



OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMLERİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF WORKAHOLIC TENDENCIES OF SCHOOL MANAGERS

Emre ÖZARSLAN¹, Halit AYDIN², Mehmet TOK³, Sema ÖZARSLAN⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

20.02.2023

Kabul Tarihi

21.03.2023

Anahtar Kelimeler

Okul,
Yönetici,
İşkoliklik,
Eğilim

Özet

İşkoliklik, yöneticiyi bireysel ve mesleki açıdan etkileyebildiği gibi, kararlarını, sorumluluk alma becerisini ve vizyon geliştirme sürecini olumsuz etkilemektedir. İşkoliklik bu gibi durumlarda yıpratıcı etkilere sebep olabilmektedir. Bu da eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini, etkilerini ve buna sebep olan etkenleriyle birlikte değerlendirilmesi gereğini öne sürmektedir. Çalışmada 140 okul yöneticisiyle anket uygulaması yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre işe güdülenme puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre erkeklerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. İşten zevk alma puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası aynı okulda görev yapanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Article Info

Received

20.02.2023

Accepted

21.03.2023

Keywords

School,
Administrator,
Workaholic,
Trend

Abstract

Workaholism can affect the manager individually and professionally, as well as negatively affecting his decisions, his ability to take responsibility and the vision development process. Workaholism can lead to wearing effects in such cases. This suggests that the workaholism tendencies of education administrators should be evaluated together with its effects and the factors that cause it. In the study, a questionnaire was applied to 140 school administrators. According to the results of the analysis, it was determined that the job motivation score showed a statistically significant difference in terms of gender. It is seen that the men's scores are higher than the average scores. It was determined that the score of enjoying the job showed a statistically significant difference in terms of the duration of work at school. It was observed that the scores of those who worked in the same school for 1-5 years were higher than the average scores.

1. GİRİŞ

İşkolikliğin ciddi bir şekilde araştırılmaya başlanması durumun ciddiyetini belirgin bir şekilde göstermektedir. Teknolojinin hızla gelişmesi, bilginin hızla yenilenmesi, rekabetin artması, beklentilerin ve satın almaların artması gibi etkenler birey üzerinde baskı

¹Sultanbeyli Çok Programlı Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: emreozarslan@yahoo.com, ORCID: 0009-0003-9769-4263 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²Mecidiye Anaokulu, İstanbul, e-mail: aydinhalitt@gmail.com, ORCID: 0009-0004-8528-5072

³Sultanbeyli Çok Programlı Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: mehtok@gmail.com, ORCID: 0009-0004-2541-985X

⁴Sultanbeyli Çok Programlı Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: semaozarslanaydin@gmail.com, ORCID: 0009-0009-7462-9809

oluşturmakta ve bu baskı sonucunda bireyler daha uzun saatler çalışmakta veya işlerini ev ortamına taşımaktadır. Kısa vadede olumlu gibi görünse de uzun vadede aşırı stres ve tükenmişlik belirtilerine, fiziksel ve ruhsal sorunlara, performansın düşmesine ve iş yeri kazalarına neden olabilir.

İşkoliklik fiziksel ve psikolojik bir bağımlılık olarak değil, bir erdem olarak görülür; bu da toplumda ciddi bir sorun olarak algılanmasını ve tedavi edilmesini zorlaştırmaktadır (Kirchheimer, 2004). Bazı araştırmacılar zaman içinde işkolik bireylerin sayısının artacağını belirtmekte ve işkolikliğin olumsuz etkilerine vurgu yapmakta ve yönetim uygulamalarında işkoliklik sorununu çözmek için nelerin gerekli olduğunu vurgulamaktadırlar (Scott ve diğerleri, 1997).

1.1. İşkoliklik

İşe aşırı bağımlılık ve kontrol edilemeyen çalışma ihtiyacı anlamına gelen işkoliklik kavramı ilk olarak Oates tarafından kullanılmıştır. Oates (1971) işkolikliği tıpkı alkolizm ve uyuşturucu bağımlılığı gibi bir bağımlılık olarak değerlendirmiştir.

Schaufeli, Taris ve Rhenen (2008) işkolikliği, çalışanların bazı iç veya dış nedenlerle işlerine aşırı derecede bağımlı olma eğilimi olarak tanımlamaktadır.

Harpaz ve Snir'e (2003) göre işkoliklik, bireyin içsel baskılar nedeniyle zamanının büyük bir bölümünü işine ayırmasıdır. Robinson'a (1998) göre, gerçek işkolikler dış etkenler tarafından değil, daha derin içsel ihtiyaçlar tarafından motive edilir.

Killinger (1997) ise işkolikliği bir hastalık türü olarak görmektedir. Ona göre işkoliklik, diğer birçok yaşam faaliyetini bir kenara bırakarak, iş hayatını düzenleme eksikliği ve işe aşırı odaklanma şeklinde kendini gösteren obsesif-kompulsif bir bozukluktur.

İşkoliklik tanımlarının ortak noktaları şu şekilde özetlenebilir: Birey, hayattaki diğer tüm aktivitelerini bırakıp tamamen işine yönelir, sürekli işini düşünür ve işine odaklanır ve bazı sebeplerden dolayı daha fazla çalışmak zorunda hisseder (Schaufeli ve diğerleri, 2008).

1.2. İşkolikliğin Sonuçları

İşkolikliğin birey, yakınları ve çalışma ortamı üzerinde belirli psikolojik, fiziksel veya sosyal etkileri vardır. İşkoliklik kavramı ortaya çıktığı ilk günden beri bir tutum, davranış, kişilik ve bağımlılık olarak tartışılmaktadır. İşkolikler, kontrolsüz bir motivasyonla işe aşırı ilgi gösterdikleri için özel ilişkilerini, boş zaman aktivitelerini, eğlenceyi ve sağlığı mahvederler (Andreassen ve diğerleri, 2011).

İşkolikliğin sonuçları aslında diğer bağımlılıklara benzer. Araştırmalar, işine aşırı bağımlı ve kendini stres altına sokan bireylerde fiziksel ve psikolojik sorunların daha fazla ortaya çıktığını göstermektedir (Andreassen ve diğerleri, 2011).

Literatürde işkolikliğin uyku düzeni üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar da mevcuttur. İşkoliklik eğilimi yüksek olan çalışanlar, uyku sorunları, iş sırasında yorgunluk, uyanmakta güçlük çekme, sabah uyandığında kendilerini halsiz hissetme gibi sorunlar yaşamaktadırlar (Kubota ve diğerleri, 2010).

Andreassen, Hetland, Molde ve Palesen'e (2011) göre, işlerine yüksek derecede takıntı ile bağlı olan bireylerin uyku bozuklukları (uykusuzluk) yaşama olasılığı daha yüksektir. Molino (2012) İtalyan çalışanlar arasında yaptığı çalışmasında işkoliklerin diğer çalışanlara göre çok daha fazla yorgunluk yaşadıkları sonucuna varmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsan yaşamını sürdürmek için çalışmak zorundadır. Son zamanlarda bu çalışma davranışı fazla çalışma ya da çalışma bağımlılığı boyutuna evrilerek sorun haline gelmiştir. Çalışma saatleri kanunla belirlenmiş olmasına rağmen, kişiler gönüllü veya gönülsüz olarak çalışma saatleri dışında çalışmaktadır. Ömrü uzatmak için işe gereğinden fazla önem vermek ve aşırıya kaçmak işkolikliğe neden olur. İş bağımlılığı veya işkoliklikle ilgili ciddi araştırmalar durumun ciddiyetini açıkça göstermektedir. Teknolojinin hızla gelişmesi, bilginin hızla yenilenmesi, rekabetin artması, beklentilerin ve satın almaların artması gibi etkenler birey üzerinde baskı oluşturmakta ve bu baskı sonucunda bireyler daha uzun saatler çalışmakta veya işlerini ev ortamına taşımaktadır. Kısa vadede olumlu gibi görünse de uzun vadede aşırı stres ve tükenmişlik belirtilerine, fiziksel ve ruhsal sorunlara, performansın düşmesine ve iş yeri kazalarına neden olabilir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?

3. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri okuldaki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Yapılan araştırmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleriyle demografik özelliklerinin tespit edilmesi ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak sonuca ulaştırılmıştır (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 140 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	96	44	140	100

Tablo 1 incelendiğinde 96 kadın katılımcı, 44 erkek katılımcı olmak üzere toplam 140 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

İşkoliklik Ölçeği: Bu çalışmada işkoliklik ölçüm aracı olarak, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik Ölçeği (Workaholism Battery) kullanılmıştır. Bireylerin işkoliklik eğilimlerini üç alt kategoride belirlemeyi amaçlayan bir ölçme aracıdır.

Ölçekte; İşten zevk alma, İşe güdülenme ve İşe bağımlılık olmak üzere 3 alt boyut bulunmaktadır. İşkoliklik ölçeği Türkçe uyarlamasında 20 maddedir. “İşten zevk alma” alt

boyutunda 9 soru, “işe güdülenme” alt boyutunda ise 11 soru bulunmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 14 ve 18. maddeler işkolikliğin işten zevk alma alt boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir. 2, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19 ve 20. maddeler ise işkolikliğin işe güdülenme alt boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir. “İşten zevk alma” alt boyutunda bulunan ve olumsuz ifadeler içeren 5. ve 8. sorular ters puanlanmıştır.

Araştırma örnekleminde işten zevk alma alt boyutunun Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,88, işe güdülenme alt boyutunun Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,84, işkoliklik toplam alt boyutunun Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,75’dir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anketler Google Form ile İstanbul ilindeki okul yöneticilerine ulaştırılmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
İşten Zevk Alma	25-35	56	2,5238	,61544	,025	,976
	36-45	64	2,5035	,57103		
	46-60	20	2,5333	,81059		
İşe Güdülenme	25-35	56	2,3125	,58931	2,018	,137
	36-45	64	2,5391	,66202		
	46-60	20	2,5583	,87112		

Analiz sonuçlarına göre işten zevk alma ve işe güdülenme puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
İşten Zevk Alma	Kadın	96	2,4630	,60723	-1,492	,912
	Erkek	44	2,6313	,64690		
İşe GÜDÜLENME	Kadın	96	2,4010	,58880	-1,306	,010
	Erkek	44	2,5606	,82444		

Analiz sonuçlarına göre işe güdülenme puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre erkeklerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre işten zevk alma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T-testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
İşten Zevk Alma	Bekar	86	2,5556	,59872	,951	,655
	Evli	54	2,4527	,65959		
İşe GÜDÜLENME	Bekar	86	2,4787	,61466	,609	,442
	Evli	54	2,4074	,76044		

Analiz sonuçlarına göre işten zevk alma ve işe güdülenme puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
İşten Zevk Alma	Lisans	90	2,5704	,64234	1,394	,663
	Yüksek Lisans	50	2,4178	,57868		
İşe GÜDÜLENME	Lisans	90	2,5463	,72982	2,277	,067
	Yüksek Lisans	50	2,2800	,51994		

Analiz sonuçlarına göre işten zevk alma ve işe güdülenme puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
İşten Zevk Alma	1-5 yıl	72	2,6728	,60482	3,550	,016
	6-10 yıl	40	2,3278	,56541		
	11-20 yıl	24	2,4167	,68904		
	21 yıl ve üzeri	4	2,1667	,44905		
İşe Güdülenme	1-5 yıl	72	2,5301	,67690	1,480	,223
	6-10 yıl	40	2,4167	,69132		
	11-20 yıl	24	2,3681	,64029		
	21 yıl ve üzeri	4	1,8750	,33679		

Analiz sonuçlarına göre işten zevk alma puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası aynı okulda görev yapanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre işe güdülenme puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimlerinin Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
İşten Zevk Alma	1-6 yıl	28	2,5476	,47903	4,734	,004
	7-11 yıl	34	2,7582	,71249		
	12-19 yıl	60	2,3111	,53299		
	20 ve üzeri	18	2,6914	,73065		
İşe Güdülenme	1-6 yıl	28	2,4702	,54016	,928	,429
	7-11 yıl	34	2,4804	,75575		
	12-19 yıl	60	2,3639	,62455		
	20 ve üzeri	18	2,6574	,83768		

Analiz sonuçlarına göre işten zevk alma ve işe güdülenme puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

İnsan yaşamını sürdürmek için çalışmak zorundadır. Son zamanlarda bu çalışma davranışı fazla çalışma ya da çalışma bağımlılığı boyutuna evrilerek sorun haline gelmiştir. Çalışma saatleri kanunla belirlenmiş olmasına rağmen, kişiler gönüllü veya gönülsüz olarak çalışma saatleri dışında çalışmaktadır. Ömrü uzatmak için işe gereğinden fazla önem vermek ve aşırıya kaçmak işkolikliğe neden olur. 140 okul yöneticisi üzerinde yapılan anket sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre işten zevk alma ve işe güdülenme puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Sonuçlarına göre işe güdülenme puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre erkeklerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Burke ve arkadaşları (2003) 496 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, işe bağımlılık boyutunda erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek işkoliklik puanına sahip olduklarını, ancak bu durumun sebebi olarak toplumsal cinsiyet rollerinden çok erkeklerin işlerine ilişkin özyeterlik algılarının daha yüksek olmasını göstermektedirler.

Analiz sonuçlarına göre işten zevk alma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İşten zevk alma ve işe güdülenme puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Dilek ve Yılmaz (2016), tarafından yapılan Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri adlı araştırmada öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile medeni durumlar arasında anlamlı bir bulguya rastlanılmamıştır. İşten zevk alma ve işe güdülenme puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

İşten zevk alma puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası aynı okulda görev yapanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre işe güdülenme puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İşten zevk alma ve

işe güdülenme puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Akyüz'ün (2012), avukatlar ve öğretim elemanları üzerine yaptığı çalışmada da benzer bulgular ortaya çıkmış kıdem ile işkoliklik düzeyi arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

4.1. Öneriler

Millî Eğitim Bakanlığı ve Yök iş birliği yaparak yüksek lisans eğitimi ve hizmet içi eğitim kursları ile okul yöneticilerinin işkolik eğilimleri engellenebilir.

Çalışmanın örneklem grubu İstanbul ili ile sınırlıdır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı iller de dahil edilebilir.

KAYNAKÇA

Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması* (doktora tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi.

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 & Health*, 27 (3), 209–214.

Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological reports*, 93(1), 91-92.

Dilek, S. A., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.

Harpaz, I. & Snir, R., (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 520- 536.

Karasar N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Killinger, B. (1997). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Firefly Books.

Kirchheimer, S. (2004), *Workaholism: the 'respectable addiction*, 16 August.

Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48 (6), 864–871.

Molino, M. (2012). *Workaholism: Definitions, measures and dynamics* (Doctoral dissertation). Settore Scientifico-Disciplinare di Afferenza.

Oates, W.E. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: Abingdon Press.

Robinson, B.E. (1998). *Chained to the desk*. New York: New York University Press.

Schaufeli, W., Taris, T., & Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee wellbeing?. *Applied Psychology*, 57 (2), 173-203.

Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations*, 50(3), 287-314.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178