

Investigation of Workaholicism and Burnout Levels of School Managers: A Distance Education Period Study

Dr. Ramazan Özkul

Malatya Provincial Directorate of National Education-Turkey

ORCID: 0000-0001-9757-6062

ramazanozkul4427@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between the levels of workaholicism and burnout of school managers. The universe of the study consisted of 650 school managers working in primary and secondary schools in the central districts of Malatya province (Battalgazi and Yeşilyurt) in the academic year of 2020-2021. In this study, stratified sampling was preferred among the random sampling method. In the sample of the study, it was used as school level and gender layer. After eliminating the missing and incorrect ones among the obtained data, the data obtained from 251 school managers in total were used for analysis. As a result of the research, it was determined that the levels of workaholicism and burnout of school managers did not differ significantly according to the educational level variable, and that they differ significantly according to the variables of the number of students in the school and the seniority of managers. As a result of the correlation analysis, it was determined that there is a moderate positive correlation between overwork and depersonalization and burnout, and a moderate positive correlation between professional success and overwork and compulsive work.

Keywords: School Managers, Workaholicism, Burnout, Distance Education



**E-International Journal of
Educational
Research**

Vol: 12, No: 4, pp. 68-88

Research Article

Received : 2021-04-04

Accepted : 2021-10-09

Suggested Citation

Özkul, R. (20XX). Investigation of workaholicism and burnout levels of school managers: A distance education period study, E-International Journal of Educational Research, 12(4), 68-88. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.909513>



Extended Abstract

Problem: Organizations can sustain their existence and compete through effective and efficient use of materials and human resources. In today's world where intense competition and rapid change are experienced in all areas of business life, this necessity requires employees to continuously increase their performance and work harder than before in the organizational environment. Considering that one of the most important and most variable resources of organizations is employees (Erdil, Keskin, İmamoğlu & Erat, 2004), it can be said that increasing employee performance will also increase the success and productivity of organizations. In fact, in some organizations, employees who show excessive working behavior are rewarded for increasing productivity. However, it is difficult to say that employees who show excessive working behavior will always contribute to the organization. The overtime of the employees in an organization can be seen as a positive feature in a short period, but it is stated that it causes some negativities in the long term (Temel, 2006).

With this research, it was aimed to examine the relationship between the levels of workaholicism and burnout of school managers in distance education. Within the framework of this general purpose, the following sub-problems have been determined.

The sub-problems of the research are as follows:

1. What are the perceptions of school managers about workaholicism and burnout?
2. Do the levels of workaholicism and burnout of school managers differ significantly according to the educational level variable?
3. Do the levels of workaholicism and burnout of school managers differ significantly according to the variable of the number of students in their school?
4. Do school managers' levels of workaholicism and burnout differ significantly according to the variable of seniority in managership?
5. What is the level of the relationship between school administrators' perceptions of workaholicism and burnout?

Method: The aim of the research is to determine the most basic standards of research methods and models. In this study, the general screening model was used to determine the degree of workaholic and burnout of school managers, and the relational screening model was used to determine whether the levels of workaholic and burnout changed at the same time. The population of the study consisted of 650 school managers working in primary and secondary schools in the central districts of Malatya (Battalgazi and Yeşilyurt). The sample of the study consisted of 251 school managers.

Findings: Managers participating in the research sometimes agree with the statements in the dimensions of compulsive work and overwork. Participating managers in the research sometimes agree with the statements in the depersonalization dimension at the level, and rarely at the level in the depletion dimension. Since the items in the professional success dimension are scored in reverse, it is necessary to evaluate them as unsuccessful. According to this finding, the managers participating in the study mostly agree with the statements in the dimension of professional success.

According to the Scheffe test analysis results, it was determined that the managers working in schools with more than 2000 students ($X = 17.84$) have a higher average than the managers in schools with less than 1000 students ($X = 15.76$). According to these findings, it can be stated that as the number of students in the school increases, the managers experience more burnout.





According to the analysis results of the Scheffe test conducted to determine which groups caused the significant difference, the average scores ($X = 22.23$) in the AC sub-dimension of school managers with 16 years or more management seniority, 11-15 years ($X = 17.27$), 6-10 It was concluded that it was higher than in the year ($X = 18.68$) and 1-5 years ($X = 18.63$) groups. In other words, in terms of seniority variable in management, it can be said that school managers with higher seniority see themselves as more overworked.

It can be said that depersonalization and exhaustion increase as the level of overwork among school managers increases. In the study, it was also determined that there is a moderately negative relationship between overwork and professional achievement.

Suggestions: In studies on workaholism, it would be useful to include not only the data obtained from the individual, but also the views of the individual's close environment (family, colleagues, superiors, etc.). In order to better determine, the factors that cause burnout in terms of theory and practice, it will be useful to apply it in different groups (preschool-primary school-secondary school-secondary education, private and public schools).





Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Uzaktan Eğitim Dönemi Çalışması

Dr. Ramazan Özkul

Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü-Türkiye

ORCID: 0000-0001-9757-6062

ramazanozkul4427@gmail.com

Özet

Bu araştırma ile uzaktan eğitim döneminde okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 Eğitim öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerindeki (Battalgazi ve Yeşilyurt) ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 650 okul yöneticisi oluşturmuştur. Bu çalışmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örneklem tercih edilmiştir. Araştırmanın örnekleminde okul kademesi ve cinsiyet tabaka olarak kullanılmıştır. Elde edilen verilerden eksik ve hatalı olanların elenmesinden sonra toplamda 251 (K= 28, E= 223) okul yöneticisinden elde edilen veriler analiz için kullanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı, okuldaki öğrenci sayısı ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda aşırı çalışma ile duyarsızlaşma ve tükenme arasında pozitif yönde orta düzeyde, mesleki başarı ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticileri, İşkoliklik, Tükenmişlik, Uzaktan Eğitim



**E-Uluslararası Eğitim
Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 12, No: 4, ss. 68-88

Araştırma Makalesi

Gönderi: 04-04-2021

Kabul : 10-09-2021

Önerilen Atıf

Özkul, R. (2021). Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Uzaktan Eğitim Dönemi Çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 68-88.DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.909513>





GİRİŞ

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet edebilmeleri, madde ve insan kaynağının etkili ve verimli şekilde kullanılması ile gerçekleşebilir. İş yaşamının her alanında yoğun rekabetin ve hızlı değişimin yaşandığı günümüzde, bu zorunluluk örgüt ortamında işgörenlerin performanslarını sürekli olarak artırmalarını ve eskisinden daha fazla çalışmalarını gerektirmektedir. Örgütlerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisinin işgörenler olduğu düşünüldüğünde (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004), artan işgören performansının örgütlerin başarısını ve verimliliğini de arttıracığı söylenebilir. Nitekim bazı örgütlerde aşırı çalışma davranışı gösteren işgörenler verimliliği arttırdığı için ödüllendirilmektedir. Ancak aşırı çalışma davranışı gösteren işgörenlerin her zaman için örgüte katkı sağlayacağını söylemek güçtür. Bir örgütteki işgörenlerin mesailerinin fazla olması kısa zaman diliminde olumlu özellik olarak görülebilir ancak uzun vadede bazı olumsuzluklara da yol açtığı ifade edilmektedir (Temel, 2006).

Örneğin değişen çevresel koşullara ayak uydurma çabasındaki örgütlerde, işgörenlerin rol ve sorumlulukları sürekli değişmekte, bu durum da örgütün bitmek bilmeyen isteklerini karşılamaya çalışan uyumlu işgörenler üzerinde bir baskı oluşturabilmektedir (Oğuz ve Akın, 2008). Bu baskı işgörenlerin daha sıkı çalışmaya ittiği gibi, fiziksel, psikolojik ya da duygusal açıdan daha fazla stres ve gerginlik yaşamalarına da neden olmaktadır. İşine aşırı bağlı olan ve fazla çalışan işgörenlerin mesai arkadaşları ve üst amirleri ile sıkıntı yaşadıkları, ailelerine ayrılması gereken zamanı da işte geçirdikleri için aile ile çatışma yaşadıkları belirtilmiştir (Temel, 2006). İşine aşırı bağlı olan bireylerin ağrı, tansiyon, stres, sabırlı olmama, tahammülsüzlük, olumsuz düşünce, sınırlılık, egoizm gibi pek çok sorun yaşadıkları belirtilmektedir (Bardakçı, 2007).

Eğitim kurumları, sosyal öğrenme ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğunun yanı sıra, yaşam koşullarının günlük olarak yenilenmesi ve gelişmesine de dikkat etmeli ve bu koşullara uygun bireyler yetiştirmelidir. Bu durum, bireylerin daha hızlı öğrenmesini ve daha zengin bir ortamdan yararlanmasını gerektirir. Bu nedenle öğrenme sürecinde bilgi teknolojilerini etkin bir şekilde kullanan uzaktan eğitim bir zorunluluk haline gelmiştir (Toprakçı & Ersoy, 2008). Uzaktan eğitim sistemi, zaman ve mekândan bağımsız, internet üzerinden eşzamanlı ya da eşzamansız olarak çevrimiçi eğitim alan bireylere rahat bir öğrenme duygusu sağlayabilir (Özkuş ve diğ., 2020). Eğitimin uzaktan gerçekleştirilmesi uzaktan eğitim-öğretimin yönetimi kavramının kapsamını da biçimlemektedir (Ersoy, 2008). Bu yeni biçimin okul yöneticilerini artan iş yükü ve bilinmezlikler ile karşı karşıya bıraktığı ifade edilebilir. Aşırı iş yükünün stres, işten ayrılma ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirtilmektedir (Abbasi, 2015). Uzaktan eğitim döneminde okul yöneticilerinin çalışma koşullarına karşı mesleki açıdan yetersizlik hissi, tükenmişlik vb. gibi olumsuz bir takım duygular geliştirmesi beklenebilir. Bu durum beraberinde okul yöneticilerinin iş ve aile hayatlarını olumsuz yönde etkileyebilecektir. Uzaktan eğitim döneminde okul yöneticilerinin görevlerini yerine getirirken bazı zorluklarla karşılaşacakları göz önünde bulundurulduğunda, işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve bazı çözüm önerilerinin getirilmesi önemli görülmektedir.

İşkoliklik: Alan yazında işkoliklik kavramı, işine ve çalışmaya gerektiğinden fazla zaman ayıran işgörenler için kullanılmaktadır. İşkoliklik, çalışma hayatında insan ilişkilerini ve kişinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde aşırı çalışmak ve bu durumu da kontrol edilemez hale getiren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005).

İşkolikliğin kavramsal temelleri, ilk defa kişilerde farklı düzeylerde görüldüğünü ifade eden Oates (1971)'e dayanmaktadır (Robbinson, 2000). Bu kurama göre işkoliklik bir tür saplantılı davranış olarak görülmekte ve işkoliklerin bu durumdan memnun olup olmadıklarının ayrıca ele





alınması gerektiği belirtilmiştir. İşkoliklik (workaholism) terimi işe bağımlılık anlamında kullanılmakta diğer bir ifade ile "overstriving" çalışmaya aşırı zaman ayırma anlamında kullanılmaktadır (Temel, 2006).

Snir ve Harpaz'a (2004) göre, işkolikliğı olumlu olarak ele alan araştırmalar olaya örgütsel açıdan yaklaşmış ve çalışmaya istekli olma ve işe olan aşırı sevgi durumu şeklinde ifade etmişlerdir. İşkolikliğin temelinde işe düşkünlük, aşırı hoşlanma duygusu ve alışkanlık yatmaktadır. Machlowitz (1980) işkolikliğı çalışmaya düşkünlük olarak ki sonucunda işine aşık olmaya kadar giden bir durum olarak ifade etmiştir.

İşkolikliğı olumsuz yaklaşan araştırmacılar işkolikliğı zararlı bir kavram olarak ele almışlardır (Kanai ve Wakabayashi, 2001; Kart, 2005; Porter, 2001; Robinson, 1996 ve Temel, 2006). İşkolikliğı ilk defa alan yazında kullanan Oates (1968) işkolikliğı alkolikliğı benzer şekilde aşırı çalışmaya isteklilik olarak ifade etmiştir (Bardakçı, 2007).

Bazı insanlar alkole, bazıları uyuşturucuya bazıları kumara bazıları ise işlerine bağımlıdırlar (Oates, 1968). Kişiler alkol aldıkları zamanlarda zihinlerinin uyuşuk olması nedeniyle yaşamdaki güçlüklerle karşı daha dirençli olduklarını hissederler. İşkolik bireyler, çalışmaya aşırı istekli olmalarının ve bu durumdan da hoşnut olmalarının aslında sağlıklarının ve kişilerle ilişkilerinin olumsuz olarak etkilediğinin farkına varamamaktadırlar. Bu bağlamda, işkoliklik kavramı alkoliklik ile ilişkilendirilmiş ve ikisinin de bağımlılık olarak ifade edildiğı belirtilmiştir (Temel, 2006). Bireyin kendine ve ailesine ayırması gereken zamanları bile işe ayırması ve iş ile ilgili plan ve programını ayarlayamaması saplantılı bir rahatsızlık durumu olarak görülmektedir (Mckay, 2004). Bu bireyler, iş dışında herhangi bir konuyla ilgileri olmayan ve zaman ayırmayan, çok fazla çalışma ihtiyacı duyan ve bu çalışmasının bir sonucu olarak kendi sağlığına ve mutluluğuna, kişilerle olan ilişkilerine zarar verdiğinin farkında olmadan işlerine devam eden bireylerdir. Çünkü duygusal özelliklerine baktığımızda bu bireyleri mutlu eden şeyin işleri olduğu ve yeteri kadar çalışmadıklarında başarısız olma ve işlerini kaybetme kaygısı yaşadıkları belirtilmiştir (Temel, 2006).

Spence ve Robbins (1992) işkolikliğı 3 temel boyutta incelemişlerdir. Bu boyutlar: 1-Çalışma güdüsü; zamanın ele alındığı boyuttur. İşkolik kişilerin gerek çalışma gerekse çalışma saatleri dışında zamanı verimli ve etkili kullanmayı ifade eder. 2-Çalışma yönelimi; kişinin kendini sürekli çalışmak ve işini düşünmek mecburiyetinde görmesidir. 3-Çalışma zevki; kişinin yaptığı işten mutluluk duymasıdır. Bu boyutlardan yola çıkarak işkolik birey, çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi yüksek, buna karşın çalışma zevki düşük kişi olarak tanımlanmaktadır (Spence ve Robbins, 1992). Alanyazında işkoliklerle ilgili özellikleri belirlemek için yapılan araştırmada işkolikliğı 3 temel yaklaşımla ele almışlardır (Scott ve diğ., 1997). Bunlar; 1-İşkolikler, çalışmaya istekli olarak vakit ayırırlar. 2-İşkolikler, çalışmadıkları zamanlarda sürekli işlerini düşünürler. 3-İşkolikler, örgüt ve finansal çıkarlarının ötesinde kendilerini işe verirler.

Alan yazında yapılan çalışmalar, işkolikliğı bireylerde sağlıklı ve kaliteli bir yaşam için çok önemli bir belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Ancak işkoliklikle ilgili alanyazında farklı görüşler, gözlemler ve araştırma sonuçları olduğu görülmektedir. Örneğin Machlowitz (1980) tarafından yapılan bir araştırmaya katılan 100 işkolikle yapılan görüşme sonucunda, katılımcıların doyum düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ve verimli oldukları belirlenmiştir. Naktiyok ve Karabey (2005) araştırmalarında, işkoliklik düzeyindeki artışın fiziksel ve zihinsel tükenmişliğı artırdığı sonucuna ulaşmıştır.

İşkoliklik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde; Mckay (2002) Nebraska'da 800 okul yöneticisi üzerinde iş ortamındaki gerilim ve stres unsurlarını, tutku ve meslek yaşmalarını içeren nitel bir araştırma yapmış ve okul yöneticilerinin %43' ünün işkolik olduğunu tespit etmiştir. Yöneticilerin hemen tüm zamanlarını okulda ya da okulla ilgili işlerde geçirdiğini ayrıca boş





zamanlarında da okulun nasıl başarısını yükselteceklerini ve öğretmen ve öğrencilerin yönetimi ile ilgili konuları düşündüklerini belirlemiştir. Gelişen teknoloji ile birlikte eğitim yönetiminde de internet kullanımı ve internette işlemlerin yürütülmesi kaçınılmazdır. Ancak ortaya çıkan aksaklık ve problemlerin dikkate alınarak çözümü için önlemlerin de alınması gerekmektedir. [Bardakçı \(2007\)](#) okul yöneticilerinin işkolikliğini arttıran önemli etkenlerden birisinin internet kullanımını belirttiği. İnternetin sosyal yaşama girmesi ve interneti kullanım süresinin artması işkolik bireylerin oluşmasında çok önemli bir etken olarak görülmüştür. Bilişim teknolojilerinin eğitim sisteminde yaygınlaşması okulun ve beraberinde yönetici ve öğretmenlerin çalışma hayatında önemli bir değişim süreci başlatmıştır. Bu değişimle birlikte yönetici ve öğretmenlerin üzerinde bir baskının oluşacağı ve işkoliklik eğilimlerinin artacağı düşünülmektedir ([Bardakçı ve Baloğlu, 2012](#)).

Okul yöneticilerinin çalışma ile ilgili birtakım uygulama ve alışkanlıkların işkoliklik eğilimlerini belirlemede yol gösterici olabileceği varsayılmaktadır. [Bardakçı ve Baloğlu \(2012\)](#) araştırmalarında, günde 10 saatten fazla çalışan yöneticilerin 10 saatten daha az çalışan yöneticilere oranla işkoliklik eğilimlerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Alan yazında bazı işkoliklerin haftada 40 saatten fazla ([Temel, 2006](#)), bazılarının da 50 saatten fazla ([Kart, 2005](#)) çalıştıkları belirlenmiştir. Eğitim yöneticilerinin de 50 saatten fazla çalışanlarda işkoliklik belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır ([Bardakçı, 2007](#)). [Mckay \(2004\)](#) işkolik olan eğitim yöneticilerinin özelliklerini şöyle belirtmiştir: Sorumluluk almaktan kaçınan, sorumluluk aldığı zaman ise bunu yerine getiremez, sürekli odasında oturur, kendine olan saygısı ile başkalarının kendisine olan saygısı azalır, kriz anlarını yönetemez, işleri kimsenin iyi yapmadığı için kendisinin çok çalıştığını düşünür ve ayrıntılarla uğraştığı için asıl işleri yapamaz. Eğitim yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri genel olarak araştırmalarda yüksek olarak ifade edilmiştir. Ancak cinsiyet açısından işkoliklik eğilimi anlamlı bir farklılık göstermemiştir ([Bardakçı, 2007](#); [Koyuncu ve diğ., 2007](#)).

Tükenmişlik: Freudenberger, tarafından ilk defa ortaya atılmış olan tükenme kavramı, kişilerin yoğun iş yükü ile birlikte işlerini yerine getirememeleri durumu olarak belirtilmektedir ([Koyuncu, 2001](#)). [Maslach ve Jackson' e \(1981\)](#) göre tükenmişlik, bireylerde bitkinlik, umutsuzluğa kapılma, aşırı yorgunluk ve ilişkilerde gösterilen olumsuz davranışlar olarak ifade etmektedir. Freudenberger ise, tükenmişliği uzun süreli stres ve kaygıdan kaynaklanan, güç ve potansiyeli üzerinde aşırı derecede zorlama ile meydana gelen tükenme olarak belirtmektedir.

Milli Eğitim Temel kanununda belirlenen "ideal insan" yetiştirme süreci ve okulların belirlenen amaçlarına ulaşması yapılan eğitimin niteliğine bağlıdır ([Koçak, 2009](#)). Okul yöneticisi, okulun etkili ve verimli çalışmasını sağlayan görevlidir ([Karslı, 2004](#)). Okulların iyi yönetilmesi ise okul yöneticilerinde bulunması gereken birçok özellik yanında hem fiziken hem de ruhen sağlıklı olmalarının gerektirir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin ruhen sağlıklı olmalarında etkili olan ve araştırılması gereken konulardan birisi de tükenmişliktir ([Izgar, 2001](#)).

[Maslach' a \(1993\)](#) göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki başarı olmak üzere üç boyut olarak ifade edilmiştir.

Duygusal Tükenme: Sürekli birbiri ile karşılaşan bireylerin, yüz yüze kalmak durumunda olduğu zamanlarda, aşırı psikolojik ve duygusal yüklemekten kaynaklanır ([Dursun, 2000](#)). Bireyde ki olumsuz duyguların (güven eksikliği, ümitsizlik, mutsuz olma vb.) artması; olumlu duyguların (mutluluk, güven, sevdi vb.) azalması şeklinde ortaya çıkabilir ([Kayabaşı, 2008](#)).

Duyarsızlaşma: Çalışanların hizmet verdikleri kişileri umursamama, küçük düşürme ve alaycı davranışları sonucunda aralarında bir yabancılaşma ve sonucunda savunma mekanizmaları geliştirmeleri ile ifade edilebilir. Duyarsızlaşma, daha çok tükenmişliğin bireylerle olan ilişki





boyutunu kapsamaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Bu durumda olan bireyler ilişkilerinde saygısızca ve alaycı davranışlar sergileyebilir (Koçak, 2009).

Mesleki Başarı: Mesleki başarı, kişilerin işlerinde başarılı olması ve kendilerini yeterli algılamaları şeklinde ifade edilebilir. Eğer yeterli algılamazlarsa bu durumda mesleki başarısızlık ortaya çıkabilecektir. Bireylerin başkalarına karşı olumsuz davranışlar geliştirmesi zamanla kişinin kendisi ile ilgili de olumsuz düşünmesi ve suçluluk duymasına zemin hazırlar. Bu durumda olan birey kimsenin kendini sevmediğini düşünür ve başarısızlık hissine kapılır (Örmen, 1993). Bu durumlar karşısında motivasyonu düşen bireyin başarılı olmak için göstermesi gereken davranışlar engellenmiş olur (Kayabaşı, 2008).

Alan yazında tükenmişlikle ilgili araştırmalar incelendiğinde, "Cemaloğlu ve Erdemoğlu (2007), "öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiş" ve yaş değişkeninin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmalarını etkilediğini, öğrenim düzeyi azaldıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmalarının arttığını belirlemiştir. Ayrıca öğrenci sayısı ve öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapmalarının da tükenmişliği etkilediğini belirlemiştir. Cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonucu destekler araştırmalar alan yazında bulunmaktadır (Dolunay, 2001; Naktiyok ve Karabey, 2005).

Ülkemizin yoğun iş yükünün okul yöneticileri ve öğretmenleri etkilediği bir gerçektir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin tükenmişliğinde gereksiz ve aşırı bürokratik prosedürler, öğrencilerinin disiplin sorunları, veli desteği eksikliği, ekipman eksikliği ve olumsuz çevresel koşullar önemli rol oynamaktadır.

İşkoliklik ve Tükenmişlik İlişkisi: Yöneticiler işkolik çalışanlarla uzun vadede değil de, kısa vadede hatta günlük toplantılar düzenleyerek o günü değerlendirip bir sonraki gün içinde planlar yapabilirler. İnsanlarla iletişimin yoğun olarak yaşandığı meslek gruplarında sıkça rastlanan tükenmişliğin ortaya çıkmasında; rol belirsizliği ve çatışması, bireyin aşırı sorumluluk yüklenmesi gibi durumlar etkili olmaktadır (Hellesoy, 2000; Tepeci ve Birdir, 2003). Bunların dışında iş ortamındaki olumsuzluklar ve yaşanan stres, kişinin işinde kendini mutsuz hissetmesi de tükenmişliğe neden olmaktadır (Iverson ve diğ., 1998; Koyuncu, 2001; Tuğrul ve Çelik, 2002). İşkolik olan bireyler içsel baskılar nedeniyle çalışmaya bağlı ve kendini çalışmak zorunda hisseden veya yönlendirilmiş hisseden bu nedenle çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi yüksek, çalışma zevki düşük bireylerdir. Yani işini severek yapan ve çalışma zevki yüksek olan bireyin tükenmişliğinin düşük olması beklenen bir durumdur (Naktiyok ve Karabey, 2005).

Greenhaus ve Kopelman (1981) bireylerin birçok rolü aynı anda yapmak istemeleri iş ve iş dışında çatışma yaşamalarına ve bu yüzden düşük yaşam doyumu algılarının olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, bireyler aile ve iş rollerini birbirinden ayrı tutmak suretiyle yaşamayı keşfedip daha dengeli ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilirler (Özkul ve Cömert, 2019). İşkolik kişilerin bu durum karşısında tükenme ile karşılaşmaları kaçınılmazdır (Solmuş, 2004). Duygusal tükenme yaşayan işkolik birey, iş-aile hayatında ve insanlarla olan ilişkilerinde kendini güçlü ve yeterli görmez. Bu sebeple kişilerle olan ilişkilerini azaltır ve anlamlı ilişkilerde kuramaz (Levinson, 2000). Örgütlerde işbirliğinin artırılması ve insanlarla olan ilişkilerin geliştirilmesi, dostluk ve arkadaşlık bağlarının güçlendirilmesi gerekir. Bunun için örgütlerde sadece verimlilik ve örgütün çıkarı gözetilmeyip insanlarla olan diyaloglara önem verilmeli ve güvenin temini sağlanmalıdır.

İşkolik bireyler zamanının büyük bir kısmını işlerinde geçirirler, öyle ki öğlen aralarında yemeklerini atıştırarak geçirip, akşam geç saatlere kadar iş yerinden ayrılmazlar (Akin ve Oğuz, 2010). Bu durum zamanla işkolik bireylerin aşırı iş yükü nedeniyle tükenme yaşarlar (Baltaş ve Baltaş, 2002). Aşırı iş yükü altına girmek tükenmişliğe sebebiyet veren etkenlerdendir. Bu bağlamda mesai bitimlerinde, hafta sonlarında ve yaz tatillerinde de çalışmak zorunda olan okul





yöneticilerinin yaşadıkları işkoliklik sendromunun onlarda tükenmişliğe yol açabileceği varsayılmaktadır.

Eğitimcilerde tükenmişlik ve işkoliklik olgusu ulusal ve uluslararası alan yazında oldukça sık çalışılan bir konudur. Ülkemizde eğitim çalışanlarında tükenmişlik ve işkolikliğı ele alan farklı çalışmalar (Akin ve Oğuz, 2010; Bardakçı, 2007; Bardakçı ve Baloğlu, 2012) mevcuttur. Alanyazındaki ilgili çalışmalar özellikle okul yöneticilerinde tükenmişlik ve işkoliklik konusu hakkında farklı değişkenlerle birlikte incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda uzaktan eğitim döneminde okul yöneticilerinde işkoliklik ve tükenmişliğe etkisi olan birçok faktör olabileceği ifade edilebilir. Ancak bu araştırma da yöneticilerin algı düzeyleri, öğrenme düzeyleri, kıdemleri, okuldaki öğrenci sayısı gibi değişkenlerle sınırlandırılmıştır. Bu araştırmanın bir ilişki çalışması olmadığı sadece Covid-19 salgınına denk gelen uzaktan eğitim zaman kesitinde yapıldığı için uzaktan eğitim döneminde şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri: Bu araştırma ile uzaktan eğitim döneminde okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki alt problemler belirlenmiştir.

Araştırmanın alt problemleri şu şekildedir:

1. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişliklerine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri okullarındaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin düzeyi nedir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli: Araştırmanın amacı, araştırma yöntem ve modellerinin en temel standartlarını belirlemektir. Örneğin araştırmanın amacı araştırma alanını açıklamak veya genel yorumlar yapmaksa tarama modeli tercih edilebilir (Cohen, Manion ve Morrison, 2005). İlişkisel araştırmalar, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve/veya düzeyini belirlemek ve nedensel ilişkiye dair ipuçları elde etmektedir (Büyüköztürk ve diğ., 2010). Bu çalışmada okul yöneticilerinin işkolik ve tükenmişlik derecelerini belirlemek için genel tarama modeli ve nedensel karşılaştırma yöntemi, işkolik ve tükenmişlik düzeylerinin aynı anda değişip değişmediğini belirlemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem: Araştırmanın evrenini Malatya ili merkez ilçelerindeki (Battalgazi ve Yeşilyurt) ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 650 okul yöneticisi oluşturmuştur. Bu araştırmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme tercih edilmiştir. Araştırmanın örnekleminde cinsiyet tabaka olarak kullanılmıştır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 28'i (% 12,5) kadın, 223'ü (% 87,5) erkektir. Bu oranlar araştırma evrenindeki orana yakındır. %95 güven düzeyi ve %5 hata payı baz alınarak bu çalışmanın minimum örnekleme büyüklüğü (n=242) olarak hesaplanmıştır (Raosoft, 2004). Bu hesaplama gerekli olan veriler hesaplama motoruna girilerek elde edilmiştir. Dolayısıyla herhangi bir formül hesaplama yöntemine gidilmemiştir. Araştırma





kapsamındaki yöneticilere çalışma ile ilgili gerekli açıklama ve duyurular yapılmış, ancak ölçek formunu doldurmayı kabul eden 275 okul yöneticisine uygulama yapılmıştır. Gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden bu yöneticilerden elde edilen veriler incelenmiş, 24 formun eksik ya da hatalı doldurulduğu belirlenmiştir. Bu formların elenmesinden sonra 28' i kadın 223'ü erkek olmak üzere toplam 251 okul yöneticisinden toplanan veriler analiz için değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin % 12,5'ü kadın, % 87,5'u erkektir. Eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde ise araştırmaya katılan okul yöneticilerinin % 12'sinin ön lisans, % 64' ü lisans ve % 24' ü ise lisansüstü öğrenim düzeyine sahiptir.

Veri Toplama Araçları: Araştırmada okul yöneticilerinin tükenmişlik ve işkoliklik düzeylerini belirlemek üzere iki farklı ölçme aracı kullanılmıştır.

DUWAS İşkoliklik Ölçeği: Bu çalışmada okul yöneticilerinin işkolik düzeyini belirlemek için Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "DUWAS İşkolik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek iki boyuttan (Aşırı çalışma (AÇ), Kompulsif çalışma (KÇ)) ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin AÇ alt boyutu bireyin çalışmasının olması gerekenin üzerinde olduğunu ve çok fazla çalışma nedeniyle diğer faaliyetlere katılamayacağını gösteren maddelerden oluşmaktadır. Bu boyutta yer alan örnek bir madde şöyledir: " İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum". Ölçeğin KÇ alt boyutu bireyin içten gelen zorlama hissi ile çalışması gerektiğini gösteren maddelerden oluşmaktadır. Bu boyutta yer alan örnek bir madde şöyledir: " İsten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim." Likert tipinde olan ölçeğin AÇ boyutunda 8, KÇ boyutunda 6 madde olacak şekilde, ("1 = Hiçbir Zaman", "2 = Bazen", "3 = Çoğunlukla", "4 = Her Zaman") düzenlenmiştir. Ölçekten alınan puanlar arttıkça okul yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin arttığı, alınan puanlar azaldıkça işkolik düzeylerinin azaldığı şeklinde yorumlanmaktadır. Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan çalışmada hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları AÇ alt boyutunda ".80" ve KÇ alt boyutunda ".86" dir. Bu çalışmada hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları AÇ alt boyutunda ".73", KÇ alt boyutunda ".70" ve ölçeğin geneli için ise bu oran ".71" dir.

Okul Müdürleri Tükenmişlik Ölçeği: Okul Yöneticilerinin tükenmişlik düzeyini belirlemek için orijinalini Friedman' ın (2002) geliştirdiği, Özer, Dönmez ve Cömert (2012) tarafından ise Türkçeye uyarlaması yapılan "Okul Müdürleri için Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek üç boyuttan (tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki başarı) ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin tükenme alt boyutu okul yöneticilerinin zihinsel, bilişsel ve fiziksel tükenmişliğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu boyutta yer alan örnek bir madde şöyledir: "Bu okulu yönetmekten o kadar yorulduğum ki artık bırakmak istiyorum." Ölçeğin duyarsızlaşma alt boyutu yöneticilerin yönetici olarak sorumlulukları ile ilgili olumsuz duygularını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu boyutta yer alan örnek bir madde şöyledir: "Geçmişe oranla okulumdaki öğretmenleri daha az desteklediğimi ve takdir ettiğimi düşünüyorum." Ölçeğin mesleki başarı alt boyutu yöneticilerin mesleklerine ne kadar başarılı baktıklarını ölçmek için tasarlanmıştır. Bu boyutta yer alan örnek bir madde şöyledir: "Okulda, geleceğe dair etkinlikleri planlamak için gerekli huzurlu ve sakin bir ortam bulabiliyorum." Likert tipinde olan ölçeğin tükenme alt boyutunda 7, duyarsızlaşma alt boyutunda 8 ve mesleki başarı alt boyutunda 5 madde olacak şekilde ("1 = Hiçbir Zaman", "2 = Nadiren", "3 = Bazen", "4 = Çoğunlukla", "5 = Her Zaman") düzenlenmiştir. Tükenme ve duyarsızlaşma ve boyutlarından alınan puanlar arttıkça tükenmişlik düzeyi artarken, mesleki başarı boyutundan alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin madde geçerliğine ilişkin olarak hesaplanan madde-test korelasyon katsayılarının ".78" ile ".84" arasında değerler aldığı belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayıları duyarsızlaşma boyutunda ".89", tükenme





boyutunda “.90” ve mesleki başarı boyutunda “.76” olarak hesaplanmıştır (Özer, Dönmez ve Cömert, 2012). Bu çalışmada ise Cronbach Alpha katsayısı duyarsızlaşma alt boyutunda “.82”, tükenme alt boyutunda “.80”, mesleki başarı alt boyutunda “.71” ve ölçeğin genelinde “.79” olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi: Bu çalışmada elde edilen veriler değerlendirilirken bağımsız değişkenler üzerinde betimsel istatistiksel hesaplamalar yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu belirlendikten sonra okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin; öğrenim düzeyi, yöneticilikteki kıdemi ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, gruplar arasında farklılık olması durumunda farkın kaynağının hangi grup ya da gruplar olduğunun belirlenmesi için Scheffe testi yapılmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki toplam varyansın açıklama derecesini gösteren eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı kullanılır ve “0” ile “1” arasında değer alır (Büyüköztürk ve diğ., 2010). Bu araştırmada gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu durumlarda ayrıca etki büyüklüğünü belirlemek amacıyla eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı kullanılmıştır. İşkoliklik ile tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemek amacıyla ise Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

BULGULAR

Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada elde edilen bulgular ve yorumlar, araştırmanın alt problemlerine göre aşağıda başlıklar halinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır.

1. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt problemi okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Bu kapsamda katılımcıların işkoliklik ve tükenmişlik ölçeklerinin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 1’de gösterilmiştir.

Çizelge 1. Yöneticilerin işkoliklik ve tükenmişlik ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistik sonuçları (n=251)

Boyut	Madde Sayısı	\bar{x}	Ss	Düzyen
Kompulsif Çalışma	6	15.97	3.47	Bazen
Aşırı Çalışma	8	19.02	4.40	Bazen
Duyarsızlaşma	8	17.34	4.90	Bazen
Tükenme	7	16.74	4.03	Nadiren
Mesleki Başarı	5	13.80	4.08	Çoğunlukla

Çizelge 1’deki değerler incelendiğinde, okul yöneticilerinin kompulsif çalışma boyutunda aldıkları puanların ($\bar{x}=15.97$, $ss= 3.47$) düzeyinde olduğu, aşırı çalışma boyutunda aldıkları puanların ($\bar{x}=19.02$, $ss= 4.40$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yöneticiler kompulsif çalışma ve aşırı çalışma boyutunda yer alan ifadelere *bazen* düzeyinde katılmaktadırlar. Okul yöneticilerinin duyarsızlaşma boyutunda aldıkları puanların ($\bar{x}=17.34$, $ss= 4.90$) düzeyinde olduğu, tükenme boyutunda aldıkları puanların ($\bar{x}=16.74$, $ss= 4.03$) düzeyinde olduğu, mesleki başarı boyutunda aldıkları puanların ($\bar{x}=13.80$, $ss= 4.08$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yöneticilerin duyarsızlaşma boyutunda yer



alan ifadelerine *bazen* düzeyinde, tükenme boyutunda yer alan ifadelerine *nadiren* düzeyinde katılmaktadırlar. Mesleki başarı boyutunda yer alan maddeler ters puanlandığından dolayı başarısız olarak değerlendirme yapmak gerekmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yöneticiler mesleki başarı boyutunda yer alan ifadelerine *çoğunlukla* düzeyinde katılmaktadırlar.

2. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın alt problemlerinden biri okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bütün boyutlara ilişkin varyansların eşit olduğu belirlendikten sonra (ANOVA) yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 2'de gösterilmiştir.

Çizelge 2. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre analiz sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{x}	Ss	F	p
Kompulsif Çalışma	A) Ön Lisans	30	15.70	4.06	.74	.47
	B) Lisans	160	15.91	3.44		
	C) Lisansüstü	61	16.89	2.45		
	Toplam	251	15.97	3.47		
Aşırı Çalışma	A) Ön Lisans	30	19.15	4.14	.71	.48
	B) Lisans	160	19.14	4.27		
	C) Lisansüstü	61	17.83	5.69		
	Toplam	251	19.02	4.40		
Duyarsızlaşma	A) Ön Lisans	30	16.30	4.84	.81	.44
	B) Lisans	160	17.51	4.97		
	C) Lisansüstü	61	17.72	4.42		
	Toplam	251	17.34	4.90		
Tükenme	A) Ön Lisans	30	15.63	2.88	1.36	.25
	B) Lisans	160	16.96	4.13		
	C) Lisansüstü	61	16.99	4.68		
	Toplam	251	16.74	4.03		
Mesleki Başarı	A) Ön Lisans	30	13.20	4.30	1.52	.22
	B) Lisans	160	13.74	3.91		
	C) Lisansüstü	61	15.28	4.89		
	Toplam	251	13.80	4.08		

*p<.05

Yapılan analizler sonucunda (Çizelge 2) öğrenim düzeyi değişkeni açısından okul yöneticilerinin kompulsif çalışma (F=.74, p>.05), aşırı çalışma (F=.71, p>.05), duyarsızlaşma (F=.81, p>.05), tükenme (F=1.36, p>.05) ve mesleki başarı (F=1.52, p>.05) boyutlarından aldıkları ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Bulgular tükenmişlik açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin duyarsızlaşma (F=.74, p>.05), tükenme (F=1.36, p>.05) ve mesleki başarı (F=1.26, p>.05) boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Ancak her ne kadar anlamlı farklılık olmasa da her üç boyut açısından öğrenim düzeyi arttıkça görece yöneticilerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

3. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın alt problemlerinden biri okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenci sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bütün boyutlara ilişkin varyansların eşit olduğu belirlendikten sonra (ANOVA) yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3' te gösterilmiştir.

Çizelge 3. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre analiz sonuçları

Boyutlar	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	Ss	F	P	Fark(Scheffe)	η^2
Kompulsif Çalışma	A) 500'denaz	134	16.72	2.75	1.78	.17		
	B) 501-1000	85	15.69	3.41				
	C) 1001+	32	15.90	3.84				
	Toplam	251	15.97	3.46				
Aşırı Çalışma	A) 500'denaz	134	19.31	4.32	.08	.91		
	B) 501-1000	85	19.46	4.54				
	C) 1001+	32	18.31	4.22				
	Toplam	251	19.02	4.39				
Duyarsızlaşma	A) 500'denaz	134	16.34	4.89	2.31	.10		
	B) 501-1000	85	18.11	4.91				
	C) 1001+	32	16.96	4.81				
	Toplam	251	17.34	4.89				
Tükenme	A) 500'denaz	134	15.76	3.46	3.36	.03*	C-A	.03
	B) 501-1000	85	16.70	4.21				
	C) 1001+	32	17.84	4.12				
	Toplam	251	16.74	4.02				
Mesleki Başarı	A) 500'denaz	134	12.87	3.89	1.26	.28		
	B) 501-1000	85	13.88	4.02				
	C) 1001+	32	14.24	4.22				
	Toplam	251	13.80	4.08				

*p<.05

Yapılan analizler sonucunda öğrenci sayısı değişkeni açısından okul yöneticilerinin kompulsif çalışma (F=1.78, p>.05), aşırı çalışma (F=.08, p>.05), duyarsızlaşma (F=2.31, p>.05) ve mesleki başarı (F=1.26, p>.05) boyutlarından aldıkları ortalama puanların anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Çizelgedeki veriler işkoliklik açısından incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerin hem KÇ (F=1.78, p>.05) hem de AÇ (F=.08, p>.05) boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu bulguya göre farklı büyüklükteki okullarda görev yapan okul yöneticilerinin AÇ ve KÇ açısından benzer algılara sahip oldukları söylenebilir.

Bulgular tükenmişlik açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin duyarsızlaşma (F=2.31, p>.05) ve mesleki başarı (F=1.26, p>.05) boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Ancak okul yöneticilerinin tükenme alt boyutundaki ortalama puanlarının anlamlı biçimde farklılaştığı belirlenmiştir (F=3.36, p<.05).

Anlamli farklıliğin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Scheffe testi analiz sonuçlarına göre, öğrenci sayısı 1000'den fazla olan okullarda görev yapan yöneticilerin (\bar{x} = 17.84), öğrenci sayısı 500'den az olan okullardaki yöneticilere göre (\bar{x} = 15.76), daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre okuldaki öğrenci sayısı arttıkça yöneticilerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları ifade edilebilir. Elde edilen veriler üzerinden hesaplanan η^2 değeri (.03) olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin tükenme boyutundan aldıkları puanların gözlenen varyansının yaklaşık olarak %3'ü öğrenci sayısı değişkenine bağlı şekilde ifade edilebilir. Hesaplanan bu etki değerine göre, tükenme boyutu açısından öğrenci sayısı değişkeninin "düşük" etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

4. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın alt problemlerinden biri okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin, yöneticilik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bütün boyutlara ilişkin varyansların eşit olduğu belirlendikten sonra (ANOVA) yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 4'te gösterilmiştir.

Çizelge 4. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin yöneticilik kıdemi değişkenine göre analiz sonuçları

Boyutlar	Yöneticilik Kıdemi (Yıl)	N	\bar{x}	Ss	F	P	Fark(Scheffe)	η^2
Kompulsif Çalışma	A)1-5 yıl	99	16.10	3.39	.90	.44		
	B)6-10 yıl	70	15.40	3.30				
	C)11-15yıl	39	15.99	3.27				
	D)16 +	43	16.67	4.08				
Aşırı Çalışma	A)1-5 yıl	99	18.63	4.31	7.15	.00*	D-A	.10
	B)6-10 yıl	70	18.68	4.14			D-B	
	C)11-15yıl	39	17.27	3.30			D-C	
	D)16 +	43	22.23	4.55				
Duyarsızlaşma	A)1-5 yıl	99	17.13	4.66	2.53	.05		
	B)6-10 yıl	70	18.69	5.17				
	C)11-15 yıl	39	15.65	4.70				
	D)16 +	43	16.71	4.77				
Tükenme	A)1-5 yıl	99	16.47	4.19	1.18	.31		
	B)6-10 yıl	70	17.06	3.56				
	C)11-15 yıl	39	15.83	3.67				
	D)16 +	43	17.71	4.55				
Mesleki Başarı	A)1-5 yıl	99	13.96	3.76	1.71	.16		
	B)6-10 yıl	70	14.52	3.89				
	C)11-15 yıl	39	12.57	4.28				
	D)16 +	43	12.96	4.94				

*p<.05

Yapılan analizler sonucunda yöneticilikteki kıdem değişkeni açısından okul yöneticilerinin kompulsif çalışma (F=.90, p>.05), duyarsızlaşma (F=2.53, p>.05), tükenme (F=1.18, p>.05) ve mesleki başarı (F=1,71, p>.05) boyutlarından aldıkları ortalama puanların anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Çizelgedeki veriler tükenmişlik açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin duyarsızlaşma (F=2.53, p>.05), tükenme (F=1.18, p>.05) ve mesleki başarı (F=1.71, p>.05) boyutlarından aldıkları



puanlar arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu bulguya göre yöneticilikteki kıdemi farklı olan okul yöneticilerinin duyarsızlaşma, tükenme ve mesleki başarı açısından benzer algılara sahip oldukları söylenebilir.

Bulgular işkoliklik açısından incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerin KÇ (F=.90, p>.05) boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu bulguya göre yöneticilikteki kıdemi farklı olan okul yöneticilerinin KÇ açısından benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Ancak okul yöneticilerinin AÇ alt boyutundaki ortalama puanlarının anlamlı biçimde farklılaştığı belirlenmiştir (F=7.15, p<.05).

Anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Scheffe testi analiz sonuçlarına göre 16 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemine sahip okul yöneticilerinin AÇ alt boyutundaki ortalama puanlarının (\bar{x} =22.23), 11–15 yıl (\bar{x} =17.27), 6–10 yıl (\bar{x} =18.68) ve 1-5 yıl (\bar{x} =18.63) grubundakilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile yöneticilikteki kıdem değişkeni açısından, kıdemi yüksek olan okul yöneticilerinin kendilerini daha aşırı çalışıyor olarak gördükleri söylenebilir. Elde edilen veriler üzerinden hesaplanan η^2 değeri (.10) olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerin aşırı çalışma boyutundan aldıkları puanların gözlenen varyansının yaklaşık olarak % 10'unun yöneticilikteki kıdem değişkenine bağlı olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan bu değere göre, aşırı çalışma boyutu açısından yöneticilikteki kıdem değişkeninin "orta" etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

5. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki

Bu araştırmanın alt problemlerinden biri, okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Alt boyutları ile ele aldığımız işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Çizelge 5' te gösterilmiştir.

Çizelge 5. Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki korelasyon

Boyutlar	\bar{x}	SS	1	2	3	4
1.Kompulsif Çalışma	15.97	3.46	1			
2.Aşırı Çalışma	19.02	4.39	.62*	1		
3.Duyarsızlaşma	17.34	4.89	.15*	.34*	1	
4.Tükenme	16.74	4.02	.15*	.39*	.62*	1
5.Mesleki Başarı	13.80	4.08	.34*	-.30*	.10	.05

*p<.05

Çizelge 5' te ki veriler ışığında; aşırı çalışma ile duyarsızlaşma (r=0.34, p<.05) ve tükenme (r=0.39, p<.05) arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre okul yöneticilerinde aşırı çalışma düzeyi arttıkça duyarsızlaşma ve tükenmenin de arttığı söylenebilir. Araştırmada ayrıca aşırı çalışma ile mesleki başarı arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (r=-0.30, p<.05). Mesleki başarı boyutundaki maddeler tersten puanlandığı için, okul yöneticilerinin aşırı çalışma düzeyleri arttıkça mesleki başarısızlıkları azalmaktadır. Kompulsif çalışma ile duyarsızlaşma (r=0.15, p<.05) ve tükenme (r=0.15, p<.05) arasında da pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna karşın kompulsif çalışma ile mesleki başarı arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (r=-0.34, p<.05). Bu bulgular ışığında okul yöneticilerinin kompulsif çalışma düzeyleri arttıkça mesleki başarısızlıklarının azaldığı söylenebilir.





SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Uzaktan eğitim döneminde okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve işkoliklik ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanan bu araştırmada sonuçlar, bulgulara dayalı olarak sırasıyla tartışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin öğrenim durumları (ön lisans, lisans, lisansüstü) ile işkoliklikleri arasında anlamlı bir farklılaşma belirlenmemiştir. Alanyazında bu çalışma ile uyumlu çalışmalara rastlamak mümkündür. [Bardakçı ve Baloğlu'nun \(2012\)](#) yaptıkları çalışmada da okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri, öğrenim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde bu araştırmada okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin de öğrenim durumlarına göre anlamlı farkın olmadığı belirlenmiştir. [Oğuz ve Akın \(2008\)](#)' in çalışmasında işkoliklik için eğitim düzeyi değişkeninin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. [Kayabaşı'nın \(2008\)](#) yaptığı araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulguları öğretmenlerin öğrenim durumlarının tükenmişlik düzeylerinin bir belirleyicisi olmadığını göstermiştir. Alanyazında tükenmişliğin öğrenim durumuna göre farklılaştığını söyleyen araştırmalar da bulunmaktadır ([Dağlı ve Gündüz, 2008](#); [Gündüz, 2004](#); [Peker, 2002](#); [Tuğrul ve Çelik, 2002](#)). [Dağlı ve Gündüz \(2008\)](#) yaptıkları araştırmalarında okul yöneticilerinin, öğrenim düzeyleri ile "duygusal tükenme" ve "mesleki başarı" algıları arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemişlerdir. Bu farkın eğitim fakültesi mezunu olmayan yöneticiler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. [Akın ve Oğuz' un \(2010\)](#) yaptıkları araştırmada işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir. Ancak öğrenim düzeyi değişkenine göre aritmetik ortalamaların görece olarak lisansüstü eğitim alan okul yöneticileri lehine arttığını belirtmişlerdir.

Okuldaki öğrenci sayısı arttıkça okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin artması bu araştırmanın diğer bir sonucudur. Öğrenci sayısının fazlalığı, yöneticilerin okuldaki davranışlarında olumsuz bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Okuldaki öğrenci sayısının artması beraberinde yöneticilerin, öğretmen ve öğrencileri tanımada, zaman ayırmada, iletişim kurmada ve onlara rehber olma açısından bazı zorluklarla karşı karşıya kalmasını kaçınılmaz kılar. Bu nedenlerden dolayı, yöneticiler okuldaki sorunlarını çözmede yetersiz kalarak, otorite kurmak için katı disiplin önlemleri almayı tercih etmektedirler ([Tümkiye, 2005](#)). Bu durum kısa vade de çözüm olsa da uzun vade de birçok sorunu da beraberinde getirebilir. Sonuçta da kişinin kendisini desteksiz ve güvensiz hissetmesi, çaresizlik, ümitsizlik, kızgınlık ve başarısızlık gibi duyguların hakim olduğu tükenmişlikle karşılaşabilir. Özellikle uzaktan eğitim sürecinde gerek ders planları, gerekse sınıfların bölünmesi gibi süreçlerde öğrenci sayısı fazla olan okulların yöneticileri okulların iş ve işlemlerine daha fazla zaman ayırmaları bu sonucun çıkmasında etkili olmuş olabilir.

Okul yöneticilerinin aşırı çalışma boyutuyla yöneticilikteki kıdemleri arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Yöneticilikteki kıdem değişkeni açısından, kıdemi yüksek olan okul yöneticilerinin kendilerini daha aşırı çalışıyor olarak gördükleri söylenebilir. Bu sonuç işkolikliğin zamanla kazanılan bir davranış şekli olduğunu ifade eder ([Naktiyok ve Karabey, 2005](#)). Yöneticilerin işkoliklik düzeyinin kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu fark kıdemi daha fazla olan okul yöneticileri lehine bulunmuştur. ([Akın ve Oğuz, 2010](#); [Oğuz ve Akın, 2008](#)) kıdemi





daha yüksek olan öğretmenlerin kıdemi az olan öğretmenlere göre işkoliklik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bardakçı (2007) araştırmasında kıdemi yüksek olan eğitim yöneticilerinin kıdemi az olan yöneticilere göre işkoliklik düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Uzaktan eğitim sürecinde özellikle teknoloji gerektiren uygulamalar ve dijital araçların kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu bağlamda teknolojiyi iyi kullanamayan okul yöneticilerinin bu açığı daha fazla çalışarak kapatmaya çalıştıkları ifade edilebilir.

Ayrıca okul yöneticilerinin duyarsızlaşma, tükenme ve mesleki başarı düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının yöneticilikteki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği belirlenmiştir. Alan yazında kıdem değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farkın olmadığını (Kırılmaz ve diğ., 2003; Konert, 1997) gösteren araştırmalar bulunmaktadır.

Okul yöneticilerinin aşırı çalışma düzeyleri ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Okul yöneticilerinin aşırı çalışmaları arttıkça duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeyleri de artmaktadır. Aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları ile mesleki başarı düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki başarı düzeyindeki maddeler tersten puanlandığı için katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların yüksek olması aslında başarısız oldukları anlamına gelmektedir. Bu durumda aşırı ve kompulsif çalışan okul yöneticilerinin kendilerini daha başarılı olarak görmektedirler. Diğer bir ifade ile aşırı ve kompulsif çalışmaları arttıkça başarısızlıklarının da azaldığını düşünmektedirler. Bu sonuçlar ile işkoliklik ve tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Alan yazında işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki olduğunu ifade eden araştırmalar (Moorhead and Griffin, 1992; Ursin ve diğ., 2007) bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin meslekte başarılı olabilmeleri, öğrenci ve öğretmen sorunlarıyla ilgilenmeye zaman ayırabilmeleri ve onları motive edip sorunları çözme noktasında yardımcı olabilmesi ve tüm bunları yapabilmek için gerekli zamanı bulabilmeleri için içten gelen bir çalışma hissinin olması ve bu konular hakkında sıklıkla düşünmelerinin önemi uzaktan eğitim dönemi ile birlikte daha da arttığı söylenebilir.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, işkolikliğin ve tükenmişliğin kişiye zarar veren bir davranış sendromu olduğu (Akin ve Oğuz, 2010) ve bu araştırmada da aralarında pozitif yönde bir ilişki gösterdiğinin belirlenmesi beklendiği bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Yöneticilerin büyük bir oranının orta düzeyde işkoliklik ve tükenmişlik yaşadıkları, görevlerini istenilen şekilde yerine getiremedikleri belirlenmiştir. Bu sonuçların çıkmasında salgın dönemine ve uzaktan eğitime hemen uyum sağlayamamanın etkisi olduğu ifade edilebilir. Bu araştırma sonucu ortaya çıkan bulgular doğrultusunda uygulayıcılar ve araştırmacılar için bazı öneriler geliştirilmiştir.

Uygulayıcılar için öneriler:

- Bu araştırmanın bir sonucu yüksek kıdeme sahip okul yöneticilerinin kendilerini diğer yöneticilerden daha fazla aşırı çalışıyor görmeleridir. Bu beklenen bir sonuç değildir. Bunun sebebinin okul yöneticilerinin gelişen teknolojiye ve bilime ayak uyduramadıklarını, problemleri çözmede eski usulleri devam ettirdikleri düşünülmektedir. Bu durumun değişmesi için teknolojinin özendirilmesi ve bilgilendirme toplantılarının yapılması, gerekli görüldüğünde online seminerlerin düzenlenmesi yararlı olacaktır.
- Bu araştırmanın bir sonucu öğrenci sayısı çok olan okullardaki yöneticilerin daha fazla tükenme yaşadığıdır. Öğretmen ve öğrenci sayısının çok olması daha fazla sorunun oluşması ve okul yönetimine daha fazla iş yükü oluşturması anlamına gelmektedir.





Yoğun iş yükü ve beraberinde yaşanan problemler, yöneticilerin gerek öğretmen gerekse öğrencilerle aralarındaki sağlıklı iletişimi de engellenmektedir. İş yükünün azaltılması ve iletişimin daha etkili olabilmesi için okullardaki öğrenci sayılarının azaltılması ya da uzaktan eğitim sürecinde danışmanlık hizmeti almaları yararlı olacaktır.

- Bu araştırmada ve alan yazında ki çoğu araştırmada eğitim düzeyinin tükenmişlik düzeyini etkilemediği ancak lisansüstü eğitim düzeyi lehine ortalamalarının arttığı görülmektedir. Bunun olası nedenlerinin daha iyi açıklanabilmesi için nitel çalışmalar yapılabilir. Ön lisans düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin yaş olarak diğer yöneticilerden büyük olduğu ve fazla çalışmaktan kaçındıkları hatta emekliliklerini bekledikleri düşünüldüğünde tükenmişlik fazla yaşamamaları doğaldır. Buna karşın lisansüstü eğitim görmüş ve daha genç olan yöneticilerin işlerini iyi yapmak için çaba harcamaları, bunun sonucunda karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlarının çözümünde zorluklarla karşılaşmaları ve böylelikle tükenmişliği daha fazla yaşadıkları söylenebilir. Bu emek ve çabalarına karşın ödül mekanizması geliştirilebilir ve çok çalışan yöneticilerin ödüllendirilmeleri önerilebilir. Hatta çalışan ve başarılı olan yöneticilerin üst makamlara atanmaları daha kolay hale getirilebilir.

Araştırmacılar için öneriler:

- İşkoliklik ile ilgili araştırmalarda sadece bireyden elde edilen veriler değil, bireyin yakın çevresinin (aile, iş arkadaşları, üstleri vb.) görüşlerinin de araştırmaya dahil edilmesi yararlı olacaktır.
- Son olarak tükenmişliğe yol açan etkenlerin teori ve uygulama açısından daha iyi belirlenebilmesi için farklı gruplarda (okul öncesi-ilkokul-ortaokul-ortaöğretim, özel ve devlet okulları) uygulanması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abbasi, F. T. (2015). Impact of work overload on stress, job satisfaction, and turnover intentions with moderating role of islamic work ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27-37.
- 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.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2002). *Stres ve basa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S., & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 45-56.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (5. Baskı)*. Pegem A Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu, D. Ş. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2005). *Research Methods in Education (5th Ed.)*. Routledge Falmer.





- Dağlı, A., & Gündüz, H. (2008). Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri. *D. Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 12–35.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). DUWAS işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWAS-TR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61–69.
- Dolunay, A. B. (2001). *Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik- ticaret- meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklenme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı değişkenlerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17–26.
- Ersoy, M. (2008). *Uzaktan eğitim-öğretimin yönetimi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Friedman, I. (2002). Burnout in school principals: Role related antecedents, *Social Psychology of Education*, 5, 229-251.
- Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1-10.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Hellesoy, O., Gronhaug, K., & Kvitastein, O. (2000). Burnout: Conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian Journal of Management*, 16, 233-247.
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors and absenteeism: a causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 52, 1-23.
- Izgar, H. (2001). Okulyöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 27, 335-340.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 129–145.
- Karslı, M. D. (2004). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Pegem Yayıncılık.
- Kart, M. E. (2005). Reability and validity of the workaholism battery (work-batt): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609–618.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kırılmaz, A., Çelen, Y., & Sarp, N. (2003). İlköğretim'de çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu. *İlköğretim-Online*, 2(1), 2-9.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Konert, E. (1997). *The relationship among middle school teacher burnout, stress, job satisfaction, and coping skills*. Doctoral dissertation, Wayne State University, 1997. *Dissertation Abstracts International*, 58-11A, 4143.
- Koyuncu, M. (2001). Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve organizasyondan ayrılma isteğine etkisi, *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, s. 349-360.
- Levinson, H. (2000). When executives burn out work and life balance. *Harvard Business School Press*.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.





- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. In W.B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (eds.), *Professional burnout: Recent development in theory and research* (s. 19-32). Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli, & M. P. Leiter. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Mckay, J. (2004). Workaholism: Praised or thep of school administrators? *Journal of Scholarship & Practice, 1*(2), 6-10.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1992). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. (3. Baskı). Houghton Mifflin Company.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(2), 179-198.
- Oates, W. E. (1968). On being a 'workaholic' (a serious jest). *Pastoral Psychology, 19*, 16-20.
- Oğuz, E., & Akın, U. (2008). Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki. *International Conference on Educational Sciences*. 23-25 June. Eastern Mediterranean University. Famagusta, North Cyprus.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, N., Dönmez, B., & Cömert, M. (2012). Friedman okul müdürleri tükenmişlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13*(1), 105-121.
- Özkul, R., & Cömert, M. (2019). Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 27*(1), 129-138. doi:10.24106/kefdergi.2414.
- Özkul, R., Kırnık D., Dönük, O., Altunhan, Y., & Altunkaynak, Y. (2020). Uzaktan eğitim uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşleri: Ölçek çalışması. *Turkish Studies, 15*(8), 3655-3667. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.46557>
- Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15*(1), 305-318.
- Polatçı, S., & Ardıç, K. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerine bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10*(2), 69-96.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stres Management, 8*(2), 147-164.
- Raosoft, (2004). Raosoft sample size calculator. <http://raosoft.com/samplesize.html> sitesinden erişilmiştir.
- Robinson, B. E. (1996). Concurrent validity of the work addiction risk test a measure of workaholism. *Psychological Reports, 79*, 1313-1314.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (s. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*(3), 287-314.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 520-536.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. Beta yayınları.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160-178.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8*(2), 104-127.





- Tepeci, M., & Birdir, K. (2003). Otel çalışanlarında tükenmişlik sendromu. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, 959-972.
- Toprakçı, E. & Ersoy, M. (2008). *Uzaktan öğretimde öğretmen rolleri*. II. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu. DOI: 10.13140/RG.2.1.4447.4400
- Tuğrul, B., & Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12).
- Tümkiye, S. (2005). Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ve tükenmişlikle ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 549-568.
- Ursin, H., Andreassen, C. S., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology and Health*, 22 (5), 615–629.

