

The Relationship Between Elementary School Teachers' Perceptions About Their Workaholism Levels and Organizational Health*

Burcu Yavuz Tabak

Aksaray University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences

Fatih Şahin

Gazi University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences

Hasan Tabak

Aksaray University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences

Abstract

In this study, the relationship between workaholism level of teachers and their perceptions about organizational health was examined. The sample of the study consisted of 255 teachers, who were assigned with appropriate sampling in the central districts of Ankara. Workaholism Scale and Organizational Health Scale were conducted to collect the research data. The results of the study indicated that there were significant relationships between organizational health and workaholism level of the teachers. Negative relationships were found between 'working compulsively', a sub-dimension of workaholism, and all sub-dimension of organizational health. However, the highest relationship was found between working compulsively and 'environmental interaction', a sub-dimension of organizational health. The regression analyzes revealed that 'working excessively', another sub-dimension of workaholism, has significantly predicted three sub-dimensions of organizational health (organizational leadership, organizational identity and organizational product). It was seen that working excessively is a significant predictor of these three dimensions. Working compulsively was found to be a negative and significant predictor of all sub-dimensions of organizational health. The results of the research were discussed in the context of the workaholism level of teachers and organizational health.

Keywords: Workaholism, Organizational Health, Educational Administration



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 19, No 3, 2018
pp. 610-621
DOI: 10.17679/inuefd.469687

Received : 11.10.2018
Accepted : 28.12.2018

Suggested Citation

Yavuz Tabak, B., Şahin, F., & Tabak, H. (2018). The relationship between elementary school teachers' perceptions about their workaholism levels and organizational health. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19(3), 610-621. DOI: 10.17679/inuefd.469687

*The summary of this article was presented as a paper at the XII. International Congress of Educational Administration (11-13 May 2017).

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The tendencies of workaholism can be experienced in educational organizations as well as in other organizations. Some teachers work more than necessary, and they spend a significant part of their time in business life. Work attachment behaviors can be seen more frequently in these teachers. This situation is an indicator of workaholism in which the work is continuously considered even in the time that is not going through. The effects of workaholism on organizational life may have different effects. Workaholism, which has positive or negative effects on burnout, job or life satisfaction and relations, is also thought to be related to organizational health. The fact that organizational commitment and student success are high in healthy organizations makes it important to address organizational health within the context of different variables. In this study, the relationship between workaholism and organizational health was examined.

Purpose

In this study, the relationship between organizational health and workaholism level of teachers was examined. In the study, firstly, it was determined how teachers' workaholic levels were and how these teachers perceived organizational health. Subsequently, the relations between workaholism level of teachers (working excessively and working compulsively) and organizational health (organizational leadership, organizational integrity, organizational identity, organizational product, and environmental interaction) were determined in the context of sub-dimensions. Finally, it was determined whether the workaholism level of teachers was a significant predictor of organizational health.

Method

In this study, correlational survey model was used. The population of the study consisted of teachers working in central districts of Ankara. In the study, 263 teachers were reached by selecting appropriate sampling method, and data from 255 teachers were evaluated. In this study, Organizational Health Scale developed by Akbaba (1997), and The DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) Workaholism Scale, developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) and adapted to Turkish by Doğan and Tel (2011), were used as data collection tools. Data analysis was performed in two stages. The data recorded on the computer were analyzed by examining the missing or incorrect value, outliers and multiple changes, and the values that were mistakenly entered were corrected in this analysis. In the missing value analysis, missing items were replaced by EM algorithm. 8 out of 263 teachers' opinions in the data set were excluded because they were outliers, and data from 255 teachers were evaluated. In order to solve the sub-problems in the study, the arithmetic mean values of the items in each sub-dimension were determined and a score was calculated for it. The Pearson product moment correlation coefficient (Pearson r) was used to calculate the relationships between the variables. In addition, multiple linear regression analysis was conducted to determine the predictive variables of independent variables.

Findings

Results showed that teachers' perceptions about organizational health were low, and workaholism level of teachers was above average. There were negatively significant relationships between the sub-dimensions of organizational health and the sub-dimensions of workaholism. When the relationships between the sub-dimensions of organizational health and workaholism were examined, it was seen that there were negative correlations between all sub-dimensions of organizational health and working compulsively, which is a sub-dimension of workaholism. There were negative, low level and meaningful relationships among organizational integrity and organizational identity with working excessively. The relation between environmental interaction and working compulsively was similarly negative and at a higher significance level. It was concluded that there was a moderate, significant relationship between workaholism and organizational health. 15% of the variance in organizational leadership, 6% of the organizational integrity, environmental interaction, organizational identity and 20% of the variance in the organizational product were explained by workaholism. According to standardized regression coefficients (β), working compulsively predicted organizational health more. When the t-test results of the significance of the regression coefficients were examined, it was seen that working excessively was a significant predictor of organizational leadership,

organizational identity, and organizational product. Working compulsively was a negative and significant predictor of all sub-dimensions of organizational health.

Discussion & Conclusion

In this study, the relationships between teachers' perceptions of organizational health and workaholism level of them were examined. The results of the research showed that teachers' perceptions about organizational health were low. When the workaholism level of the teachers were examined, it was seen that the scores in both the working excessively and working compulsively were at a high level. According to the results of the research, there were a significant relationship between organizational health and workaholism. negative relationship was found among all sub-dimensions of organizational health, particularly with working compulsively. Working excessively significantly predicted organizational leadership, organizational identity, and organizational product. Working compulsively was a negative and significant predictor of all sub-dimensions of organizational health. Based on the results of the research, it can be argued that the workaholism level of the teachers are high and this situation may have some undesired consequences on organizational health. Waiting for higher performance from teachers to get better results, or seeing this expectation as a requirement of the profession, can lead to the creation of tendencies of workaholism. Undoubtedly, teaching is a profession that requires devotion, but when it comes to a holistic perspective, a very positive concept can become negative in terms of individuals, society, and system. It can be asserted that it is important for organizational health to take into consideration the idea that increasing workaholic behaviors at the expense of individual and organizational health can cause harm to the organization. The fact that both teachers and educational administrators are aware of this phenomenon may contribute to the creation of a healthier organizational climate.

İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşkoliklik Düzeyleri ile Örgüt Sağlığına İlişkin Alguları Arasındaki İlişki[†]

Burcu Yavuz Tabak

Aksaray Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Fatih Şahin

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Hasan Tabak

Aksaray Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Öz

Bu çalışmada, öğretmenlerin işkoliklik düzeyi ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara merkez ilçelerinde görev yapan, uygun örnekleme ile belirlenmiş 255 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için İşkoliklik Ölçeği ve Örgüt Sağlığı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, örgüt sağlığı ile işkoliklik arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. İşkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile örgüt sağlığının tüm alt boyutları arasında ters yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte en yüksek ilişki kompulsif çalışma ile örgütsel sağlığın çevresel etkileşim boyutu arasında bulunmuştur. İşkolikliğin aşırı çalışma boyutu örgütsel liderliği, örgütsel kimliği ve örgütsel ürünü anlamlı bir şekilde yordamıştır. Aşırı çalışmanın örgütsel liderliğin, örgütsel kimliğin ve örgütsel ürünün anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Kompulsif çalışma ise örgüt sağlığının tüm alt boyutlarının negatif ve anlamlı bir yordayıcısıdır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ve okulların örgüt sağlığı bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Örgüt Sağlığı, Eğitim Yönetimi.



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 19, Sayı 3, 2018
ss. 610-621
DOI: 10.17679/inuefd.469687

Gönderim Tarihi: 11.10.2018
Kabul Tarihi : 28.12.2018

Önerilen Atıf

Yavuz Tabak, B., Şahin, F., & Tabak, H. (2018). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişki. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 610-621. DOI: 10.17679/inuefd.469687

[†]Bu makalenin özeti XII. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde (11-13 Mayıs 2017) bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Okullar öğretmenlerin resmi olarak yaptıkları görevlerin ötesinde, gönüllülüğe dayalı çalışan ve okul gelişimine katkıda bulunan öğretmenlere ihtiyaç duymaktadır. Okullarda etkililiğin sağlanması öğretmenlerin bu özverili çalışmalarını ile ilişkilendirilmektedir. Kimi öğretmenler okulları için bu gönüllü katkıyı, mesleklerinin de bir gereği olduğunu düşünerek yapmaktadırlar. Ancak bazı öğretmenlerde bu yönde aşırı bir eğilim olabilmektedir. Eğitim-öğretim faaliyetlerini planlama, materyal geliştirme, öğrenci çalışmalarını değerlendirme, okulda sosyal etkinlikler düzenleme gibi ek sorumluluklar alma veya buna benzer faaliyetlere gönüllü olarak katkı sağlama çabası öğretmenlerin hem iş yüklerini arttırmakta hem de çalışma saatlerini genişletmektedir. Alanyazında işkoliklik olarak tanımlanan iş yükünün artması ve çalışma saatlerinin genişlemesi hem birey hem de örgüt yaşamını üzerinde olumlu ve olumsuz birtakım etkileri olmaktadır (Andreasses, Hetland, Molde ve Pallesen, 2011; Burke, 2001; Porter, 1996; Scott, Moore ve Miceli, 1997; Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012). İşkolikliğin olumlu etkileri incelendiğinde, işkoliklik düzeyi yüksek bireylerde daha düşük tükenmişlik yaşandığı (Akın ve Uğuz, 2010), iş ve yaşam memnuniyetinin daha yüksek olduğu (Andreasses, Hetland, Molde ve Pallesen, 2011; Spence ve Robbins, 1992) görülmektedir. İşkolikliğin örgütsel yaşama olumsuz yansımaları incelendiğinde ise, yüksek işkolikliğin düşük sağlıkla ilişkili olduğu (Andreasses, Hetland, Molde ve Pallesen, 2011) ileri sürülebilir. İşkolikliğin çalışanların iş (Porter, 1996) ve aile yaşamlarındaki (Burke, 2001) ilişkiler üzerinde de olumsuz etkileri olabilmektedir. Bu noktada işkoliklik ve işle meşguliyet kavramlarını inceleyen Shimazu ve diğ. (2012) iki kavram arasında çok zayıf bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işkolikliğin bozuk sağlık durumu ve azalan yaşam doyumu ile ilişkili iken işle meşguliyetin daha sağlıklı olma ve artan yaşam doyumu ve iş performansı ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Uzun çalışma sürelerinin sağlık yaşamı üzerinde kardiyovasküler hastalık, diyabet, malulen emeklilik, öznel yorgunluk, uyku eksikliği gibi etkileri bulunmaktadır (Van der Hulst, 2003). İşkolikliğin yüksek iş memnuniyeti ilişkili olduğunu gösteren araştırmaların (Andreasses, Hetland, Molde ve Pallesen, 2011) yanı sıra aksi yönde bulgular ileri süren araştırmalar da vardır (Altinkurt ve Yılmaz, 2015).

İşkoliklik, örgütsel yaşamda sıklıkla karşılaşılan bir olgu olmasına rağmen bu olgunun anlamı ve temel bileşenleri üzerinde tam anlamıyla uzlaşma sağlanabilmiş değildir (Harpaz ve Snir, 2003). İşkolikliğe ilişkin sistemli tanımlamanın ilk kez Oates tarafından yapıldığı ileri sürülebilir (Harpaz ve Snir, 2003, Loscalzo ve Giannini, 2017; McMillan, O'driscoll, Marsh ve Brady, 2001). İşkoliklik kavramı ilk kez çalışmalarını alkol bağımlıları üzerine yürüten Oates (1968) tarafından ele alınmıştır. Yazar tarafından "Alkoliklere benzer davranış kalıpları üreten bir tür bağımlılığı ortaya koyduğu kişisel bir itiraf" olarak kullanılmıştır. Oates (1968) işkolikliğin aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacı olduğunu, bu nedenle bireyin sağlığını, mutluluğunu, sosyal aktivitelerini ve diğer bireyler ile ilişkisini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. İşkolikliği çeşitli açılardan inceleyen Scott, Moore ve Miceli (1997), işkolikliğin üç temel özelliğinin olduğunu belirtmektedirler. İşkolikler, fazla çalışma süresi kendi inisiyatiflerine bırakılsa da; i) zamanlarının büyük bir kısmını iş aktivitelerinde geçirerek önemli sosyal, ailevi ve dinlenme faaliyetlerini tamamen ihmal etmekte; ii) işte bulunmadıkları zaman ısrarla işi düşünmekte; iii) beklenenin ötesinde çalışmaktadırlar. Moiser'e (1983, akt. Harpaz ve Snir, 2003) göre haftada 50 saat ve üzeri çalışan bireylerde işkolik eğilimlerin bulunma olasılığı vardır. Scott, Moore ve Miceli (1997) işkoliklik davranış kalıplarının her biri ile performans, iş ve yaşam doyumu ile yapılan iş miktarı arasında anlamlı ilişkiler bulunabileceğini iddia etmişlerdir. İşkoliklik davranışların örgütsel yaşamda olumlu veya olumsuz etkileri görülebilmektedir (Snir ve Harpaz, 2004). Ancak içinde olumsuz yönler barındırır da işkolikliğin örgütler için arzu edilen bir yönünün olduğu ileri sürülebilir. Örgütler çoğunlukla işkolik bireyleri ödüllendirmekte, bütün zamanlarını işi için harcayan bireyler bağlılığı yüksek olarak değerlendirilmektedir (Burke, 2001). Alan yazında işkoliklik bazı temel boyutlarda incelenmektedir. Spence ve Robbins (1992) işkolikliğini (i) işe dahil olma, (ii) işten keyif alma ve (iii) motivasyon olarak üç temel boyutta ele almışlardır. Bu araştırmacılara göre gerçek işkoliklerde işe dahil olma ve motivasyon düzeyi yüksek olmasına karşın, işten keyif alma düşük düzeydedir. İşkolikliğini iki temel boyutta ele alan çalışmalar da bulunmaktadır: (i) aşırı çalışma ve (ii) kompulsif çalışma. Aşırı çalışmada örgütsel veya ekonomik beklentilerin ötesinde, işe beklenenin ötesinde zaman ayırma söz konusudur. Kompulsif çalışmada ise çalışan, işte olmasa dahi ısrarla ve sıklıkla iş hakkında düşünür, kendisini bu düşünceden kurtaramama hali bulunmaktadır (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008).

İşkolikliğin hem birey hem de örgüt sağlığını olumsuz etkileyen olgulardan biri olduğu görülmektedir. Eğitim örgütleri açısından bakıldığında örgüt sağlığı ise birey ve örgüt yaşamı üzerinde önemli etkileri olan bir değişkendir. Örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olması (Korkmaz, 2011; Tsui ve Cheng, 1999), örgüt sağlığı ile öğrenci başarısı arasında güçlü bir ilişkinin olması (Hoy ve

Hannum, 1997) sağlıklı bir örgüt yapısının okullar için ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Sağlıklı bir örgüt yapısı örgütler için istenen bir durum olmasına rağmen, örgütler için bu durum her zaman sağlanmamakta, bazı örgütsel davranışlar, örgüt sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin, iş stresinin yüksek olduğu örgütlerde, örgüt sağlığı düzeyi düşük çıkabilmektedir (Gül, 2007). Eğitim örgütleri için örgüt sağlığı, eğitim örgütünün sadece bulunduğu ortamda yaşamını sürdürmekle kalmaması, sürekli olarak gelişimini sürdürmesi, baş etme ve yaşam becerilerini sürekli olarak geliştirmesidir (Miles, 1969, akt. Akbaba Altun, 2001). Miles (1969, akt. Akbaba Altun, 2001) sağlıklı bir örgütte tüm üyelerce benimsenen ortak amaçların olduğunu, açık iletişimin sağlandığını, gücün tek bir merkezde toplanmak yerine dengeli dağıldığını, örgütsel kaynakların etkili kullanıldığını, üyelerin örgütlerine bağlı olduklarını, üyelerin kendilerini örgütte iyi hissettiklerini, örgütte yenileşmenin sağlandığını, üyelerin örgütsel süreçlere aktif olarak müdahale edebildiğini, çevreyle uyumlu etkileşimin olduğunu ve örgütte sorun çözme kapasitesinin yüksek olduğunu belirtmektedirler.

Bir örgütü sağlıklı bir örgüt haline getiren farklı bileşenler bulunmaktadır. Hoy ve Hannum (1997) eğitim örgütlerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında örgüt sağlığını üç farklı düzeyde, altı farklı boyutta ele almışlardır. Araştırmada örgüt sağlığı teknik düzeyde akademik önem (vurgu) ve öğretmen ilişkiliği (bağlantılı olma); yönetsel düzeyde meslektaş liderliği, kaynak desteği ve okul yöneticisinin etkisi; kurumsal düzeyde ise kurumsal bütünlük boyutunda ele alınmıştır. Akademik önemde mükemmelliğe; öğretmen ilişkiliğinde okulda kurulan arkadaşça, güçlü ilişkilere; meslektaş liderliğinde yönetici tarafından sağlanan destekleyici, açık, paylaşımcı liderliğe; kaynak desteğinde öğretimsel materyallerin ve ayrıca ihtiyaç duyulan kaynakların sağlanmasına; okul yöneticisinin etkisinde astları etkileme yeteneğine; örgütsel bütünlükte ise çevresel baskı veya müdahalelere karşı güçlük bütünlük içinde olmaya vurgu yapılır. Akbaba (2001) örgüt sağlığı üzerine geliştirdiği ölçekte beş boyuta değinmiştir: örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim. Bu boyutlar bir bütün olarak ele alındığında destekleyici liderlik davranışlarının ve yüksek verimliliğin olduğu, iyi ilişkilerin geliştirildiği, olumlu kimlik algısı oluşturan ve kurumsal bütünlüğe sahip olan örgütlerin sağlıklı özellikler taşıdığı ileri sürülebilir. Kurumsal bütünlüğe sahip olan örgütler çevresel baskı veya müdahalelere karşı kendilerini daha iyi korurlar, çevreden gelebilecek olumsuz etkilere karşı daha hazırlıklı olurlar (Hoy ve Woolfolk, 1993). Okuldaki üyeler arasında gerçekleşen etkileşimin özünde sınıf ve okul için kaynak bulma, araç-gereç temin etme, öğrenci başarısını sağlama, okulu geliştirme, okulun çevreyle uyumunu artırma vardır. Tüm bu çabalar örgütü sağlıklı bir yapıya kavuşturan unsurlardır (Korkmaz, 2011). Sağlıklı bir okul ortamında öğrenci başarısının daha yüksek olacağı (Hoy ve Hannum, 1997), öğretmenlerin daha yüksek bir adanmışlıkla görevlerini yerine getireceği (Tsui ve Cheng, 1999), bu yüzden sağlıklı bir okul ortamı oluşturmanın eğitim örgütleri açısından çok önemli olduğu ve dönüşümcü liderlik davranışlarıyla (Korkmaz, 2007) buna katkı sağlamak gerektiği ileri sürülebilir.

Örgüt sağlığının okullar için önemine ve işkolikliğin de örgüt sağlığı üzerindeki önemine değinilmiştir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde işkoliklik üzerine çalışmalar bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyini belirleyen çalışmalar yapılmıştır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012; McKay, 2004). Bu araştırmalar özellikle çalışma saatleri fazla olan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin de fazla olduğunu göstermektedir. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile iş doyumlarını inceleyen bir araştırmada (Altinkurt ve Yılmaz, 2015) okul yöneticilerinin yarısından daha fazlasının işkolik eğilimler gösterdiği, işkolik eğilim göstermeyen rahat çalışanların en yüksek iş doyumuna sahip olduğu, iş bağımlısı tipindeki okul yöneticilerinin iş doyumlarının da düşük olduğu sonucunda ulaşılmıştır. Okul yöneticilerine benzer şekilde, öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri incelenmektedir. Bu çalışmalarda işkoliklik, örgütsel açıdan iş yaşam dengesi (Altun-Dilek ve Yılmaz, (2016), örgütsel bağlılık ve vatandaşlık (Rakhshanimehr ve Jenaabadi, 2015), tükenmişlik ve stres (Akın ve Oğuz, 2010; Jenaabadi, Nejad, Abadi, Haghi, & Hojatinasab, 2016), yaşam doyumunu (Shojaei ve Shirazi, 2016), mesleki profesyonizm (Nartgün, Ekinci, Tükel ve Limon, 2016) ve okul iklimi (Yılmaz, Altinkurt ve Kesim, 2014) gibi kavramlarla ele alınmıştır. Bu araştırmada da örgütsel etkinliğin ve çalışan refahının bir göstergesi olan okulların örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Çünkü iş yaşamında birey ve örgüt üzerinde çok boyutlu etkileri olan bu iki kavramın okullarda da birlikte incelenmesinin eğitim örgütleri açısından yarar sağlayacağı düşünülmüştür. Bu yarar örgüt sağlığının okulun hem başarısı hem de gelişimi ile ilgili olduğu hatırlanacak olursa öğretmenlerin çalışma davranışlarının etkisini ortaya koymak adına önem arz etmektedir. Öyle ki işkoliklik en çok bireysel ve örgütsel sağlıkla ilişkilendirilmektedir. Ancak işkoliklik ve örgüt sağlığı kavramlarını eğitim örgütleri bağlamında birlikte ele alan ve değerlendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum da araştırmacılar tarafından bir eksiklik olarak görülmüş ve bu bağlamda araştırma da şu sorulara cevap aranmıştır: 1) İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları nasıldır? 2) İlköğretim Kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasında

anlamli ilişki var midir? 3) İlköğretim Kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri örgüt sağlığına ilişkin algılarını etkilemektedir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

İlköğretim kurumu öğretmenlerinin görüşlerine göre okulların örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin işkoliklikleri arasındaki ilişki inceleyen bu araştırma iliŝkisel tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimleme ve tanımlamayı amaçlayan araştırma türüdür (Karasar, 2005). Bir grubun özelliklerini belirlemek amacıyla verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalar tarama modeli ile yapılabilmektedir. Diğeri bir ifadeyle var olan durumu tespit ederek bu durumu betimleme olanağı sağlama imkânı sunmaktadır (Balci, 2009; Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2009).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada uygun örnekleme yöntemi kullanılarak 263 öğretmene ulaşılmıştır. 255 öğretmenden toplanan veriler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma örneklemini Ankara ili merkez ilçeleri ve uygun örnekleme yöntemiyle alınması neticesinde ulaşılan öğretmen sayısının yeterli olduğu kanısına varılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2009). Araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin yarısından fazlasının kadın öğretmenlerden oluşurken öğretmenlerin daha çok genç ve kıdemi 20 yılı geçmeyen öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu doğrultuda örnekleme ilişkin detaylı demografik veriler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Demografik Verilere İlişkin İstatistikler

Demografik Değişkenler	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	142	56
	Erkek	113	44
Medeni Durum	Evli	181	71
	Bekâr	74	19
Yaş	25-35 yaş	83	33
	36-45 yaş	68	27
	46-55 yaş	67	26
	55 yaş ve üzeri	27	14
Kıdem	2-10 yıl	82	33
	11-20 yıl	74	30
	21-30 yıl	58	24
	31-40 yıl	28	13
Mezuniyet Türü	Yüksekokul	12	5
	Lisans	171	67
	Yüksek Lisans	40	28

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Akbaba (1997) tarafından geliştirilen “Örgüt Sağlığı Ölçeği” ile Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) İşkoliklik Ölçeği kullanılmıştır.

Örgüt Sağlığı Ölçeği: Ölçeğin dördümlü Likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş 53 maddesi bulunmaktadır. Ölçekte 13 maddeden oluşan örgütsel liderlik, 10 maddeden oluşan örgütsel bütünlük, 14 maddeden oluşan çevresel etkileşim, 8 maddeden oluşan örgütsel kimlik ve 8 maddeden oluşan örgütsel ürün olmak üzere beş alt boyut bulunmaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin dereceleme seçenekleri “Her zaman = 1” ve “Hiçbir zaman = 4” biçiminde ifade edilmiştir. Örgüt Sağlığı Ölçeği’nin beş faktörlü yapısının doğrulanması için nihai verilerle yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonuçları beş faktörlü modelin iyilik uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir. Uyum indeksi referans değerlerine (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003) bakıldığında ölçeğin beş faktörlü yapısının doğrulandığı ($X^2 /sd = 2.54$; RMSEA = .06; CFI = .94; GFI = .98) görülmektedir. Ölçeğin faktörleri için araştırmacılar tarafından hesaplanan güvenilirlik katsayıları sırasıyla örgütsel liderlik için .96, örgütsel bütünlük için .68, çevresel etkileşim için .60, örgütsel kimlik için .82 ve örgütsel ürün .86 toplamda ise .93 olarak hesaplanmıştır.

İşkoliklik Ölçeği: Ölçeğin beşli Likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş 14 maddesi bulunmaktadır. Ölçekte 8 maddeden oluşan aşırı çalışma ve 6 maddeden oluşan kompulsif çalışma olmak üzere iki alt boyut bulunmaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin dereceleme seçenekleri "Hiç uygun değil = 1" ve "Tamamen uygun = 5" biçiminde ifade edilmiştir. İşkoliklik Ölçeği'nin üç faktörlü yapısının doğrulanması için nihai verilerle yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları üç faktörlü modelin iyilik uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir. Uyum indeksi referans değerlerine (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003) bakıldığında ölçeğin beş faktörlü yapısının doğrulandığı ($\chi^2 /sd = 2.14$; RMSEA = .05; CFI = .93; GFI = .96) görülmektedir. Ölçeğin faktörleri için araştırmacı tarafından hesaplanan güvenilirlik katsayıları sırasıyla aşırı çalışma için .81 ve kompulsif çalışma .85 toplamda ise .90 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Veri analizi iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, bilgisayar ortamına aktarılan veriler eksik ya da hatalı değer, aykırı değer ve çoklu değişme açısından incelenerek analize tabi tutulmuş, Hatalı değer analizinde, yanlışlıkla hatalı girildiği düşünülen değerler düzeltilmiştir. Eksik değer analizinde, boş bırakılan maddelerin yerine EM algoritması yoluyla atama yapılmıştır. Veri setinde yer alan 263 öğretmen görüşünden 8'i aykırı değer olduğu için çıkarılmış, 255 öğretmenden toplanan veriler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada alt problemlerin çözümlenebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek o faktör için bir puan hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) kullanılmıştır. Bununla birlikte, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Regresyon analizlerinin yorumlanmasında, standartlaştırılmış Beta (β) katsayıları ve bunların anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları dikkate alınmıştır. Verilerin analizi .05 anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde okulların örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin işkoliklikleri arasındaki ilişkiye ait bulgular alt problemlere uygun olarak düzenlenmiştir. Öğretmen algılarına göre örgüt sağlığı ve işkoliklik alt boyutlarında algıların dağılımını gösteren hesaplanan aritmetik ortalama, standart sapma ve işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Değişkenlerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	\bar{x}	ss	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Örgütsel liderlik	1.48	.59	-						
2. Örgütsel bütünlük	2.26	.30	.48**	-					
3. Çevresel etkileşim	2.24	.33	.65**	.61**	-				
4. Örgütsel kimlik	1.64	.51	.77**	.54**	.78**	-			
5. Örgütsel ürün	1.61	.51	.79**	.48**	.75**	.84**	-		
6. Aşırı çalışma	3.18	.72	-.07	-.15*	-.28**	-.19*	-.13	-	
7. Kompulsif çalışma	3.46	.83	-.28**	-.23**	-.44**	-.39**	-.36**	.81**	-

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

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu, ortalamanın altında değerlere sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel bütünlük ve örgütsel etkileşim puanları nispeten daha yüksek değerlerdeyken (sırasıyla; $\bar{X}=2.26$ ve $\bar{X}=2.24$), örgütsel liderlik puanı ($\bar{X}=1.48$) en düşük değerdedir. Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri incelendiğinde hem aşırı çalışma ($\bar{X}=3.18$) hem de kompulsif çalışma ($\bar{X}=3.46$) boyutundaki puanların ortalama değer üzerinde olduğu görülmektedir. Bu veriler çerçevesinde öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu, öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin ise ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir.

Örgüt sağlığına ilişkin alt boyutlar arasında ve işkoliklik alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örgüt sağlığı alt boyutları ile işkoliklik alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde örgüt sağlığının tüm alt boyutları ile işkoliklik alt boyutu olan kompulsif çalışma arasında negatif yönde orta düzeye yakın anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Kompulsif çalışma ile en yüksek ilişki çevresel etkileşim boyutunda elde edilmiştir ($r=.44$). Örgüt sağlığı alt boyutlarından örgütsel bütünlük ve örgütsel kimlik, işkoliklik alt boyutu olan aşırı çalışma ile negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkilidir. Çevresel etkileşim

ile aşırı çalışma arasındaki ilişki ise benzer şekilde negatif yönde ve daha yüksek anlamlılık düzeyindedir (r=.28).

İşkoliklik davranışlarının örgüt sağlığını yordamasına ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin İşkoliklik Düzeylerinin Örgüt Sağlığını Ne Düzeyde Yordadığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayan Değişken	Yordanan Değişkenler														
	Örgütsel Liderlik ^a			Örgütsel Bütünlük ^b			Çevresel Etkileşim ^c			Örgütsel Kimlik ^d			Örgütsel Ürün ^e		
	β	T	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		9.75	.00		24.45	.00		26.30	.00		14.04	.00		12.96	.00
1.Aşırı Çalışma	.46	3.88	.00	.11	.83	.41	.20	1.73	.09	-.37	3.16	.00	.45	3.87	.00
2.Kompulsif Çalışma	-.66	5.5	.00	-.32	-2.53	.01	-.60	-5.16	.00	-.69	-5.89	.00	-.72	-6.18	.00

^a R = .39, R² = .15; F = 15.53, p < .05

^b R = .24, R² = .06; F = 5.34, p < .05

^c R = .45, R² = .20; F = 22.03, p < .05

^d R = .44, R² = .20; F = 21.09, p < .05

^e R = .44, R² = .20; F = 20.93, p < .05

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde, işkoliklik alt boyutları (yordayan değişkenler) ile örgüt sağlığı alt boyutları (yordanan değişkenler) arasında orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel liderlikteki varyansın %15'i, örgütsel bütünlükteki varyansın %6'sı, örgütsel etkileşim, örgütsel kimlik ve örgütsel ürünlerdeki varyansın ise %20'si işkoliklik davranışıyla açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre (β), kompulsif çalışma örgüt sağlığını daha fazla yordamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde aşırı çalışmanın örgütsel liderliğin, örgütsel kimliğin ve örgütsel ürünün anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Kompulsif çalışma ise örgüt sağlığının tüm alt boyutlarının negatif ve anlamlı bir yordayıcısıdır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacı olarak ifade edilen işkolikliğin birey ve örgütleri etkilediği, bu olgunun örgütsel birçok değişkenle ilişkili olduğu bilinmektedir (Akın ve Oğuz, 2010; Altınkurt ve Yılmaz, 2015; Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008; Spence ve Robbins, 1992). Bu çalışmada, işkoliklik olgusuyla ilişkili olduğu düşünülen örgüt sağlığı konu incelenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algıları ile işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir, işkoliklik örgüt sağlığını yordayıcı bir değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırmada öncelikle örgüt sağlığı ve işkolikliğe ilişkin puanlar incelenmiştir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğunu göstermiştir. Okul sağlığı, okulun psikolojik ve sosyal durumunun bir göstergesi olarak düşünülebilir (Akbaba, 1997). Bu bağlamda okuldaki birçok unsuru etkilediği veya bunlardan etkilendiği söylenebilir. Örgütsel liderlik puanının diğer sağlık boyutlarından daha düşük olması dikkat çekici bir bulgudur. Öte yandan öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri incelendiğinde hem aşırı çalışma hem de kompulsif çalışma boyutundaki puanların ortalama değer üzerinde olduğu görülmektedir. Okur Özdemir ve Arık'ın (2018) çalışmasında da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlerin hem işlerine beklenenin ötesinde zaman ayırdıklarını hem de okul dışında da yoğun olarak işlerini düşündüklerini göstermektedir. Eğitim öğretim sürecinde başarılı sonuçlar alabilmek için ilk bakışta bu durum olumlu olarak algılanabilir. Konu ile ilgili olarak Nartgun, Ekinci, Tükel ve Limon (2016) öğretmenlik mesleğinin tutkulu bir iş olduğunu ve öğrencilerini başarıya yönlendirmek isteyen öğretmenlerin daha çok çalışma eğiliminde olduğunu ve kendilerini profesyonel olarak algılayan öğretmenlerin aynı zamanda kendilerini işkolik olarak da algıladıklarını ifade etmektedirler. Hâlbuki yaklaşık dokuz aydan oluşan bir öğretim yılı ve öğretmenin geçireceği nice öğretim yılları dikkate alındığında (i) öğretmenin fiziksel ve ruhsal sağlığına getireceği olumsuzluklar (Burke, 2001; Van der Hulst, 2003); (ii) fiziksel ve ruhsal olarak tükenmiş bir öğretmenin okulda sebep olabileceği olumsuzluklar (Porter, 1996); (iii) bunların toplumda yaratacağı olumsuzluklar şeklinde bir döngü iç açıcı olmayacaktır.

Araştırmada, örgüt sağlığı ve işkolikliğe ilişkin puanlar incelendikten sonra bu iki değişken arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırma sonuçları, örgüt sağlığı ile işkoliklik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İşkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile örgüt sağlığının tüm alt boyutları arasında ters yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte en yüksek ilişki kompulsif çalışma ile örgütsel sağlığın çevresel etkileşim boyutu arasındadır. Bu bulgu, ilgili literatürde ileri sürülen çalışmaya olan aşırı eğilimin bireyin sağlığını, mutluluğunu, sosyal aktivitelerini ve diğer bireyler ile ilişkisini olumsuz etkilediği (Oates, 1968) ve zamanlarının büyük bir kısmını iş aktivitelerinde geçirerek önemli sosyal, ailevi ve dinlenme faaliyetlerini tamamen ihmal etmekte olduğu (Scott, Moore ve Miceli (1997) bulgularıyla örtüşmektedir. İşkolik bireylerin çalıştıkları örgütlerde işbirliği eğiliminin daha az olduğu ileri sürülebilir. Okur Özdemir ve Arık'ın (2018) araştırması da bu iddiayı destekler niteliktedir.

Araştırmada son olarak örgüt sağlığı ile işkoliklik arasındaki regresyon analizi sonuçları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işkolikliğin aşırı çalışma boyutu, örgüt sağlığının örgütsel liderlik, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde açıklamaktadır. İşkolik öğretmenler çalışmaya çok fazla istekli ve eğilimli oldukları için işlerine çok fazla zaman ve enerji ayırmaktadırlar. Araştırma bulgularını destekler şekilde Okur Özdemir ve Arık'ın (2018) araştırmasında da destekleyici liderlik davranışları ile işkoliklik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşkolik çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yüksek olduğu (Rakhshanimehr ve Jenaabadi, 2015) sonuçları dikkate alındığında bu kişilerde örgütsel kimlik algısının yüksek olması ve daha fazla ürün ortaya koyma yönünde bir çaba içerisinde olmaları doğal karşılanabilir. İşkoliklerin işleriyle ilgilenmekten mutlu oldukları hatta çalışmadıkları zaman gergin oldukları bilinmektedir (Scott, Moore ve Miceli, 1997). Bu nedenle işkolik bireylerin iş ve yaşamdan aldıkları doyumun da fazla olduğunu (Andreasses, Hetland, Molde ve Pallesen, 2011; Spence ve Robbins, 1992), yine bu bağlamda tükenmişlik hissinin de daha az yaşandığını ifade eden araştırmalar (Akın ve Uğuz, 2010), bu bulguyu destekler niteliktedir. Burke (2001) örgütlerin işkolik bireyleri arzuladıklarını, ödüllendirdiklerini, bu bireyleri örgüte bağlı kişiler olarak değerlendirdiklerini iddia etmiştir. İşkolikliğin bir diğer alt boyutu olan kompulsif çalışma ise örgüt sağlığının tüm alt boyutlarının negatif ve anlamlı bir yordayıcısıdır. İşkoliklik çok çalışma ve fazla mesai yapmayla ilgilidir. Bu bulgudan hareketle kompulsif bir hale dönüştüğünde yukarıdaki olumlu olarak algılanan etkilerin olumsuzluklara da sebep olacağı ileri sürülebilir. İşten başka bir şey düşünemez hale gelen bir işkoliklik durumunun hem birey hem de örgüt sağlığı üzerinde negatif etkileri olabilecektir. İşkolik bireylerin çevreleriyle olan etkileşimlerinin azalacağı, iş (Porter, 1996) ve aile yaşamlarındaki (Burke, 2001) ilişkiler üzerinde de olumsuz etkileri olabileceği belirtilmektedir. Birey sağlığı üzerinde olumsuz etkiler bırakan işkolikliğin (Van der Hulst, 2003) örgüt sağlığını negatif yönde açıklaması beklenen bir sonuçtur. Çünkü sağlıklı bir bireyin örgütle veya toplumsa sağlıklı bir etkileşim kuramayacağı, dolayısıyla örgütsel sağlık üzerinde olumsuz etkiler bırakabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin yüksek olduğu, bu eğilimlerin de örgüt sağlığı üzerinde istenmeyen birtakım sonuçlar doğurabileceği ileri sürülebilir. Öğretmenlerden, daha iyi sonuçlar almak için yüksek performans beklemek veya öğretmenin mesleğinin bir gereği olarak bu beklentiyi kendi üzerinde oluşturması işkoliklik eğilimlerinin oluşmasına yol açabilir. Kuşkusuz öğretmenlik özveri gerektiren bir meslektir, ancak bütüncül olarak bakıldığında temel denge bozulduğunda çok olumlu bir kavram birey, toplum ve sistem açısından olumsuz hale dönüşebilmektedir. Başta öğretmen olmak üzere birey ve örgüt sağlığı pahasına işkoliklik eğilimlerini arttırmanın örgüte zarar getirebileceği gerçeğini göz önünde bulundurmanın örgüt sağlığı için önemli olduğu düşünülmektedir. Hem öğretmenin hem de eğitim yöneticilerinin bu durumun farkında olması daha sağlıklı bir örgüt ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir. Konu bağımlılık kavramı ile oldukça ilgili olduğundan bu öğretmenlerin davranış nedenleri belirlenerek rahatlamalarını sağlayacak destek çalışmaları yapılabilir. Okul yöneticilerinin yönetim stilleri, okulda var olan fazla çalışmaya teşvik kültürü incelenebilir. Bunun yanı sıra daha birinci sınıftan başlayan rekabet kültürünün önlenmesi, özellikle ailelerin çocuklarının sadece akademik başarıya odaklanmasının önüne geçecek etkinlikler düzenlenebilir. Öğretmenler açısından ise işkolikliğin işlerini çok sevmeye ilgili olmadığı, okul ve okul dışındaki yaşamlarındaki zamanlarını işe, kendilerine ailelerine ve sosyal ilişkilerine dengeli olarak bölebilmeyen daha mutlu bir hayat ve daha sürdürülebilir bir başarı sağlayacağı konusunda farkındalık sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Altun-Dilek, S., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2015). Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 225-236.
- Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel.
- Akın, U., & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 309-327.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., & Pallesen, S. (2011). 'Workaholism' and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and health*, 27(3), 209-214.
- Balci, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem.
- Bardakçı, S., & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164).
- Burke, R. J. (2000). Workaholism and divorce. *Psychological Reports*, 86(1), 219-220.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personel Review*, 30(6), 637-645.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., & Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 318-332.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319.
- Hoy, W. K., & Hannum, J. W. (1997). Middle school climate: an empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The elementary school journal*, 93(4), 355-372.
- Jenaabadi, H., Nejad, B. A., Abadi, F. S. M., Haghi, R., & Hojatinasab, M. (2016). Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health*, 8(01), 1.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (15. Baskı). Ankara: Nobel.
- Korkmaz, M. (2007). The effects of leadership styles on organizational health. *Educational Research Quarterly*, 30(3), 23-55.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 117-139.
- Loscalzo, Y., & Giannini, M. (2017). Clinical conceptualization of workaholism: A comprehensive model. *Organizational Psychology Review*, 7(4), 306-329.
- McMillan, L. H., O'driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- Nartgün, Ş. S., Ekinci, S., Tukul, H., & Limon, İ. (2016). Teachers' views regarding workaholism and occupational professionalism. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12A), 112-118.
- Oates, W. E. (1968). On being a 'workaholic' (A serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Okur Özdemir, A., & Arık, R. S. (2018). The mediating effect of workaholism in the relationship between teacher and principal behaviours related to school climate and organizational commitment. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(2), 295-338 doi: 10.14527/kuey.2018.008
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70.
- Rakhshanimehr, F., & Jenaabadi, H. (2015). Relationship of Workaholism with Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Psychology*, 6, 1469-1477.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.

- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health, 50*(3), 16–321.
- Shojaei, F., & Shirazi, M. (2016). Investigating the relationship between workaholism and occupational stress and life quality among female teachers at elementary schools (a case study of Torbat-e Jam). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926, 1*(1), 373-381.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 520-536.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment, 58*(1), 160-178.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation, 5*(3), 249-268.
- Van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian journal of work, environment & health, 29*(3), 171-188.

İletişim/Correspondence

Dr. Öğr. Üyesi Burcu YAVUZ TABAK
burcutabak@aksaray.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Fatih ŞAHİN
sahinfatih@gazi.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Hasan TABAK
hasantabak@aksaray.edu.tr