasıtası ile herhangi bir olay hakkında tahminlerde bulunur ve bu tahminleri şimdiki zaman ile ilgili olmadığından dolayı belirsizdir. Bu belirsiz ve kompleks durumların karşısında bireyin bilişsel sürecini etkin bir biçimde kullanarak bu durumun üstesinden gelebilmesi o bireyin öz-yeterliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Bandura, 1997). Yani öz-yeterliliği yüksek bireyler karşılaşılabilecekleri zorlukları tahmin edebilirler ve zorlukların üstesinden gelebilmek adına etkin bir strateji belirleyebilirler (Turcan, 2011). Başka bir açıdan öz-yeterliliği yüksek bireyler bir olay veya olgu karşısında risklerden ziyade fırsatlara

yoğunlaşırken, öz-yeterliği düşün olan bireyler karşılaştıkları olay veya olgular karşısında genellikle olumsuz sonuçlara yoğunlaşmaktadırlar ve bundan dolayı performansları olumsuz etkilenmektedir (Gürpınar, 2012). Kendi yeterlilikleri ile ilgili şüphesi olan bireylerin başarılı olabilmesi zordur. Yeterliliği ile ilgili şüphelere sahip olan bireyler; acil talepler, zorluklar veya başarısızlıklar karşısında analitik bir biçimde düşünmekte zorluk çekmektedirler ve performansları düşmektedir (Bozkurt, 2013).

2. Güdüleme süreci: Bu süreç, bireyin öğrenmiş olduklarını gün yüzüne çıkartma ve davranışa dönüştürmesini sağlayan süreçtir. Bireylerin öz-yeterliliklerine olan inançları davranışlarını güçlü bir biçimde etkilemektedir fakat bazı etmenler öz-yeterlik ve davranış arasındaki ilişkiye etki etmektedir (Gürpınar, 2012). Bireyin davranışları, öz-denetim şekil ve seviyeleri, bireyin kendisini izlemesi ve gözlemlemesi, davranışlarının tutarlılığı ve doğruluğu, yapmış olduğu seçimlerinin kalitesi ile ilgili verdiği kararlar, bireysel inandırma süreçleri ve değerlendirme ve öz-düzenleme sayesinde kendi tutumları ile ilgili oluşturduğu tepkileri bireyin güdülenme gücünün sonuçlarıdır (Pajares, 2002).

3. Duygusal süreç: Öz-yeterlik inancı ve duygular birbirlerini etkilemektedir ve öz-yeterlik bireyin duygusal süreçlerinin kontrol edebilmesinde önemli bir etkiye sahiptir (Kaleli, 2016). Öz-yeterlik inançları yüksek olan bireyler bir tutum sergiledikleri esnada bir zorluk ile karşılaştıklarında stres ve kaygı düzeylerinin az olduğu görülmektedir. Bununla beraber öz-yeterlik inançları düşük olan bireylerde benzer durum karşısında hem stres ve kaygı yaşamaktadırlar ve zorluğa çözüm bulmak noktasında sorunlar yaşadıkları görülmektedir (Çubukçu ve Girmen, 2007).

4. Seçimsel ve denetimsel süreç: Bireylerin öz-yeterlik inançları, yaşamlarında yapmış oldukları veya yapacakları seçimleri etkilemekte ve dolayısı ile yaşamlarına şekil vermektedir. Öz-yeterlik inancı yüksek olan bireyler, başarılı bir birey olabilmek adına ilgi alanları dahilindeki kariyer planını seçmektedirler ve bu yönde eğitim ortamlarını seçmektedirler ve kendilerini geliştirmektedirler (Kartopu, 2015). Davranışlarını gerçekleştirebilmek, kendisine koymuş olduğu hedeflere ulaşabilmek adına bilişsel ve duyuşsal süreçleri etkili bir şekilde yönetebilmeleri denetim sürecini doğru ve zamanında koordine edebilmeleri ile alakalıdır (Bandura, 1995).

2.3.5. Öz-yeterlik inancının eğitim yöneticisi açısından önemi:

Eğitim yöneticisinin okul yönetimi ile ilgili yeterliliğinin yanı sıra eğitim yöneticisinin öz-yeterlik inancı, karşılaşılabileceği zorlu görevler karşısında başarılı olabilmesi ile arasında bir ilişki bulunmaktadır (Demirtaş ve Çağlar, 2012). Eğitim yöneticisinin öz-yeterlik inancı, yönettiği okulun gelişimine katkı sağlamaktadır aynı zamanda öğrencilerinin başarısını da arttırmak noktasında etkisi bulunmaktadır (Şener, 2004). Fakat eğitim yöneticisinin öz-yeterlik inancı okulun gelişimini üzerinde direkt etkisi olurken öğrenci başarısını artırma üzerinde dolaylı bir etkisi bulunmaktadır (Nergis Işık ve Gümüş, 2016). Heslin ve Latham (2004) yaptıkları araştırmada, eğitim yöneticisinin öz-yeterliği; iş tatmini, girişimcilik, çatışma ve stresli ortam idaresi gibi örgüt içi proseslerdeki becerilerini üzerinde etkili olmaktadır.

Okul ortamında stres ve çatışma durumları çoğunluklar oluşmaktadır ve eğitim yöneticisinin bu tip durumlarda sorunun çözümüne yönelik doğru ve çabuk kararlar vermesi gerekmektedir. Bütün yönetsel faaliyetlerin temelini karar verme süreci oluşturmaktadır (Ertürk, 2000). Benzer şekilde eğitim yöneticilerinin öz-yeterliklerine yönelik en önemli bilgiyi onların karar verme süreçleri vermektedir (Akat vd., 2002). Karar verme süreçleri bağlamında, öz-yeterlik inancı düşük olan bir eğitim yöneticisinin karar verme sürecinde oluşturacağı bir sorun okul örgütünün tamamına yayılabilmektedir ve genel bir motivasyon düşüklüğüne neden olabilmektedir (Ersever, 1996).

Öz-yeterlik inançları yüksek sevide olan eğitim yöneticileri karşılaştıkları engeller veya başarısızlıklar karşısında bunların nedenlerini çevrelerinde ve kendilerinde aramak yerine kendi uyguladıkları yöntemde aramaktadırlar, yöntemlerini değiştirip tekrardan hedeflerine odaklanmaktadırlar (Yıldırım ve İlhan, 2010). Öz-yeterlik ve duygusal zekâ inançları yüksek seviyede olan bireyler, karşılarına çıkan başarısız durumlar veya engeller karşısında hemen pes etmeyip mücadele etmektedir ve inançlarını yitirmemektedirler (Woolfolk, Rosoff ve Hoy, 1990).

Öz-yeterlik inançları düşük olan eğitim yöneticilerinin; kendilerini okul örgütünde bulunan öğretmenleri idare edebilmek bağlamında yetersiz gördükleri, okul örgütünde yaşanan başarısızlar karşısında tüm başarısızlık nedenlerini diğer bireylere

atfettikleri, başarısı seviyesi düşük olan öğretmenlere karşı onların başarı seviyesini yükseltmeye yönelik herhangi bir çaba içine girmedikleri ve kendi başarısızlıkları ile karşı karşıya geldiklerinde farklı yöntemler denemekten ziyade kendi yöntemlerinde ısrar ettikleri görülmektedir (Tschannen-Moran ve Gareis, 2004).

2.3.6. Öz-yeterlik ve işkoliklik:

Alanyazın incelendiğinde; Mario Del Libano, Susana Llorens, Marisa Salanova ve Wilmar B. Schaufeli tarafından 2012 yılında İspanya’da İspanya Üniversite’sinde idari personel olarak çalışan 386 kişi üzerinde yapılmış “*About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement (Öz-yeterliğin karanlık ve aydınlık tarafları hakkında: İşkoliklik ve iş bağımlılığı)*” adlı çalışma bulunmaktadır. Libano vd. (2012) araştırmalarında ise öz-yeterliliğin yüksek düzeyde olması ile işkoliklik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bunun da olumsuz sonuçlarla (aşırı iş yükü ve iş-aile çatışması) anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit edilmişlerdir. Yani bir çalışanın öz-yeterliği ne kadar yüksek düzeydeyse o derece işkolik olmaktadır ve sonuç olarak aşırı iş yükü ve iş-aile çatışması gibi durumlarla karşılaşmaktadır. Ayrıca araştırmada işkoliklerin aşırı çalışma sebebini yüksek düzeydeki öz-yeterliklerine bağlamaktadır. Araştırmanın bir diğer sonucu öz-yeterlik inançları yüksek olan çalışanlar düşük olan çalışanlara göre daha fazla işe bağlılık yaşamaktadırlar. Bu araştırma işkolikliği anlamak adına öz-yeterliğin önemli bir değişken olduğunu belirtmektedir. Guglielmi vd. (2012) okul müdürleri üzerine yaptıkları çalışmalarında; öz-yeterlik yetenekleri konusunda kendine güvenen okul müdürlerinin, çalışma ortamlarında daha becerikli yönlerini tanımlayabileceklerini ve bunun da işkoliklik eğilimlerini yükselteceğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca çalışmalarında işkolik ile öz-yeterlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde Kosevic ve Loh (2015), öz-yeterliğin işkolikliğe olan ilişkilerini inceledikleri çalışmada; işkolikliğin öz-yeterlik ile pozitif ilişkili olduğunu ve işkoliklerin davranış kalıplarının kişinin kendi öz-yeterlik duygusunu uyandırdıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca öz-yeterlik algıları yüksek olan çalışanların iş hedeflerine ulaşmak için kendilerine daha çok güvendiklerini ve daha çok iş tatmini yaşadıklarını söylemektedirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada; işkolikliğın, duygusal zekâ, öz-yeterlik ve çeşitli demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, yöneticilik süresi ve öğretmenlik süresi) açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmektedir. Bu kapsamda çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkaracak betimsel tarama modeli kullanılmaktadır (King ve He, 2005).

3.2. Örneklem

Araştırmada evren Ağrı ilinde Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki resmi okullarda görev yapan tüm eğitim yöneticileridir. Örneklem ise araştırmaya katılmış olan 457 eğitim yöneticisidir. Dolayısı ile bu tez çalışmasında uygun örnekleme yöntemi kullanılmaktadır. Uygun örnekleme yöntemi sosyal bilimler alanlarında araştırmacılar tarafından en fazla kullanılan yöntemdir. (Koç, 2017). Uygun örneklemede araştırmacılar, yaptıkları araştırma adına uygun ve gönüllü olan katılımcıları ulaşılması kolay yoldan seçmektedir (Gravetter vd., 2012). Katılımcıların demografik bilgileri aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir (Tablo 1).

Tablo 1.*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

	<i>n</i>	%
Cinsiyet		
Kadın	104	22.8
Erkek	353	77.2
Medeni Durum		
Bekar	262	57.3
Evli	195	42.7
Yaş		
22-35	377	82.5
36-50+	80	17.5
Yöneticilik Yılı		
0-4	292	63.9
5-10	134	29.3
11-15+	31	6.8
Öğretmenlik Yılı		
0-4	152	33.3
5-10	229	50.1
11-15+	76	16.6

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin %22.8'i ($n=104$) kadın ve %77.2'si ($n=353$) erkektir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %57.3'ü ($n=262$) bekar ve katılımcıların %42.7'si ($n=195$) evlidir. Katılımcıların yaş değişkeni incelendiğinde 22-35 yaş grubunda olanlar %82.5 ($n=377$), 36-50+ yaş grubunda olanlar ise %17.5'tir ($n=80$). Katılımcıların görev yaptıkları yöneticilik yılı değişkeni incelendiğinde 0-4 yıl grubunda olanlar %63.9 ($n=292$), 5-10 yıl grubunda olanlar %29.3 ($n=134$), 11-15+ yıl grubunda olanlar ise %6.8'dir ($n=31$). Katılımcıların görev yaptıkları öğretmenlik yılı değişkeni incelendiğinde ise 0-4 yıl grubunda olanlar %33.3 ($n=152$), 5-10 yıl grubunda olanlar %50.1 ($n=229$), 11-15+ yıl grubunda olanlar ise %16.6 ($n=76$) olarak görülmektedir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

3.3.1. İşkoliklik ölçeği

Schaufeli, Taris ve Bakker tarafından geliştirilmiş, Doğan ve Tel (2011) tarafından geçerlik ve güvenirliği ölçülerek Türkçe'ye uyarlanmış olan DUWAS (*Dutch Work Addiction Scale*) İşkoliklik Ölçeği araştırmada kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmaktadır, kompulsif ve aşırı çalışma olacak şekilde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçek, Spence ve Robbins (1992) “İşkoliklik Bataryası (*WorkBat*)” ile Robinson (1999) “İş Bağımlılığı Risk Testi (WART)” ölçek maddelerinin birleştirilerek ortaya çıkarılmıştır. Doğan ve Tel (2011) Türkçe ölçeğin güvenirliği üzerine yaptıkları çalışmada *Cronbach's Alpha* iç tutarlılık katsayısı bütün ölçekte .85, aşırı çalışma alt boyutunda .76 ve kompulsif çalışma alt boyutunda ise .74 olarak bulunmuştur.

DUWAS İşkoliklik Ölçeği'nin özgün biçimi 4'lü Likert şeklinde oluşturulmuşken, Türkçe anlaşılabilirliğinin daha kolay olması adına Doğan ve Tel (2011) tarafından uyarlanan ölçek 5'li Likert (1-Hiç uygun Değil, 2-Uygun Değil, 3-Biraz Uygun, 4-Uygun, 5-Tamamen Uygun) olarak hazırlanmıştır. Ölçeğin 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15 ve 17 numaralı maddeleri aşırı çalışma alt boyutunu ve 2, 5, 7, 9, 11, 14 ve 16 numaralı maddeleri kompulsif çalışma alt boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca 1., 2. ve 6. maddeler, yapılan madde analizi sonucu madde toplam korelasyonu .30'un altında olduğu için çıkarılmasına karar verilmiştir ve bu çalışmada da bu ölçekler çıkarılmıştır. Bu ölçekte alınan yüksek puan işkolikliğin yüksek olduğunu yordamaktadır (Doğan ve Tel, 2011). Ayrıca bu çalışma için hesaplanan güvenirlik analizi *Cronbach's Alpha* iç tutarlık kat sayısı bütün ölçekte .97 olarak bulunmuştur.

3.3.2. Duygusal zekâ ölçeği

Araştırmadaki eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ seviyelerini ölçmek için Hyuneung Lee ve Yungjung Kwa'nın geliştirmiş olduğu, Kayhan ve Arslan (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Duygusal Zekâ Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek katılımcıların kendi durumlarını betimlediği bir ölçektir. Bu ölçek 5'li Likert (1-Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) olarak hazırlanmıştır.

Ölçek toplam 20 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; duygusal tanımlama/anlama (1, 2, 3, 4, 5 ve 6 numaralı maddeler), duygusal kolaylaştırma (7, 8, 9, 10, 11 ve 12 numaralı maddeler) ve duygusal düzenlemedir (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20 numaralı maddeler). Duygusal zekâ puanlarının yüksek olması sonucu katılımcıların duygusal zekâ düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Türkçe'ye uyarlanmış olan bu ölçeğin *Cronbach's Alfa* iç korelasyon tutarlılık güvenirliği toplamda .83 olarak hesaplanmıştır (Kayıhan ve Arslan, 2016). Ayrıca bu çalışma için hesaplanan güvenirlik analizi *Cronbach's Alpha* iç tutarlık kat sayısı bütün ölçekte .97 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Öz-yeterlik ölçeği

Araştırmaya katılmış olan eğitim yöneticilerinin öz-yeterlik algı seviyelerini ölçmek için Tschannen-Moran ve Gareis (2004)'in geliştirmiş ve Nergis-Işık ve Derinbay (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan tek faktörlü “Yönetici Öz-yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 9'lu Likert (1-Hiç, 9-Oldulça Çok) olarak 18 maddeden oluşturulmuştur. Ölçeği Türkçe'ye uyarlamış olan Nergis-Işık ve Derinbay (2015) katılımcıların okuyup işaretleyip işaretlemediklerini tespit edebilmek adına ölçeğe bir madde daha ilave etmişlerdir. Nergis-ışık ve Derinbay (2015) ölçeğin tek faktörlü yapısını Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test etmişlerdir ve değerin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık ve güvenirliği yeniden hesaplamışlardır ve *Cronbach's Alpha* güvenirlik katsayısı .86 olarak bulmuşlardır (Nergis-Işık ve Derinbay, 2015). Ayrıca bu çalışma için hesaplanan güvenirlik analizi *Cronbach' Alpha* iç tutarlık kat sayısı bütün ölçekte .98 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler çevrimiçi form haline getirilmiştir ve bir bağlantı üzerinden Ağrı ilinde görev yapan eğitim yöneticileri ile paylaşılmıştır. Çevrim içi formun giriş kısmında araştırmanın amacı ile bilgi verilmiştir, kişisel bilgileri istenilmemiştir ve gönüllü olarak katıldıklarını onayladıkları bölüme yer verilmiştir. Veriler 01 Mayıs – 30 Eylül tarihleri arasında online ortamda toplanmıştır.

3.5. Veri Analizi

Araştırmada işkoliklik düzeyi, duygusal zekâ ve öz-yeterlik arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Sonrasında  l eklere ilişkin verilerin normal dağılım gösterdiği  arpıklık ve basıklık (*Skewness* ve *Kurtosis*) katsayıları incelenerek tespit edilmiştir (Tablo 3). Ayrıca duygusal zekânın ve öz-yeterliğin işkolikliği ne düzeyde yordadığını belirlemek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. İşkolikliğin; cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkenleri ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Bağımsız  rneklem T-Testiyle, işkolikliğin; yöneticilik süresi ve öğretmenlik meslek süresine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ise Tek Yönlü Varyans Analizi (*One-Way Anova*) ile analiz edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

4.1. İşkoliklik, Duygusal Zekâ ve Öz-yeterliğe İlişkin Bulgular

Araştırmada işkoliklik, duygusal zekâ ve öz-yeterlik değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkiler korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir ve ortaya çıkan analiz bulguları Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2.

Betimsel İstatistik ve Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

	1	2	3
1. İşkoliklik	1		
2. Duygusal Zekâ	-.56**	1	
3. Öz-yeterlik	.57**	-.48**	1
$\bar{X}$	2.90	3.68	6.47
ss	1.19	.81	1.69

** $p < .01$

Tablo 2 incelendiğinde; işkoliklik ile öz-yeterlik ($r=.57$) arasında güçlü düzeyde ve pozitif yönde, işkoliklik ile duygusal zekâ ($r=-.56$) arasında güçlü düzeyde ve negatif yönde ilişkinin olduğu görülmektedir. Duygusal zekâ ile öz-yeterlik ($r=-.48$) bağımsız değişkenleri arasında ise orta düzey ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Alanyazında incelendiğinde genellikle; (.00-.30) zayıf, (.31-.49) orta, (.50-.69) güçlü ve (.70-.100) çok güçlü ilişki olduğu araştırmacılar tarafından yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

4.2. İşkoliklik, Duygusal Zekâ ve Öz-Yeterliğe İlişkin Verilerin Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmada işkoliklik, duygusal zekâ ve öz-yeterlik ölçeklerine ait çarpıklık ve basıklık katsayıları (*Skewnwss* ve *Kurtosis*) incelenmiştir ve ortaya çıkan bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3.

Regresyon analizi sayıtlarına ilişkin sonuçlar

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık	VIF
İşkoliklik	-.054	-1,425	
Duygusal Zekâ	-.588	-.729	1.314
Öz-yeterlik	-.230	-1.167	1.314

4.3. İşkoliklik Düzeyinin Duygusal Zekâ ve Öz-Yeterlik Tarafından Yordanıp Yordanmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerini duygusal zekâ ve öz-yeterlik bağımsız değişkenlerinin yordama durumu basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Regresyon analizine geçmeden önce regresyon analizi sayıtlarına ilişkin veriler Tablo 3'te görülmektedir. Tablo 3 incelendiğinde, tüm ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık (Skewness ve Kurtosis) katsayı değerleri +1.5 ile -1.5 aralığında olduğu görülmektedir. Alanyazında kabul edilen normallik aralıkları; Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından -1.5 ve +1.5 arasında, George ve Mallery (2010) tarafından -2 ile +2 değerleri arasında bulunması gerekliliğini ifade edilmiştir. Ayrıca Hair vd. (2010) ve Bryne (2010) çarpıklık değerinin -2 ile +2 arasında, basıklık değerinin ise -7 ile +7 arasında olması gerektiğini ifade etmiştir. Tüm bu verilerden hareketle bu çalışmadaki ölçme araçlarının çarpıklık ve basıklık değerleri normal değerler arasında kabul edilebilmektedir. Eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerini duygusal zekâ ve öz-yeterlik bağımsız değişkenlerinin yordama seviyeleri regresyon analizi ile incelenmiştir ve Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4.*Regresyon analizine ilişkin sonuçlar*

Yordayıcı Değişkenler	<i>B</i>	<i>sh</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	r^2	Durbin- Watson
Sabit	3.183	.352		9.049	.000		
Duygusal Zekâ	-.556	.060	-.377	-9.326	.000	.432	.907
Öz-yeterlik	.273	.029	.384	9.562	.000		

Tablo 4 incelendiğinde; anlamlılık seviyesi (*significance*) $p < .05$ ve bundan dolayı regresyon modeli anlamlıdır. İlişkilerin incelenmesine yönelik yapılan regresyon analizine göre; eğitim yöneticilerinin işkolikliklerinin duygusal zekâ ($\beta = -.377$) ile negatif yönde ve eğitim yöneticilerinin işkolikliklerinin öz-yeterlik ($\beta = .384$) ile pozitif yönde bir etkisi olduğu bulunmuştur. Analizin açıklama gücünü belirten r^2 değeri .432'dir ($t = .659$; $r^2 = .432$; $p < .05$). Bu değer, işkoliklik bağımlı değişkeninin (varyansın) %43.2'sinin analizdeki bağımsız değişkenler (duygusal zekâ ve öz-yeterlik) ile açıklandığını ortaya koymaktadır.

4.4. Cinsiyet Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin önemli seviyede farklılaşma olup olmadığı Bağımsız Örneklem T-Testi ile belirlenmiştir ve analiz sonuçları Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5.*İşkoliklik düzeyinin cinsiyet açısından incelenmesine ilişkin T-Testi sonucu*

				Levene Testi		T-Testi		
Değişkenler	Kategori	$\bar{X}$	ss	F	p	t	sd	p
İşkoliklik	Kadın	2.96	1.22	.039	.843	.544	455	.587.
	Erkek	2.88	1.18					

Kadın $n=104$, Erkek $n=353$

Tablo 5 incelendiğinde, Levene Testinde $p>.05$ olduğu için varyans homojen dağılmıştır. Ayrıca eğitim yöneticilerinin işkoliklik ($t[455]=.544$; $p>.05$) düzeyinin cinsiyet değişkenine göre önemli düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($\eta^2=.08$). Fakat cinsiyet bağlamında anlamlı farklılık olmamasına rağmen kadın yöneticilerin işkoliklik ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.5. Medeni Durum Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada medeni durum değişkenine göre eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin önemli seviyede farklılaşma olup olmadığı Bağımsız Örneklem T-Testi ile belirlenmiştir ve analiz sonuçları Tablo 6’te görülmektedir.

Tablo 6.*İşkoliklik düzeyinin medeni durum açısından incelenmesine ilişkin T-Testi sonucu*

				Levene Testi		T-Testi		
Değişkenler	Kategori	$\bar{X}$	ss	F	p	t	sd	p
İşkoliklik	Bekar	2.55	1.09	.806	.370	-7.623	455	.000
	Evli	3.37	1.17					

Bekar $n=262$, Evli $n=195$

Tablo 6 incelendiğinde, Levene Testinde $p>.05$ olduğu için varyans homojen dağılmıştır. Ayrıca eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyinin ($t[455]=-7.623$; $p<.05$)

medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\eta^2=.22$). Evli eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ($\bar{X} = 3.37$), bekar eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinden ($\bar{X} = 2.55$) daha fazla olduğu görülmektedir.

4.6. Yaş Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada yaş değişkenine göre eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin önemli seviyede farklılaşma olup olmadığı Bağımsız Örneklemeler T-Testi ile belirlenmiştir ve analiz sonuçları Tablo 7’te görülmektedir.

Tablo 7.

İşkoliklik düzeyinin yaş açısından incelenmesine ilişkin T-Testi sonucu

				Levene Testi		T-Testi		
Değişkenler	Kategori	$\bar{X}$	ss	F	p	t	sd	p
İşkoliklik	22-35	2.89	1.21	3.586	.059	-,260	455	.795
	36-50+	2.93	1.12					
22-35 $n=377$, 36-50+ $n=80$								

Tablo 7 incelendiğinde, Levene Testinde $p>.05$ olduğu için varyans homojen dağılmıştır. Ayrıca eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyinin ($t[455]=-.260$; $p>0.05$). Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($\eta^2=.01$)

4.7. Yöneticilik Süresi Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada yöneticilik süresi değişkenine göre eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyinin önemli düzeyde farklılaşma olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (*One-Way Anova*) ile belirlenmiştir ve analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 8.

İşkoliklik düzeyinin yöneticilik süresi açısından incelenmesine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) sonucu

Yöneticilik Süresi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Varyansın Kaynağı	<i>Kt</i>	<i>sd</i>	<i>Ko</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
0-4	292	2.73	1.15	G. Arası	31.40	2	15.703	11.469	.000
5-10	134	3.31	1.20	G. İçi	621.619	452	1.369		
11-15+	31	2.70	1.14	Toplam	653.026	456			
Toplam	457	2.90	1.19						

Tablo 8 incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ($F=11.469$; $p<0.05$) yöneticilik süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($\eta^2=.06$). Bu işlemten sonra ortaya koyulmuş olan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek adına post-hoc analiz teknikleri kullanılmıştır.

Post-hoc çoklu karşılaştırma tekniği seçiminde ise öncelikle *Levene's* testi ile grupların dağılımlarının homojenlik durumları sınanmıştır, varyansların homojen olduğu bulunmuştur (*Levene* $p=0.20$; $p>0.05$). *Scheffe* çoklu karşılaştırma tekniği, varyansların homojen olmaları durumunda sıklıkla kullanıldığı için araştırmada kullanılmıştır (Scheffe, 1956).

Tablo 9.

İşkoliklik Düzeyinin Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

Yöneticilik Süresi (i)	Yöneticilik Süresi (j)	Ortalama Fark	<i>sh</i>	<i>p</i>
0-4	5-10	-.571*	.122	.000
	11-15+	.038	.221	.985
5-10	0-4	.571*	.122	.000
	11-15+	.610*	.233	.033
11-15+	0-4	-.038	.221	.985
	5-10	-.610*	.233	.033

Tablo 9 incelendiğinde, *post-hoc Scheffe* testi sonucunda 5-10 yöneticilik süresi grubu ile 0-4 yöneticilik süresi grubu ve 11-15+ yöneticilik süresi grubu arasında istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 5-10 yöneticilik süresi grubunun 0-4 yöneticilik süresi grubuna ve 11-15+ yöneticilik süresi grubu göre daha fazla işkolik olduklarını görülmektedir. Diğer alt boyutlar ile istatistiksel bağlamda anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemektedir ($p>.05$).

4.8. Öğretmenlik Süresi Değişkenine Bağlı Olarak Eğitim Yöneticilerinin İşkolikliğinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada öğretmenlik süresi değişkenine göre eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyinin önemli düzeyde farklılaşma olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (*One-Way Anova*) ile belirlenmiştir ve analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 10.

İşkoliklik düzeyinin öğretmenlik süresi açısından incelenmesine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) sonucu

Öğretmenlik Süresi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Varyansın Kaynağı	<i>Kt</i>	<i>sd</i>	<i>Ko</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
0-4	152	2.57	1.13	G. Arası	25.343	2	12.67	9.165	.000
5-10	229	3.08	1.20	G. İçi	627.683	454	1.38		
11-15+	76	3.00	1.15	Toplam	653.026	456			
Toplam	457	2.90	1.19						

Tablo 10 incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ($F=9.165$; $p<0.05$) öğretmenlik süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($\eta^2=.06$). Bu işlemten sonra ortaya koyulmuş olan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek adına *post-hoc* analiz teknikleri kullanılmıştır.

Post-hoc çoklu karşılaştırma tekniği seçiminde ise öncelikle *Levene's* testi ile grupların dağılımlarının homojenlik durumları sınanmıştır, varyansların homojen olduğu bulunmuştur (*Levene* $p=.48$; $p>0.05$). *Scheffe* çoklu karşılaştırma tekniği,

varyansların homojen olmaları durumunda sıklıkla kullanıldığı için araştırmada kullanılmıştır (Scheffe, 1956).

Tablo 11.

İşkoliklik Düzeyinin Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

Yöneticilik Süresi (i)	Yöneticilik Süresi (j)	Ortalama Fark	sh	p
0-4	5-10	-.516*	.123	.000
	11-15+	-.436*	.165	.031
5-10	0-4	.516*	.123	.000
	11-15+	.079	.155	.878
11-15+	0-4	.436*	.165	.031
	5-10	-.079	.155	.878

Tablo 11 incelendiğinde, *post-hoc Scheffe* testi sonucunda 0-4 öğretmenlik süresi grubu ile 5-10 öğretmenlik süresi grubu ve 11-15+ öğretmenlik süresi grubu arasında istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 0-4 öğretmenlik süresi grubunun 5-10 öğretmenlik süresi grubuna ve 11-15+ öğretmenlik süresi grubu göre daha az işkolik olduklarını görülmektedir. Diğer alt boyutlar ile istatistiksel bağlamda anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemektedir ($p>.05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Küreselleşmeden ve değişen yaşan şartlarında dolayı iş verenler ve çalışanlar çeşitli davranış ve tutumlar sergilemek zorunluluğunda kalmaktadırlar. Çalışma ortamlarında rekabetin artmasından dolayı bireyler mesleki anlamda sürekli kendilerini geliştirmeyi hedeflemektedirler (Koyuncu vd., 2006). Oluşan bu rekabet ortamı bireylerin işlerini kaybetmemek adına daha çok çalışmaya ve emek sarf etmelerine neden olmaktadır. Dolayısı ile bu durum bireylerin işkolik eğilimler sergilemelerine zemin hazırlamaktadır. Bireylerin kontrollerini kaybetmiş bir şekilde çalışma istekleri, işlerine gerektirdiğinden daha çok zaman ayırmaları ve sürekli olarak işleri üzerine düşünmeleri işkoliklik olarak adlandırılmaktadır. İşkoliklik, araştırmalara konu edildiği ilk çalışmalarda olumlu bir davranış tutumu olarak ele alınmıştır. Özellikle çalışılan kurum bağlamında fakat araştırmalar devam ettikçe aslında olumlu bir davranış tutumu olmadığı hem bireylere hem de çalışma kurumlarına zaman içerisinde zarar verdiği görülmektedir (Porter, 2006).

Bu araştırmada işkolikliğin; duygusal zekâ, öz-yeterlik ve çeşitli demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Alanyazında işkoliklik ile fazlaca araştırma yapıldığı görüşmüş fakat işkoliklik ile duygusal zekâ ve öz-yeterlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda bu araştırma, yapılmış olan diğer farklı değişkenler açısından yaklaşılan işkoliklik kavramına özgün bir çerçeveden yaklaştığı için alanyazına katkı sağladığı söylenilebilmektedir.

5.1.1. İşkoliklik, duygusal zekâ ve öz-yeterlik arasındaki ilişkilerin incelenmesine ilişkin bulguların sonuçları ve tartışılması

Eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin duygusal zekâ ve öz-yeterlik ile ilişkisine bakıldığında; işkolik ile duygusal zekâ arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki ve işkoliklik ile öz-yeterlik arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca bu iki bağımsız değişkenin işkoliklik bağımlı değişkenini % 43.2 oranında açıkladığı görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde işkoliklik ile duygusal zekâ ve işkoliklik ile öz-yeterlik arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Dogaheh vd. (2013) duygusal zekâ ve işkoliklik üzerine yaptıkları çalışmada duygusal zekâ ile işkoliklik arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Monico vd. (2019)'nin çalışmada da işkoliklik ile duygusal zekâ arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuşlardır. İşkoliklik ve öz-yeterlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; Burke vd. (2006) kişilik ve işkoliklik ile ilgili yapmış oldukları araştırmada, işkoliklik ve öz-yeterliğin pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu bulmuşlardır. Libano vd. (2012)'nin “Öz-yeterliğin Karanlık ve Aydınlik Tarafları Hakkında: İşkoliklik ve İşe Bağlılık” adlı çalışmada işkoliklik düzeyi ile öz-yeterlik düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Guglielmi vd. (2012) okul müdürleri üzerine yaptıkları çalışmalarında; öz-yeterlik yetenekleri konusunda kendine güvenen okul müdürlerinin, çalışma ortamlarında daha becerikli yönlerini tanımlayabileceklerini ve bunun da işkoliklik eğilimlerini yükselteceğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca çalışmalarında işkolik ile öz-yeterlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde Kosevic ve Loh (2015), öz-yeterliğin işkolikliğe olan ilişkilerini inceledikleri çalışmada; işkolikliğin öz-yeterlik ile pozitif ilişkili olduğunu ve işkoliklerin davranış kalıplarının kişinin kendi öz-yeterlik duygusunu uyandırdıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca öz-yeterlik algıları yüksek olan çalışanların iş hedeflerine ulaşmak için kendilerine daha çok güvendiklerini ve daha çok iş tatmini yaşadıklarını söylemektedirler.

Duygusal zekâ algıları yüksek olan bireylerin işkolik tutumlar sergileme düzeylerinin düşük olduğu söylenilebilir. Duygusal zekâ, empati ve hem kendi duyguları hem de karşısındakilerinin duygularının farkında olma ve anlama olarak ifade edilebileceğinden işkoliklik kavramı ile negatif yönlü bir ilişkisi olması öngörülebilir bir durumdur. Bireylerin kendi duygularının farkında olma durumları işkoliklik tutumları sergileyip sergilemediklerini öz eleştiri ile anlamalarına ve engel olmalarına neden olabilir. Öz-yeterlik bireyin karşılaştığı herhangi bir güçlük karşısında bu güçlüğü üstesinden gelebilmek adına kendi hakkındaki inancı ve yargısıdır. Bu araştırmada işkoliklik ile öz-yeterlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Halihazırda işkolik tutumlar sergileyen bir bireyin öz-yeterliğin tanımı ışığında öz-yeterliliğin işkoliklik tutumlarını daha çok arttırdığı düşünülebilir.

İşkolik olan bireylerin zihinleri sürekli işlerinde olmasından ve işleri onların hayatlarının merkezinde olmasından dolayı işleri ile ilgili zorlukları aşmaya çalışmaları zaten işkolik bireylerden beklenen bir tutumdur. Dolayısıyla bu zorlukların üstesinden geldikçe halihazırdaki öz-yeterlik algılarının da artacağı düşünülebilir.

5.1.2. Cinsiyet değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartışılması

Araştırma sonuçlarına göre eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri, cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Benzer bulguların daha önce yapılmış olan çalışmalarda da elde edildiği görülmektedir (Akın ve Oğuz, 2010; Burke, 1999; Koyuncu vd., 2006; Naktiyok ve Karabey, 2010; Spence ve Robbins, 1992). Ancak cinsiyet değişkeni bağlamında alanyazındaki bulgular değişiklik göstermektedir.

Gürsu (2016) tarafından Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmasında kadın ve erkek öğretmenlerin işe bağlılık ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerinin az da olsa farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Cinsiyet değişkeni ile işe bağlılık arasındaki ilişki bağlamında kadınların erkeklere göre daha fazla kontrol odaklı ve işlerine takıntılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Altınkurt ve Yılmaz (2013) tarafından eğitim yöneticilerinin işkoliklikleri üzerine yapılan çalışmalarında kadın eğitim yöneticilerinin erkek eğitim yöneticilerine göre daha fazla işkoliklik eğilimleri sergilerinkileri bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada da kadın eğitim yöneticilerinin işkoliklik ölçeğine vermiş oldukları cevap skor ortalamalarının erkek eğitim yöneticilerinin vermiş olduğu skor ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Kadın bireylerin, iş hayatında erkek bireylere kıyasla daha özenli, iş odaklı ve mükemmeliyetçi çalıştıklarından dolayı skor ortalamalarının bundan dolayı daha yüksek olduğu düşünülebilir.

5.1.3. Medeni durum değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartışılması

Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında evli olan eğitim yöneticilerinin bekar olan eğitim yöneticilerine göre daha fazla işkoliklik eğilimleri olduğu görülmektedir. Fakat daha önceden yapılmış olan bazı çalışmalarda işkoliklik

eğilimlerinin medeni duruma göre farklılaşmadığı görülmektedir (Burke, 2000; Burke, Burgess ve Oberklaid 2003).

Ateş vd. (2012) evli olan öğretmenlerin bekar öğretmenlere kıyasla işlerine daha fazla motive olduklarına ve bunun nedeninin ise sosyal desteğin daha fazla olduğu sonucuna varmışlardır. Akdağ ve Yüksel (2010) ise öğretmenlerin işkoliklikleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucuna varmışlardır.

Evliliğin getirmiş olduğu maddi ve manevi sorumluluklar bireyleri daha fazla çalışmaya ve işlerine bağlanmaya teşvik ediyor olabilir. Bekar bireyler sadece kendilerinden sorumlu olduklarından dolayı evli bireylere kıyasla daha az işkolik eğilimler sergileyebilirler. Ayrıca işkolikliğin aile-iş çatışmalarına neden olan önemli bir unsur olduğu ve toplumun en önemli sosyal yapısını oluşturan aileyi olumsuz etkilediği söylenilebilir.

5.1.4. Yaş değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartışılması

Yaş değişkeni açısından bakıldığında, eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri yaş değişkeni açısından istatistiki açıdan farklılaşmamaktadır. Bardakçı (2007) ve Eraslan (2019) yaptıkları iki farklı araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Fakat Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012) Türkiye genelindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 197 eğitim yöneticisinin katıldığı araştırmalarında, eğitim yöneticilerine işkoliklik ölçeği uygulanmış ve sonuç olarak yaş değişkeni ile işkoliklik eğilimleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma tespit etmişlerdir. Araştırmada; 30-39 yaş aralığı grubundaki, 40-49 yaş aralığı grubundaki ve 50+ yaş grubundaki eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri 24-30 yaş grubundaki eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerine kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Deneyimli eğitim yöneticilerinin mesleklerinde yeni olan eğitim yöneticilerine göre daha yüksek işkoliklik skorları aldığı görülmüştür.

Çalışanların yaşlarından ziyade mesleklerinde edindikleri kıdem ve deneyimleri işkolik eğilimlerini etkilediği söylenebilir. Bu çalışmadaki yöneticilik süresi ve öğretmenlik süresi değişkenleri de bunu destekler niteliktedir.

5.1.5. Toplam yöneticilik süresi değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartışılması

Eğitim yöneticilerinin toplam yöneticilik sürelerine göre işkolik eğilimlerindeki farklılaşmaya bakıldığında, yöneticilik süreleri 5-10 yıl arasında olanların yöneticilik süreleri 0-4 yıl ve 11-15+ yıl olanlara göre daha fazla işkoliklik eğiliminde oldukları görülmüştür. Bu sonuç Akın ve Oğuz (2010)'un çalışmalarında elde ettikleri mesleki deneyim arttıkça işkoliklik eğilimlerin de arttığı sonucunu desteklemektedir. Bu bağlamda işkolikliğin zamanla kazanılan bir davranış tutumu olduğu söylenilebilir. Bunun nedeni bireylerin işleri ile ilgili daha fazla zaman geçirip deneyim kazanmaları onları işlerine daha çok bağlanmalarına ve işlerinden keyif almalarına neden olabilir. Dolayısı ile sosyal hayatlarından yavaş yavaş kopmalarına ve işlerine odaklanmalarına yol açabilir.

5.1.6. Toplam öğretmenlik süresi değişkenine bağlı olarak işkolikliğin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulguların sonuçları ve tartışılması

Eğitim yöneticilerinin toplam öğretmenlik sürelerine göre işkolik eğilimlerindeki farklılaşmaya bakıldığında, öğretmenlik süreleri 0-4 yıl arasında olanların öğretmenlik süreleri 5-10 yıl ve 11-15+ olanlara göre daha fazla işkoliklik eğiliminde oldukları görülmüştür. Bunun sebebinin mesleklerinde çalışma süreleri arttıkça aidiyet duygularının artmasına ve tecrübe ile mesleki anlamda özgüvenlerinin işlerine başladıkları ilk zamanlarından daha çok olması gösterilebilir. Yeşilyurt (2017) yapmış olduğu çalışmada 21+ yıl süredir çalışmakta olan öğretmenlerin daha az süredir meleklerinde zaman geçirmiş öğretmenlere göre daha fazla işkoliklik davranışları gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Altinkurt ve Yılmaz (2015) eğitim yöneticilerine üzerine yapmış oldukları çalışmada da mesleklerinde daha çok kıdemli olanların daha az kıdemli olanlara kıyasla daha çok işkoliklik eğilimleri gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Sonuç olarak; eğitim yöneticilerinin işkoliklikleri, onların duygusal zekâ seviyeleri ile negatif anlamda, onların öz-yeterlik algıları ile pozitif anlamda

ilişkilidir. Aynı zamanda evli olan eğitim yöneticilerinin ve mesleklerinde daha çok zaman geçirmiş eğitim yöneticilerinin daha çok işkoliklik eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırmamızdan elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve bu bulgular sonucunda çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilir;

1. Toplumda, işkolik davranış eğilimleri bireye ve özellikle kurumlara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Fakat alanyazında birçok çalışmada da görülebileceği gibi işkolik davranış eğilimleri olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bundan dolayı işkolikliğin olumsuz etkilerine ilişkin eğitim yöneticilerine ve öğretmenlere bilinçlendirmek ve bilgilendirmek adına eğitimler verilerek işkolik eğilimlerin önüne geçilebilir.
2. İşkoliklik tutumlar bireylerin aile yapısını bozulduğundan ve aile-iş çatışmalarına neden olduğundan ötürü işkolik tutumlar sergileyen bireylerin aile kurarken bu durumlarını göz önünde bulundurmaları önemlidir.
3. İşkolik eğilimlerini arttıran en önemli etkenlerden biri olan çok çalışmaya karşılık verilen ödül sistemidir. Bu ödüllendirme sistemi çalışanları daha çok çalışmaya dolayısı ile işkolik davranışlar sergilemeye itmektedir. Bu ödüllendirme sisteminin yerine verimli çalışanların ödüllendirildiği bir ödüllendirme sistemi geliştirilebilir.
4. İşkoliklik uzun vadede hem fiziksel hem de ruhsal sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Bu durum hem bireysel olarak hem de çalışma kurumuna maddi külfet oluşturmaktadır. Bu maddi zararın önüne geçebilmek adına işkolik çalışanlar erken teşhis edilip psikolojik destek sağlanılabilir.
5. Araştırmanın sonucuna göre duygusal zekâ ile işkoliklik düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Dolayısı ile eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ farkındalığını geliştirecek seminerler verilmeli, eğitim kurumu içi iletişim kuvvetlendirilmeli ve eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin birbirlerini daha iyi tanıyabilecekleri ve paylaşımlarda bulunabilecekleri çalışma ortamı teşvik edilmelidir.

6. İşkoliklik ile duygusal zekâ ve öz-yeterlik arasındaki ilişkinin incelenmesi bağlamında yerli ve yabancı alanyazında çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu iki değişkenin işkolikliği yordadığı görülmektedir ve bu konu bağlamında daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.
7. İşkoliklik ile yapılacak olan araştırmalarda sadece bireyden elde edilen verilerle değil, bireyin çevresinin de görüşleri çalışmaya dahil edilmesi daha yararlı olabilir.
8. Araştırmada elde edilmiş olan bulgular sadece ölçekler aracılığı ile elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin derinlemesine elde edilebilmesi adına karma desen ve nitel araştırmalar ile desteklenebilir.
9. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan duygusal zekâ ve öz-yeterlik nedensel karşılaştırma araştırmaları yapılarak işkoliklik ile olan ilişkileri bağlamında daha fazla bulgu elde edilebilir.
10. Elde edilen verilerin genellenebilmesi bağlamında araştırmanın örneklemini Türkiye geneline ulaşabilecek şekilde genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ., Budak, G., ve Budak, G. (2002). *İşletme yönetimi* (3. baskı). Barış Yayınları.
- Akbaş, E. (2006). *İstanbul ili fatih ilçesi ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Akın, U., ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309–327
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10331/126628>
- Ak Sütü, S. (2013). *Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Aksoy, V. H., ve Diken, İ. (2009). Annelerin ebeveynlik öz yeterlilik algıları ile gelişimi risk altında olan bebeklerin gelişimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bir bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(1), 59–68. https://doi.org/10.1501/Ozlegt_0000000133
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2015). Farklı çalışan tiplerindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 225–236. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inesj/issue/40015/475761>
- Altunbaş, T. (2018). *Duygusal zekâ programının öğrencilerin duygusal zekâ, atılgan, saldırgan ve çekingen davranışlarına etkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Osmangazi Üniversitesi.
- Altun Dilek, S. (2015). *Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–1. <https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>

- Andreassen, C. S., Ursin, H., ve Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology & Health*, 22(5), 615–629. <https://doi.org/10.1080/14768320600941814>
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R., ve Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(6), 881–890. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.6.881>
- Arıcı, M. (2019). *Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin duygusal zekâları ve öz-yeterlikleri açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Arslandaş, M., Soybaş, İ., ve Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Avukatlar üzerine bir araştırma. *International Journal of Innovative*, 1(1), 11–18.
- Aziz, S., ve Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management*, 23(8), 553–566. <https://doi.org/10.1108/17542410810912681>
- Aziz, S., ve Vitiello, K. (2015), *Managing workaholism, flourishing life, work and careers: Individual wellbeing and career experiences*. Edward Elgar Publishing.
- Aziz, S., ve Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61(2), 269–286. <https://doi.org/10.1007/BF03395760>
- Ashforth, B. E., ve Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97–125. <https://doi.org/10.1177/001872679504800201>
- Ayiro, L. P. (2009). An analysis of emotional intelligence and the performance of principals in selected schools in Kenya. *Advances in Developing Human Resources*, 11(6), 719–746. <https://doi.org/10.1177/1523422309360958>
- Awamleh, N., A., H., K. (1996). Organizational commitment of civil service managersin jordan: A field study. *Journalof Management Development*, 15(5), 65–74. <https://doi.org/10.1108/02621719610117277>

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Baltacı, A. (2017). Erteleme davranışı eğilimi ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 3(1), 56–80. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/intjces/issue/30950/310776>
- Bandura, A. (1999). *A social cognitive theory of personality*. Guilford Publications.
- Bandura, A. (1994). *Self-Efficacy, encyclopedia of human behavior*. Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Henry Holt & Co.
- Bardakçı, S., ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 45–56.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(Suppl), 13–25.
- Bashan, E. (2012). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Baştürkcü, B. (2016). *İş yaşamında çalışanların duygusal zekâ yeterliliklerinin kişilerarası sorun çözme becerilerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bayraktaroğlu, S., ve Dosaliyeva, D. (2010). *İşkoliklik, örgütsel davranışta güncel konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Beceren, E. (2012). *Duygusal ve sosyal zekâmız*. Postiga.
- Bıkmaz, F. H. (2002). Fen öğretiminde öz-yeterlik inancı ölçeği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(2), 197–210.
- Bolat, O., Bolat, T., ve Aytemiz Seymen, O. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215–239.

- Bonebright, C. A., Clay, D. L., ve 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. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.4.469>
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., ve Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88–103. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., ve Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist–Manager Journal*, 11(2), 241–263. <https://doi.org/10.1080/10887150802371781>
- Brockert, S., ve Braun, G. (2000). *Duygusal zekâ testleri*. MNS Yayıncılık.
- Broeck, A., V., D., Schreurs, B., Witte, H., D., Vansteenkiste, M., Germeys, F., ve Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics motivations: A self determination perspective. *Applied Psychology: An International Review*. 60(4), 600–621. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00449.x>
- Bruck, C. S., ve Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457–472. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00040-4)
- Buelens, M., ve Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440–458. <https://doi.org/10.1108/09534810410554470>
- Burke, R. J., (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00028>
- Burke, R. J., (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2339–2356. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00179.x>

- Burke, R.J., Burgess, Z., ve Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologist. *Psychological Reports*, (93), 91–92. <https://doi.org/10.2466/pr0.2003.93>.
- Burke, R.J., Koyuncu, M., ve Fiksenbaum, L. (2007). Career priority patterns among managerial and professional women in Turkey: Benefits of putting career first? *Women in Management Review*, 22(5), 405–417. <https://doi.org/10.1108/09649420710761464>
- Burke, R. J., Richardsen, A. M., ve Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 459–470. <https://doi.org/10.1108/09534810410554489>
- Burke, R. J., ve Köksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91(1), 60–68. <https://doi.org/10.2466/PR0.91.5.60-68>
- Burke, R. J., ve Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20, 301–308. <https://doi.org/10.1002/smi.1025>
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., ve Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223–1233. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.017>
- Büyüktaşkapu, S. (2012). Annelerin öz yeterlilik algıları ile 1–3 yaş arasındaki çocuklarının gelişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 18–30. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/amauefd/issue/1726/21150>
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (11. baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with amos: Basic concepts, applications, and programming*. Taylor & Francis.
- CISBETI (2019) – International Congress of Health, Well-Being, Technology and Innovation. BMC Proc 13, 5. <https://doi.org/10.1186/s12919-019-0166-9>
- Cantarow, E. (1979). *Women workaholics*. Mother Jones.

- Clark, M. A., Jesse S. M., Zhdanova, L., Pui, ve S. Baltes. B. B., (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clark, M. A., Lelchhook, A. M., ve Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>
- Coleman, P. K., ve Karraker, K. H. (2000). Parenting self-efficacy among mothers of school-age children: conceptualization, measurement, and correlates. *Family Relations*, 49(1), 13–2. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2000.00013.x>
- Cooper, R., ve Sawaf, A. (2003). *Liderlikte duygusal zekâ*. Sistem.
- Çakar, U., ve Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 23–48.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Yayınevi.
- Çetin, F., ve Basım, H. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 255–269. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5892/77936>
- Çubukçu, Z., ve Girmen, P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz-yeterlilik algılarının belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1–18. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ogusbd/issue/10991/131525>
- Demirbaş M., ve Yağbasan R., (2017), Sosyal öğrenme teorisine dayalı öğretim etkinliklerinin, öğrencilerin bilimsel tutumlarının kalıcılığına olan etkisinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 363–382.
- Demirtaş, H., ve Çağlar, Ç. (2012). Okul müdürlerinin özyeterlilik inançları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1–22. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/8695/108620>
- Doğan, D. S., ve Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231–252. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/4376/59946>

- Doğan, T., ve Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61–69.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Douglas, E.J., ve Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International*, 11(5), 394–417. <https://doi.org/10.1108/13620430610683043>
- Dökmen, Ü. (2003). *İletişim çatışmaları ve empati*. Sistem.
- Druskat, V. U., ve Wolff, S. B. (2001). Building the emotional intelligence of groups. *Harvard Business Review*, 79(3), 80–91.
- Durdu, M. (2021). *Okul yöneticilerinin kendilerini geliştirme düzeyleri ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Durna, U., ve Eren, V. (2006). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210–219. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66653/1042873>
- Edwards, J. R., ve Baglioni, A. J., Jr. (1991). Relationship between type a behavior pattern and mental and physical symptoms: A comparison of global and component measures. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 276–290. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.276>
- Eğnli, A. T. (2010). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35–52. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2672/34998>
- Enki, A. (2019). *Duygusal emek ve işkoliklik arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Eraslan, S. (2019). *Okul yöneticilerinde işkolik eğilimin karar verme düzeyine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Erbil, N., Divan, Z., ve Önder, P. (2006). Ergenlerin benlik saygısına ailelerinin tutum ve davranışlarının etkisi. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 3(10), 7–15. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/spcd/issue/21098/227215>

- Erdoğu, A. (2013). *İşkoliklik ve iş özel yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ergin E. (2017). *Duygusal zekâ ölçeği-adölesan kısa formunun uyarlama çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Eryılmaz, A. (2009). Barışa yönelik tutumların özsaygı ve cinsiyet değişkenleriyle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 23–31. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50238/647994>
- Ersever, H. Ö. (1996). *Karar verme becerileri kazandırma programının ve etkileşim 142 grubu deneyiminin üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerindeki etkileri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Ertürk, M. (2000). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. (3. baskı). Beta Yayınları.
- Eysenck, H. J. (1997). Addiction, personality and motivation. *Human Psychopharmacology: Clinical and Experimental*, 12(2), 79–87. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1077\(199706\)12:2+<S79::AID-HUP905>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1077(199706)12:2+<S79::AID-HUP905>3.0.CO;2-T)
- Friedman, S., D., ve Label, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Execultive*, 17(3), 87–98. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.10954764>
- Garson, B. (2005). Work addiction in the age of information technology an analysis. *IIMB Management Review*, 17(1), 15–21.
- Gerdan, E. (2018). *Yöneticilerin işkolik davranışlarının yaşam doyumlarına etkisi: Konaklama işletmeleri örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- George, D., ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step; A simple study guide and reference*. Pearson.
- Gini, A. (1998). Working ourselves to death: Workaholism, stress and fatigue. *Business And Society Review*, 100(101), 45–56. <https://doi.org/10.1111/0045-3609.00012>
- Griffiths, M. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13(2), 97–100. <https://doi.org/10.1080/16066350500057290>
- Goleman, D. (2010). *Duygusal zekâ*. Varlık Yayınları.

- Goleman, D. (2001). *Duygusal zekâ EQ neden IQ'dan daha önemlidir?* Varlık Yayınları.
- Goleman, D., ve Cherniss, C. (2001). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2007). *Sosyal zekâ*. Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2000). *İş başında duygusal zekâ*. Varlık Yayınları.
- Guglielmi, D. Simbula, S., Schaufeli, W. B., ve Depolo, M. (2012). Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model. *The Career Development International*, 17(4), 375–389. <https://doi.org/10.1108/13620431211255842>
- Gülpınar, A. (2018). *Okul yöneticilerinin öz-yeterliklerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Gümüş, H. (2021). *İşkoliklik ve stres arasındaki ilişkinin incelenmesi: Akademik personel üzerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Günbeyi, M., ve Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının işkolik çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56–63. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66662/1042999>
- Gürdere, C. (2015). *Üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ düzeyi ile stresle başa çıkma tarzları, kaygı ve depresyon belirtileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Gürel, E. B. B., ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1431–1438. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164216251>
- Gürsu, O. (2016). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin işe bağlılık hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Ekev Dergisi*, 393–404. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosekev/issue/72038/1157330>

- Güvenç, Z. (2012). *Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâları ile yansıtıcı düşünme becerileri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Hamermesh D. S., ve J. Slemrod (2005). The economics of workaholism: We should not have worked on this paper. *National Bureau Of Economic Research (NBER): Working Paper Series*, 1–3. <https://doi.org/10.2202/1935-1682.1793>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Higgs, M., ve Aitken, P. (2003). An exploration of the relationship between emotional intelligence and leadership potential. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 814–823. <https://doi.org/10.1108/02683940310511890>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., ve Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Iaffaldano, M. T., ve Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251–273. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251>
- Innanen, H., Tolvanenb, A., ve Salmela-Aro, K., (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1(1), 38–49. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001>
- Johnstone, A., ve L. Johnston (2005). The relationship between organization climate, organizational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3), 181–188.
- Joseph, D. L., ve Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>

- Kaleli, F. (2016). *Özyeterlilik ile akademik başarıya güdülenme arasındaki ilişki: Ortaokul öğrencileri örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Nişantaşı Üniversitesi.
- Kanai, A., ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 129–145. <https://doi.org/10.1023/A:1009529314121>
- Karamuk, E. (2021). *Duygusal zekânın eğitim kurumlarındaki örgütsel çatışma yönetimini yordama gücü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi
- Kart, M. E. (2005). Reability and validity of the workaholism battery (work–bat): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609–618. <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.6.609>
- Kartopu, S. (2015). *Öz yeterlilik kimlik duygusu ve dindarlık eğilimi*. Gümüşhane Üniversitesi Yayınları.
- Kavcar, B. (2011). *Duygusal zekâ ile akademik başarı ve bazı demografik değişkenlerin ilişkileri: Bir devlet üniversitesi örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., ve Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122–126. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>
- Kesen, M. (2015). Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 53–68. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/niguiibfd/issue/19760/211543>
- Kırel, A. Ç. (2013). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi*. (1. baskı). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kiechel, W. (1989). The workaholic generation. *Fortune*, 10(4), 50–62.
- Killinger, B. (1997). *Workaholics: The respectable addicts*. Firefly Books.
- King, W. R., ve He, J. (2005). Understanding the role and methods of meta-analysis in IS research. *Communications of the Association for Information Systems*, 16, 665–686. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01632>

- Kravina, L., Falco, A., De Carlo, N. A., Andreassen, C. S., ve Pallesen, S. (2014). Workaholism and work engagement in the family: The relationship between parents and children as a risk factor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 875–883. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.832208>
- Koç, E. (2019). *İşkoliklik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Korkmazer, İ. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile çocuk haklarına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. On Dokuz Mayıs Üniversitesi.
- Kosevic, A., ve Loh, J. (2015). For love: The mediating role of self efficacy on workaholism, job satisfaction and burnout. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(2), 493.
- Koyuncu, M., Burke, R.J., ve Fiksenbaum, L. (2006). Work experience and satisfaction of male and female professors in Turkey: signs of progress? *Equal Opportunities International*, 25(1), 38–47. <https://doi.org/10.1108/02610150610645959>
- Kurbanoglu, S. S. (2004). Öz yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137–152. <https://doi.org/10.15612/BD.2004.484>
- Liang, Y.-W., ve Chu, C.-M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 645–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.5.645>
- Linnenrink, E. A., ve Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Databases Academic Search Premier, Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 119. <https://doi.org/10.1080/10573560308223>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Macit, M., ve Ardıç, K. (2018). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve*

- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Addison-Wesley Reading.
- Malinowska, D., ve Tokarz A. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211–222.
<https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0027>
- Maslach, C. (1986). *Stress, burnout and workaholism. Professionals in distress*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10056-004>
- Matthews, H. (2003). Children and regeneration setting an agenda for community participation and integration. *Children and Society*, 17(4), 264–276.
<https://doi.org/10.1002/CHI.745>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., ve Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300.
<https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Mayer, J. D., ve Salovey, P. (1997). *Emotional development and emotional intelligence*. Basic.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., ve Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–54. <https://doi.org/10.1037/a0035700>
- McKay, J. (2004). Workaholism: Praised or the plague of school administrators? *Journal of Scholarship & Practice*, 1(2), 6–9.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., ve Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357–368. <https://doi.org/10.1348/096317902320369758>
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., ve Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69–91.
<https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>

- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., ve R. J. Burke, (2003). *Workaholism: A review of theory, research and future directions*. International Review of Industrial and Organizational Psychology. <https://doi.org/10.1002/0470013346.ch5>
- McMillan, L. H. W., ve O'Driscoll, M. P. (2008). *The wellsprings of workaholism: a comparative analysis of the explanatory theories*. In The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., ve Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171–186. <https://doi.org/10.1080/03069880410001697729>
- Mónico, L., Lopes, M., Fonseca, C., Prado, F., Arreguy-Senna, C., Pinto, P., ve Parreira P. (2019). International Congress of Health, Well-Being, Technology and Innovation (CISBETI). *BMC Proc* 13, (5). <https://doi.org/10.1186/s12919-019-0166-9>
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490–508. <https://doi.org/10.1108/09534810410554506>
- Mudrack, P. E., ve Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 93–111. <https://doi.org/10.1023/A:1009525213213>
- Naktiyok, A., ve Karabey, C. N. (2010). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179–198. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2688/35327>
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 180–187. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1987.tb00912.x>
- Navarette, S. (1998). *An empirical study of adult children of workaholics: Psychological functioning and intergenerational transmission* [Yayımlanmamış doktora tezi]. California Graduate Institute.

- Negiş-Işık, A., ve Gümüş, E. (2016). Yönetici özyeterliği ve okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 419–434. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.309192>
- Ng, T. W. H., ve Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 853–880. <https://doi.org/10.1002/job.536>
- Ng, T. W. H., Sorensen K., ve Feldman, D. C., (2007). Dimensions, antecedents and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.
- Oates, W. E. (1992). *Is dead; Coined the term 'workaholic'*. New York Times. <https://www.nytimes.com/1999/10/26/us/wayne-e-oates-82-is-dead-coined-the-term-workaholic.html?searchResultPosition=2>
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 122–144. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28433/302867>
- Ören, I. (2011). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile kişisel yönelimleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Üniversitesi.
- Özcan, E. D., ve Behram, N. K. (2013). A tipi kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerine etkisi: Başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutları açısından bir değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(4), 85–110. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sid/issue/30094/324721>
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Özdemir, M. (2015). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâ ve yaşam doyumlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Özkalp, E. (2013). *Örgüt içinde birey ve kişilik*. (1. baskı). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztekin, A. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygusal zekâ becerilerini okul yönetiminde kullanma düzeylerinin değerlendirilmesi*

- (Balıkesir ili örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Öztürk, (2006). *Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Pajares, F. (2003). Self-efficacy beliefs, motivation, and achievement in writing: A review of literature. *Reading and Writing Quarterly*, 19, 139–158. <https://doi.org/10.1080/10573560308222>
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and self- efficacy*, <http://people.wku.edu/richard.miller/banduratheory.pdf>, Erişim Tarihi: 25 Mayıs 2022.
- Peter, J. P., ve Nord, W. R. (1982). A clarification and extension of operant conditioning principles in marketing. *Journal of Marketing*, 46(3), 102–107. <https://doi.org/10.2307/1251708>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International*, 11(5), 440–462. <https://doi.org/10.1108/13620430610683061>
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147–164. <https://doi.org/10.1023/A:1009581330960>
- Rezaei Dogahneh, E., Khaledian, M., ve Mohammadi Arya, A. R. (2013). The relationship of psychological hardiness with emotional intelligence and workaholism. *Practice in Clinical Psychology*, 1(4), 211–217.
- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1), 34–48. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1874.2000.tb00150.x>
- Robinson, B. E. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *American Journal of Family Therapy*, 26(1), 65–75. <https://doi.org/10.1080/01926189808251087>

- Robinson, B. E., ve Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26(3), 223–238. <https://doi.org/10.1080/01926189808251102>
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., ve Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397–410. <https://doi.org/10.1080/01926180127624>
- Robinson, B. E., ve Post, P. (1995). Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *The Family Journal*, 3(3), 200–206. <https://doi.org/10.1177/1066480795033003>
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 447–452. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb01891.x>
- Robinson, E. B. (2000). *Ben işkolik değilim. Bence öylesin*. Kuraldışı Yayıncılık.
- Russo, J. A., ve Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *The Career Development International*, 11(5), 418–439. <https://doi.org/10.1108/13620430610683052>
- Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Salovey, P., ve Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057–1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., ve Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Scheffe, H. (1959). *The analysis of variance*. John Wiley press.

- Schilling, D. (2009). *Duygusal model ve elli aktivite*. Maya.
- Scott, K. S., Moore, K. S., ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314. <https://doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Senemoğlu, N. (1998). *Gelişim ve öğrenme: kuramdan uygulamaya*. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Serçeoğlu, N. (2015). *Konaklama işletmelerinde çalışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi: Tral bölgesinde bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Seybold, K. C., ve Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4–9. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb01702.x>
- Shapiro, L.E. (1999). *Yüksek IQ'lu bir çocuk yetiştirmek*. Varlık Yayınları.
- Shimazu, A., ve Schaufeli, W.B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520–536. <https://doi.org/10.1108/09534810410554524>
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232–243. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *The Career Development International*, 11(5), 374–393. <https://doi.org/10.1108/13620430610683034>
- Snir, R., ve Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 109–127. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00270.x>
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291–319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>

- Sommer SM, Bae S-H., ve Luthans F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relations*, 49(7), 977–993. <https://doi.org/10.1177/001872679604900705>
- Spence, J., ve Robins, A. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Spurk, D., Hirschi, A., ve Kauffeld, S. (2016). A new perspective on the etiology of workaholism: The role of personal and contextual career-related antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747–764. <https://doi.org/10.1177/1069072715616127>
- Stein, S., ve Book, H. (2003). *EQ, duygusal zekâ ve başarının sırrı*. Özgür.
- Şener, S. (2004). *İlköğretim okul müdürlerinin müdürlük yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, (2013). *B.G. Tabachnick, L.S. fidell using multivariate statistics* (8. baskı). Pearson.
- Taris, T. W., Van Beek, I., ve Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547–554. <https://doi.org/10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554>
- Taşhan, A. (2019). *Akademik personellerin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İnönü Üniversitesi'nde bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Taştan, S. B. (2014). İş talepleri-kaynakları modeli: İş taleplerinin, yönetici desteğinin ve otonominin işe gönülden adanma ile ilişkileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 149–192. <http://e-dergi.atauni.edu.tr/atauniiibd/article/view/5000012339/5000070877>
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Taylı, A. (2010). *Kişilerarası ilişkiler ve iletişimde duygusal zekâ*. Pegem Akademi.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 104–127. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25506/268933>

Tiftik, H., ve Zincirkıran, M. (2014). A study on employees in context of organizational commitment, job performance, burnout and workaholism: A research on cashiers. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 15(1), 171–184.

Tosunoğlu, H. (2021). *Aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici rolü: Bir alan çalışması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Tschannen-Moran, M., ve Gareis, C.R. (2004). Principals sense of efficacy: assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42, 573–585. <https://doi.org/10.1108/09578230410554070>

Tufan, Ş. (2011). *Geliştirilen duygusal zekâ eğitimi programının ortaöğretim dokuzuncu sınıf öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.

Turcan, H. G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.

Türkoğlu, D. (2006). *Türkiye’de eğitim sisteminin yönetsel yapısı ve eğitim yöneticisi yetiştirme sürecinin tarihsel gelişimi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.

Ünay, E. (2012). *Bireysel destek eğitiminin kaynaştırma öğrencilerinin matematik başarıları ve özyeterlilik algıları üzerindeki etkililiği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.

Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. W., ve Schaufeli, W. B. (2010). *Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions*. Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations.

Velez, J., Thompson, A. K., Favale, B. M., ve Falivena, P. (2018). Operant up-conditioning of the tibialis anterior motor-evoked potential in multiple sclerosis: feasibility case studies. *Neural plasticity*, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2018/4725393>

Weisinger, H. (1998). *İş yaşamında duygusal zekâ*. Mns yayıncılık.

- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Wibawa, W. M. S., ve Takahashi, Y. (2021). The effect of ethical leadership on work engagement and workaholism: Examining self-efficacy as a moderator. *Administrative Sciences*, 11(2), 50. <https://doi.org/10.3390/admsci11020050>
- Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., ve Ouweneel, E. (2013). Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 476–489. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.663527>
- Woolfolk, A., Rosoff, B., ve Hoy, W. (1990). Teacher's sense of efficacy and their beliefs about managing students. *Teaching and Teacher Education*, 6, 135–148. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(90\)90031-Y](https://doi.org/10.1016/0742-051X(90)90031-Y)
- Yalçın, B. (2012). *Sağlık çalışanlarında kişilik tiplerinin işkoliklik üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Yaylacı, Ö. G. (2006). *Kariyer yaşamında duygusal zekâ*. Hayat.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finansal sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1–18. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cagsbd/issue/44599/554006>
- Yesilyurt, H. (2017). *Farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 253–278. https://doi.org/10.1501/SBFder_00000002016
- Yıldırım, F., ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz-yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301–308.
- Yıldız, M., Yıldırım, K., Ateş, S., ve Rasinski, T. (2012). Perceptions of turkish parents with children identified as dyslexic about the problemsthat they and their children experience. *Reading Psychology*, 33(5), 399–422. <https://doi.org/10.1080/02702711.2010.515907>
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C., ve Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz-yeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 260–267.

- Yurcu, G. (2014). *Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumu ve öznel iyi oluşlarına etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Zincirkıran, M. (2014). İşkoliklik iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51(590), 103–114.
- Zülfikar, Y. F. (2007). *Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan Türk ve Amerikalı çalışanların işe yönelik değerlerinin karşılaştırılması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.



EKLER

EK.1 Araştırma İzni



EK.2 Etik Kurul Kararı



EK.3 Demografik Bilgi Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, “Eğitim yöneticilerinde işkolikliğin duygusal zekâ ve öz-yeterlik ile ilişkisi” konulu yüksek lisans tezi için veri toplama aracı olarak hazırlanmış olup, belirtilen bilimsel amacı dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. İsim belirtmenize gerek yoktur.

Ankette yer alan ifadelere ilişkin belirtmiş olduğunuz görüşlerin doğru ya da yanlışlığı kesinlikle sorgulanmayacak olup, anketteki her ifadeye ilişkin vereceğiniz en doğru cevap, sizin mevcut durum hakkındaki görüşünüz olacaktır.

Yapılan araştırmaya gönüllü olarak katıldığınızı aşağıdaki onay kutusunu seçerek onaylamanız gerekmektedir. Onayladıktan sonra devam edebilirsiniz. Katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

☐ Ankete gönüllü olarak katılıyorum.

1. Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐
2. Medeni Durumunuz: Evli ☐ Bekar ☐
3. Yaşınız: 22-35 ☐ 36-50 ☐ 51+ ☐
4. Eğitim Yöneticiliği süreniz:
- 0-4 yıl ☐ 5-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 20+ ☐
5. Öğretmenlik mesleğindeki süreniz:
- 0-4 yıl ☐ 5-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 20+ ☐

EK.4 DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği– Örnek Maddeler

1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.
2. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.
3. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.
4. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.
5. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.

EK.5 Duygusal Zeka Ölçeği – Örnek Maddeler

1. Başka insanların duygularını ve ruh hallerini onların ses tonlarından ve yüz ifadelerinden anlayabilirim.
2. Resimlerde ve müzikte ifade edilen duyguları ve hisleri anlayabilirim.
3. Bir görevi tamamladıktan kendimi boş hissettiğimde neşelenmeye çalışır ve bir sonraki olay için hazır olurum.
4. Depresif hissettiğimde ruh halimi değiştirebilirim.
5. Olaylar kötü gittiğinde bile umudumu kaybetmem.

EK.6 Yönetici Öz-yeterlik Ölçeği– Örnek Maddeler

1. Okulunuzda paylaşılan bir vizyon oluşturmak için bireyleri heveslendirmek.
2. İş için gerekli olan zamanı yönetmek.
3. Kendi günlük programınızı düzenlemek.
4. İş için gerekli evrakları idare etmek.
5. İşin farklı gereklilikleri arasında hangisine öncelik vereceğinize karar vermek.

