



T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞKOLİKLİK VE BİREYSEL MUTLULUK ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARI AÇISINDAN  
İNCELENMESİ: BİR KAMU ARAŞTIRMA VE UYGULAMA  
ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE UYGULAMA**

BURCU ERKAN

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Dr.Öğr. Üyesi ESRA ÇİĞDEM CEZLAN

İSTANBUL-2021

## TEZ ONAY FORMU

Kurum : İstanbul Medipol Üniversitesi  
Programın Seviyesi : Yüksek Lisans (X) Doktora ( )  
Anabilim Dalı : Sağlık Yönetimi  
Tez Sahibi : Burcu ERKAN  
Tez Başlığı : İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenmesi; Bir Kamu Araştırma ve Uygulama Üniversitesi Hastanesinde Uygulama  
Sınav Yeri : İstanbul Medipol Üniversitesi Unkapanı Yerleşkesi  
Sınav Tarihi : 01.11.2021  
Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve nitelik yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

### **Danışman**

Dr. Öğr. Üyesi Esra Ç. CEZLAN

### **Kurumu**

İstanbul Medipol Üniversitesi

### **İmza**

### **Sınav Jüri Üyeleri**

Dr. Öğr. Üyesi Pakize YİĞİT

İstanbul Medipol Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Berna EREN

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi

Yukarıdaki jüri kararıyla kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulu'nun ...../...../ ..... tarih ve ...../..... - ..... sayılı kararı ile şekil yönünden Tez Yazım Kılavuzuna uygun olduğu onaylanmıştır.

Prof.Dr. Neslin EMEKLİ

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü V**

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANI

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içerisinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

İmza

## TEŞEKKÜR

Tezimin tüm sürecinde desteğini ve bilgisini esirgemeyen her daim rehber olan danışman hocam Dr.Öğr.Üyesi Esra Çiğdem CEZLAN'a ,

Değerli görüşleri ile tezime katkı sağlayan Sayın jüri üyelerine,

Araştırmamın anket kısmında çalışmama destek olan tüm sağlık çalışanları ve mesai arkadaşlarıma, bu süreçte tüm zorluklara rağmen yanımda olan kıymetli dostlarım Fadime Gül İNAN, Zehra ÇÖLLÜ,Fahriye UYSAL AKSU ve adını sayamadığım tüm dostlarıma, mesleki tecrübesi ve desteği için Öğr.Gör.Çağdaş TÜRKOĞLU'na,

Hayatımın her alanında destek olan, bu süreçte hep yüreklendiren bana olan inancı hiç bitmeyen annem Hatice ERKAN ve babam Ali İhsan ERKAN'a,sevgisini ve ilgisini hep hissettiğim ablam Ebru ERKAN AYTÜRK'e,motivasyon kaynaklarım olan yeğenlerim Aras ve Eva'ya,

Son olarak tez çalışmamda emeği geçen herkese teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY FORMU .....	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANI .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
1.ÖZET.....	1
2.ABSTRACT.....	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ .....	3
4. GENEL BİLGİLER.....	6
4.1. İşkoliklik Kavramına Yönelik Kavramsal Analizler .....	6
4.1.1 İşkolikliğin tanımı.....	6
4.1.2. İşkolikliğin kuşaklara göre gelişimi.....	6
4.1.3. İşkolikliğin nedenleri ve etkileri .....	8
4.1.3.1 İşkolikliğin nedenleri .....	8
4.1.3.1.1. Örgütsel faktörlerin rolü.....	9
4.1.3.1.2. Ailesel faktörlerin rolü.....	9
4.1.3.1.3. Kişilik özelliklerinin rolü .....	10
4.1.3.1.4. Teknik, sosyal ve finansal etkenlerin rolü.....	10
4.1.3.2. İşkolikliğin etkileri .....	11
4.1.3.2.1. Fizyolojik etkiler .....	12
4.1.3.2.2. Psikolojik etkiler .....	12
4.1.3.2.3. Sosyal etkiler.....	13
4.1.3.2.4. Örgütsel etkiler .....	13
4.1.4. İşkolikliğin tedavisi ve önlenmesi .....	14
4.1.4.1. Kişisel danışmanlık.....	14
4.1.4.2. Aile terapisi.....	15
4.1.4.3. Örgüt kültürü ve politikası uygulamaları .....	15
4.1.5. İşkoliklik ile ilgili ölçekler.....	16
4.1.5.1. İşkoliklik bataryası (work battery) ölçeği (workbat) .....	16
4.1.5.2. Uyum sağlayamayan kişilik işkoliklik ölçeği (snap work).....	17
4.1.5.3. İş bağımlılığı risk testi (work addiction risk test (wart)).....	17

4.1.5.4. DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) ölçeği.....	18
4.1.6. İşkoliklik tiyolojipleri .....	18
4.1.6.1. Robinson tiyolojisi .....	20
4.1.6.1.1. Blumik işkolikler (bulimic workaholic).....	21
4.1.6.1.2. Sürekli işkolikler (relentless workaholic) .....	21
4.1.6.1.3. Dikkat eksikliği olan işkolikler (attention-deficit workaholic) .....	21
4.1.6.1.4. Zevk alan işkolikler (savoring workaholic) .....	21
4.1.6.2. Scott, Moore ve Miceli tiyolojisi.....	21
4.1.6.2.1. Saplantılı (kompulsif) bağımlı (compulsive dependent workaholic) ..	22
4.1.6.2.2. Mükemmeliyetçi (perfectionist workaholic).....	22
4.1.6.2.3. Başarı odaklı işkolikler (achievement- oriented workaholic) .....	22
4.1.6.3. Oates tiyolojisi.....	22
4.1.6.3.1. Gerçek işkolikler (dyed in the wool workaholic) .....	23
4.1.6.3.2. Dönüştürülmüş işkolikler (converted workaholic) .....	23
4.1.6.3.3. Durumsal işkolikler (situational workaholic).....	23
4.1.6.3.4. Sözde işkolikler (pseudo workaholic) .....	23
4.1.6.3.5. Hayalperest işkolikler (escapist workaholic) .....	23
4.1.6.4. Naughton'un tiyolojisi .....	24
4.1.6.4.1. İşe bağımlı işkolikler (job-invold workaholic).....	24
4.1.6.4.2. Saplantılı işkolikler (compulsive workaholic) .....	24
4.1.6.4.3. İşkolik olmayanlar (non-workaholic) .....	24
4.1.6.4.4. Zorunlu işkolik olmayanlar (compulsive non-workaholic).....	24
4.1.6.5. Fassel tiyolojisi.....	25
4.1.6.5.1. Zorunlu çalışan işkolikler (compulsive worker) .....	25
4.1.6.5.2. Eğlence arayan işkolikler (binge worker) .....	25
4.1.6.5.3. Gizli çalışan (closed worker).....	25
4.1.6.5.4. İştahsız çalışan (work anorexic) .....	25
4.1.6.6. Spence ve Robbins tiyolojisi .....	25
4.1.6.6.1. Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts) .....	27
4.1.6.6.2. Çalışma heveslileri (work enthusiast).....	27
4.1.6.6.3. Sıkı çalışmaya gönülsüzler (reluctant hard workers) .....	27
4.1.6.6.4. İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers).....	27
4.1.6.6.5. Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers) .....	27

4.1.6.6.6. <i>Meşgul olmayan çalışanlar/ adanmamış çalışanlar (unengaged workers)</i> .....	28
4.1.6.7. <i>Vesnina tipolojisi</i> .....	28
4.1.6.7.1. <i>Başkaları için işkolikler</i> .....	28
4.1.6.7.2. <i>Kendisi için işkolikler</i> .....	28
4.1.6.7.3. <i>Başarılı işkolikler</i> .....	28
4.1.6.7.4. <i>Başarısız işkolikler</i> .....	28
4.1.6.7.5. <i>Gizli işkolikler</i> .....	29
4.1.6.8. <i>Kanai ve Wakabayashi tipolojisi</i> .....	29
4.1.6.8.1. <i>Hevesli çalışan işkolikler</i> .....	29
4.1.6.8.2. <i>İşinden zevk alan işkolikler</i> .....	30
4.1.6.8.3. <i>İşle ilgisi olmayan işkolikler</i> .....	30
4.1.6.8.4. <i>İşkolikler</i> .....	30
4.1.7. <i>İşkoliklik sonuçları</i> .....	30
4.1.7.1. <i>İş-aile çatışması</i> .....	30
4.1.7.2. <i>Sağlık sorunları</i> .....	31
4.1.7.3. <i>Örgütsel verimliliğin düşmesi</i> .....	33
4.2. <i>Bireysel Mutluluk Kavramına Yönelik Kavramsal Analizler</i> .....	35
4.2.1 <i>Mutluluk kavramı</i> .....	35
4.2.2. <i>Öznel mutluluk</i> .....	36
4.2.3. <i>Öznel iyi olma kuramları</i> .....	36
4.2.3.1. <i>Erek (telic) kuramı</i> .....	39
4.2.3.2. <i>Uyum (adaptation) kuramı</i> .....	39
4.2.3.3. <i>Aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağıya kuramları</i> .....	39
4.2.3.3.1. <i>Aşağıdan yukarı (bottom up) kuramı</i> .....	39
4.2.3.3.2. <i>Yukarıdan aşağıya (top down) kuramı</i> .....	39
4.2.3.4. <i>Sabit nokta (set point) kuramı</i> .....	40
4.2.3.5. <i>Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı</i> .....	40
4.2.3.5.1. <i>Diğerleri ile olumlu ilişkiler</i> .....	40
4.2.3.5.2. <i>Otonomi-Özerklik</i> .....	41
4.2.3.5.3. <i>Çevre hâkimiyeti</i> .....	41
4.2.3.5.4. <i>Bireysel gelişim</i> .....	41
4.2.3.5.5. <i>Yaşam amacı</i> .....	41
4.2.3.5.6. <i>Kendini kabul</i> .....	42

4.2.3.6. Bağ (associationistic) kuramı .....	42
4.2.3.7. Etkinlik kuramı.....	42
4.2.3.8 Yargı kuramları.....	43
4.2.3.8.1. Sosyal karşılaştırma kuramı .....	43
4.2.3.8.2. Çok yönlü uyumsuzluk kuramı .....	43
4.2.4. Mutlu olmayı etkileyen faktörler .....	43
4.2.4.1. Pozitif özgüven.....	44
4.2.4.2. Kontrol duygusu.....	44
4.2.4.3. Dışa dönüklük .....	44
4.2.4.4. İyimserlik .....	44
4.2.4.5. Olumlu sosyal ilişkiler .....	45
4.2.5. Kurum içinde mutluluğu belirleyen ve etkileyen faktörler.....	45
4.2.6. Kurum açısından mutluluğun önemi.....	49
4.2.7. Mutluluğun ölçülmesi .....	52
4.2.8. Türkiye’de mutluluk ölçümü .....	53
<b>5. MATERYAL VE METOT .....</b>	<b>55</b>
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	55
5.2. Araştırmanın Sorusu .....	56
5.3.Araştırmanın Yöntemi .....	56
5.4. Evren ve Örneklem .....	56
5.5. Veri Toplama Aracı .....	56
5.6. Verilerin Analizi.....	58
5.7. Kısıtlılıklar.....	58
5.8.Etik Kurul .....	58
<b>6. BULGULAR .....</b>	<b>59</b>
6.1. Demografik Özellikler .....	59
<b>7. TARTIŞMA .....</b>	<b>77</b>
<b>8.SONUÇ .....</b>	<b>82</b>
<b>9.KAYNAKLAR .....</b>	<b>83</b>
<b>10.EKLER.....</b>	<b>103</b>
<b>11.ETİK KURUL ONAYI.....</b>	<b>110</b>
.....	<b>110</b>
<b>12.ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>113</b>



## KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ

<b>CHO</b>	: Chief Happiness Officer
<b>DUWAS</b>	: Dutch Work Addiction Scale Ölçeği
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>Min.</b>	: Minimum değer
<b>Maks.</b>	: Maksimum değer
<b>N</b>	: Frekans
<b>OXFORD</b>	: Oxford Happiness Questionnaire
<b>Ort.</b>	: Aritmetik Ortalama
<b>p</b>	: p değer
<b>r</b>	: Etki büyüklüğü
<b>SNAPWORK</b>	: Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği
<b>SS</b>	: Standart Sapma
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TÜİK</b>	: Türk İstatistik Kurumu
<b>YMA</b>	: Yaşam Memnuniyeti Araştırması
<b>WART</b>	: Work Addiction Risk Test
<b>WORKBAT</b>	: Work Battery (İşkoliklik Bataryası Ölçeği)

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 4.1.6.1</b> İşkoliklik Tipolojileri .....	19
<b>Tablo 4.1.6.6.1</b> Spence ve Robbins İşkolik Tipolojisi .....	26
<b>Tablo 4.1.6.8.</b> Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi .....	29
<b>Tablo 4.2.8.1</b> Türkiye Genel Mutluluk Düzeyi (2003-2013) .....	54
<b>Tablo 6.1.1</b> Katılımcıların Demografik ve Kişisel Özelliklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	59
<b>Tablo 6.1.2</b> Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri .....	65
<b>Tablo 6.1.3</b> Cinsiyetin Ölçekler Üzerine Etki Durumu.....	66
<b>Tablo 6.1.4</b> Yaş Gruplarının Ölçekler Üzerine Etki Durumu .....	67
<b>Tablo 6.1.5</b> Eğitim Durumunun Ölçekler Üzerine Etki Durumu .....	68
<b>Tablo 6.1.6</b> Medeni Halin Ölçekler Üzerine Etki Durumu .....	69
<b>Tablo 6.1.7</b> Çocuk Sayısının Ölçekler Üzerine Etki Durumu .....	70
<b>Tablo 6.1.8</b> Çalışma Biriminin Ölçekler Üzerine Etki Durumu.....	71
<b>Tablo 6.1.9</b> Çalışma Şeklinin Ölçekler Üzerine Etki Durumu.....	72
<b>Tablo 6.1.10</b> Görev Yılıının Ölçekler Üzerine Etki Durumu .....	73
<b>Tablo 6.1.11</b> Kurum Yılıının Ölçekler Üzerine Etki Durumu.....	74
<b>Tablo 6.1.12</b> Ölçeklerin Korelasyon Analizi.....	75

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1.5.1.1 Workbat Ölçek Yapısı .....	17
Şekil 4.1.5.3.1 WART Ölçek Yapısı .....	18
Şekil 4.2.3.1 Öznel İyi Olma Yapısı .....	38
Şekil 6.1.1. Cinsiyetin Dağılımı.....	61
Şekil 6.1.2. Yaş Gruplarının Dağılımı .....	61
Şekil 6.1.3. Medeni Hal Gruplarının Dağılımı .....	62
Şekil 6.1.4. Sahip Olunan Çocuk Sayısının Dağılımı .....	62
Şekil 6.1.5. Katılımcıların Eğitim Durumunun Dağılımı .....	63
Şekil 6.1.6. Katılımcıların Çalışma Birimlerinin Dağılımı.....	63
Şekil 6.1.7. Katılımcıların Çalışma Şekillerinin Dağılımı.....	64
Şekil 6.1.8. Katılımcıların Görev Yılı Dağılımı .....	64
Şekil 6.1.9. Katılımcıların Kurumdaki Yıllarının Dağılımı.....	65

## 1.ÖZET

### İŞKOLİKLİK VE BİREYSEL MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ:BİR KAMU ARAŞTIRMA VE UYGULAMA ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE UYGULAMA

Son zamanlarda iş hayatında işkoliklik ve mutluluk kavramları üzerinde en çok araştırma yapılan konulardan olmuştur. Bu araştırma; Isparta ilinde faaliyet gösteren bir kamu araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının, bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın alt boyutları aşırı çalışma ve kompulsif çalışma işkoliklik ölçeğine olan etkisini belirlemektedir. Araştırma kapsamında çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 500 sağlık çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak mutluluk için; ‘Oxford Mutluluk Ölçeği’, işkoliklik için ‘Duwas İşkoliklik Ölçeği’ kullanılmıştır. Gözlem-kesitsel nitelikte olan bu çalışmada veriler 2021 yılı Mayıs-Haziran aylarında toplanmıştır. Yapılan çalışmada tanımlayıcı istatistik, Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri, normallik analizi, Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro Wilk testleri kullanılmıştır. Uygulanan çalışmada katılımcıların %51 i kadın, %48 i erkek,%39,8’i 31 ve 40 yaş bandında,%42’si lisans mezunu %50’si tıbbi birimde ve %79,6’sı devamlı gündüz çalışmaktadırlar İşkoliklik ölçeğinin ortalaması  $43,56 \pm 9,70$  ,bireysel mutluluk ölçeğinin ortalaması ise  $87,07 \pm 9,69$  olarak bulunmuştur. Bireysel mutluluk ve işkoliklik ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak zayıf anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0,323;p<0.001$ ). Buna göre; sağlık çalışanlarının görev süreleri, kurumda çalışma yılları, cinsiyet, çalışma birimi değişkenlerine göre işkoliklik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarına bireysel mutluluk açısından bir değerlendirme yapıldığında ise;cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** İşe bağımlılık, işkoliklik, mutluluk, öznel iyi olma

## **2.ABSTRACT**

### **EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLIC AND INDIVIDUAL HAPPINESS FROM HEALTHCARE PROFESSIONALS: IMPLEMENTATION IN A PUBLIC RESEARCH AND IMPLEMENTATION UNIVERSITY HOSPITAL**

Recently, it has been one of the most researched subjects on the concepts of workaholism and happiness in business life. The aim of this research was to examine the relationship between the perceptions of workaholism and individual happiness of hospital employees in a public research and practise hospital operating in Isparta province. Overworking and compulsive working, which are the study, determine its effect on the workaholism scale. For happiness as a data collection tool in research; The 'Oxford Happiness Scale' and the 'Duwas Workaholic Scale' were used for workaholism. Within the scope of the research, a questionnaire was applied to 500 health workers who voluntarily accepted to participate in the study. Data were collected in May-June 2021. Descriptive statistics, Mann Whitney U and Kruskal-Wallis tests, analysis of normality, Kolmogorov-Smirnov and Shapiro Wilk tests were used in the study. In the applied study, 51% of the participants were women, 48% were men, 39.8% were between 31 and 40 years old, 42% were undergraduates, 50% were in the medical unit and 79.6% of them work continuously during the day. The mean of the workaholism scale was found  $43.56 \pm 9.70$ , and the mean of the individual happiness scale was found  $87.07 \pm 9.69$ . When the correlation between the workaholism scale and the individual happiness scale was examined, it was seen that there was a positive weak statistically significant relationship between them ( $p < 0.001$ ,  $r = 0.323$ ). In terms of demographic variables, a significant difference was found according to gender, work unit, marital status, tenure, working time in the institution. No significant difference was found in terms of age groups and educational status.

**Key Words:** Happiness, subjective well-being, work addiction, workaholism.

### 3. GİRİŞ VE AMAÇ

İnsanlar doğumlarından itibaren ölümlerine kadar olan süredeki çeşitli evrelerde muhtelif isteklerine ulaşmak ve ihtiyaçlarını karşılamak maksadıyla türlü mücadeleler vermektedirler. Örneğin; bir bebek için susuzluk bir ihtiyaçken ve bu ihtiyacının giderilmesi mutluluğuna kaynak teşkil edecekken bu ihtiyacının karşılanmasını müteakip açlık bir sorun, beslenmek bir ihtiyaç ve karnın doyması mutluluğunun kaynağı olur (1).

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren mutluluk bireysel ve toplumsal bir ihtiyaç olmuştur. Bireyler ve toplumlar mutluluğa nasıl ulaşacaklarını merak ederek bununla ilgili sorular sormuş ve mutluluğa ulaşma yöntemleri araştırma konusu olmuştur. Mutlu olma arzusu ile yaşayan bireyler sürekli olarak kendilerini mutluluğa götürecek yol ve yöntemleri araştırmışlardır Leibniz (1985) mutluluğa ulaşmanın en iyi yolunun insan aklı olduğunu ve bireylerin davranışlarının temelinde mutlu olma amacı ya da arzusunun yattığını savunmaktadır. Akılcılığı ise Leibniz; mutluluğun bilimi olarak görmüştür (2).

Yaşadığımız çağda bireyler gündelik hayatlarındaki zamanlarının büyük bir çoğunluğunu çalışma ortamlarında geçirmektedirler. Bu sebepten ötürü bireylerin sağlıklarını fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan holistik olarak ele alma zorunluluğu doğmuştur. Çalışanların duyguları iş ortamını şekillendirmekte ve örgüt kültürünü etkilemektedir. Duygu durumu negatif olan bir çalışan olaylar karşısında olumsuz yargılar geliştirmelerin bir sonucu olarak olumsuz tutumlar sergileyerek stresli ve gergin ortamların oluşmasına neden olabilmektedirler. Bu tip gergin ve stresli çalışma ortamları tüm çalışanları etkileyerek örgüte doğrudan ya da dolaylı zararlar verebilmektedir.

İşlerini hayatlarının merkezine alan, yoğun ve uzun çalışma saatleri ve iş yükü altında ezilen işkolikler sadece çalışmak için dünyaya gelmiş bireylere dönüşmektedirler. İş-yaşam dengesinin kurulması bireylerin mutluluklarını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Sürekli olarak işlerini düşünen, çalışmadıkları zamanlarda kendilerini suçlu hisseden ve sürekli olarak iş odaklı yaşayan işkoliklerin asosyal olmaları kaçınılmaz olup bu kişilerin aile ve sosyal çevreleri ile olan

iletişimleri de olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durumun sonucu olarak; kişilerin öznel mutlu olma eğilimleri azalmaktadır (3).

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler, iş yeri ve mesai saatleri dışında çalışmanın artmasına neden olmakta, dolayısıyla iş ve özel yaşam dengesinin kurulmasını güçleştirmektedir. Ayrıca bireylerin çeşitli demografik özellikleri (medeni durum, ekonomik koşullar, kariyer gelişimi hususundaki istek ve beklentiler vb.) iş yerlerinde daha uzun süre vakit geçirmelerine ve daha fazla çalışmalarına sebep olabilmektedir. Bu durum sonuç itibariyle işkolikliği ortaya çıkarmaktadır (4,5,6).

Bireylerin, işleri ile özel yaşamları arasındaki dengeyi kurması oldukça önemlidir. Nitekim bu denge bireysel mutluluğu da beraberinde getirmektedir. Mutlu işgören kendi mutlu olduğu gibi çevresinin de mutlu olması için çaba sarf ettiği için bulunduğu çalışma ortamına da pozitif katkı sağlamaktadır.

Çalışma yaşamı bireylerin vakitlerinin büyük bir bölümünü ayırdıkları zaman dilimidir. Bu zamanın kaliteli ve işgörenler tarafından istekli bir şekilde geçirilmesi çalışma sonucu ortaya konan çabaların kalitesini de önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışma yaşamında konu sağlık olduğunda bu durum diğer çalışma alanlarına nazaran daha fazla önem teşkil etmektedir. Çünkü sağlık çalışanları insan hayatı gibi çok hassas ve telafisi mümkün olmayan bir alanda faaliyette bulunmaktadırlar (7).

Günlük yaşantımızda işin bu kadar önemli hale gelmesi, çalışanların işe daha çok bağlanmasına neden olabilmektedir. Birçok insan işine daha fazla önem vermektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), erkeklerin %25'i ve kadınların %11'i haftada 50 saat ve üzeri çalışmaktadır (8). Japonya'da ise %28'i haftada 50 saatten fazla ve hatta %12'si 60 saatten fazla çalışmaktadır (9). Avrupa'da ise işgörenlerin %16'sı 48 saatten fazla çalışmaktadır (10). OECD 2019 Yılı Raporuna göre, OECD'ye üye ülkeler arasında haftalık çalışma saati en yüksek olan ikinci ülke Türkiye. Türkiye haftalık 47 saat çalışma oranı ile Kolombiya'nın ardından ikinci sırada yer alıyor. İlk beş sırada Türkiye dışında hiçbir Avrupa ve Asya ülkesi bulunmazken diğer dört ülkeden üçü Güney Amerika ülkeleri ve Güney Afrika Cumhuriyeti'nden oluşuyor (11).

Birleşmiş Milletler tarafından 2021 senesinde düzenlenen Dünya Mutluluk Raporu sonuçları değerlendirildiğinde, Türkiye 149 ülke içerisinde 104. sırada yer alan mutsuz ülkeler sınıfında değerlendirilmektedir. Türkiye'de TÜİK verileri

doğrultusunda mutlu olduğunu beyan eden 18 ve üzeri yaştaki bireylerin oranı, 2019 yılında %52,4 iken 2020 yılında %48,2 oldu. Mutsuz olduğunu beyan eden bireylerin oranı ise 2019 yılında %13,1 iken 2020 yılında %14,5 oldu (12).

Warr (2013) işgören mutluluğunun işin yapısı ve kişinin duygu durumuna bağlı olduğunu savunmaktadır(197).Bakker ve Temerouti (2013) iş yerindeki çalışan mutluluğunun çalışanın bedensel ve psikolojik durumuna bağlı olduğunu savunmaktadır(198).

Çalışma hayatında mutluluk kişiden kişiye göre değişebilmektedir.Aynı hastanede ,aynı görevi yapan bir hemşire çok mutlu iken diğeri daha mutsuz olabilmektedir. Mutsuz çalışanlar kendi mutsuzluklarını diğeri çalışanlara da yansıtarak onların da duygu durumlarını ve bunun sonucu olarak performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedirler (13).

Kişinin bir gün içerisinde en çok vakit geçirdiği yer nitekim çalıştığı alandır.Çalışma hayatının bireylerin günlük yaşamlarında kapladığı alan oldukça önemlidir.Sağlık kuruluşları 24 saat veren hizmet sektörleri olarak değerlendirildiğinde çalışanların işyeri içerisinde kendini mutlu hissedip hissetmediği araştırılması gereken bir konu haline gelmektedir.

Bu çalışmanın amacı; kurum içerisinde görev alan hastane çalışanlarının işkoliklik ve bireysel mutluluk ile ilgili algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılacaktır.



## 4. GENEL BİLGİLER

### 4.1. İşkoliklik Kavramına Yönelik Kavramsal Analizler

#### 4.1.1 İşkolikliğin tanımı

İşkolik kavramı Türk Dil Kurumu'na; “işine düşkün, iş sever” şeklinde tanımlanmıştır(211). İşkoliklik ise; işine düşkün olma, işini sevme halidir.

İşkoliklik halinin disiplinli bir insan davranışı olduğunu savunan Machlowitz (1980) araştırmasında işkolikleri, iş konusu görevlerine gereğinden fazla zaman ayırıp, emek sarf eden ve diğer çalışanlardan çalışma süresi yönünden değil, yaptıkları işe olan ilgi ve alakaları bakımından ayrılan insanlar olarak tanımlamıştır.

İşkoliklik kavramı ile ilgili en detaylı çalışmayı yapan ilk araştırmacılar; Spence ve Robbins (1992)'e göre işkolik; “İşine yüksek oranda bağlı, içsel zorluktan dolayı çalışma arzusu duyan ve çalışmadan zevk alma düzeyi düşük olan, daha fazla mükemmeliyetçi olan, yüksek oranda stres altında olan ve bundan dolayı daha fazla sağlık sorunuyla karşılaşma ihtimali olan bir kişidir” (78).

Anlaşıldığı üzere, işkolik kavramı; hayatının merkezine işlerini alan ve diğer çalışanlara nazaran gündelik hayattaki faaliyetlerinin önemli bir kısmını yapıları işin önceliklerinden sonra gelecek şekilde sıralayan insanları tanımlamaktadır (14,15,16).

#### 4.1.2. İşkolikliğin kuşaklara göre gelişimi

İşkoliklik (work addiction) kavramı ilk olarak Oates'in (1971) “Confession of a Workaholic” kitabında tanımlanmıştır.Oates'a göre işkoliklik; çalışmaya karşı zorunlu ve sürekli bir istektir (17). Ancak Oates tarafından yapılan bu ilk tanımlama tarihsel süreç içerisinde gelişen olaylarla yetişme tarzları değişen, duygu ve düşüncelerinde farklılıklar oluşan çeşitli insan gruplarının (kuşaklar) her birinin işkoliklik sınırlarını belirtmekte yetersiz kalmaktadır (206).

Kuşak kavramı, Türk Dil Kurumu Toplum Bilimi Terimleri sözlüğünde, “Yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği”, Türk Dil Kurumu Tarih Felsefesi ve Kültür Tarihi sözlüğünde “Yeni bir anlayışta yeni bir yaşama duygusunda, yeni biçimlerde birleşen” ve son olarak Türk Dil Kurumu Felsefe Terimleri sözlüğünde ise “Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını,

dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış ” olarak ifade edilmiştir (18).

Genel bir ifade ile kuşak kavramı, aynı olayları, aynı zaman aralığında deneyimleyen ve bu deneyimleri neticesinde ortak tecrübeleri oluşan insan topluluklarıdır (19).

Kuşakların sınıflandırmasında; Sessiz kuşak olarak adlandırılanlar 1925-1945 yılları arasında doğan bireyler Baby Boomers Kuşağı 1946-1964 yılları arasında doğan popülasyona ait kişiler, X Kuşağı 1965-1980 yılları arasında doğan popülasyona ait kişiler, Y Kuşağı ise 1981-1995 yılları arasında doğanlar ve 1996 yılından sonra doğanlar ise Z Kuşağı olarak ifade edilmiştir. Fox’un yaptığı sınıflandırma baz alınmıştır (20).

Sessiz Kuşak (Savaş Kuşağı ve Geleneksel Kuşak) kavramı 1925 ve 1945 yıllar arasında doğan bireyleri tanımlamaktadır. Dünya’da, Büyük Buhran/Ekonomik Kriz (1929) ile II. Dünya Savaşı gibi olaylar yaşanırken doğan bu kuşak mensuplarının çocukluk çağları ise büyük bir ekonomik sıkıntı dönemine denk gelmiştir (21). Yoğun çalışma ve fedakârlık yapmak gibi değerlere göre yetiştirilen bu kuşak insanların büyük çoğunluğu çalışma hayatındaki varlıklarını yitirmişlerdir (22,23,24).

Baby Boomers Kuşağı (Patlama Kuşağı) kavramı 1946 ve 1964 yılları arasında doğan bireyleri tanımlamaktadır. İkinci Dünya Savaşı’ndaki ölümler neticesinde oluşan işgücü kaybını da karşılayacak şekilde gelişen nüfus patlamasında doğan, Dünya genelinde insan hakları çalışmaları, Birleşmiş Milletler ve NATO (North Atlantic Treaty Organization)’nun kuruluşu gibi olaylar yaşanırken dünyaya gelmişlerdir (25,26,27,28). Genel olarak özgür ruhlu, keşfetme arzuları gelişmiş, yenilikçi, ekip çalışmasına yatkın, amaçlarına odaklanabilen ve olumlu düşünebilen bireylerdir (29,30).

X Kuşağı (Kayıp Kuşak) kavramı 1965 ile 1980 yılları arasında doğan bireyleri tanımlamaktadır. Dünya üzerinde birçok ekonomik ve sosyal krizin yaşandığı, Challenger Faciası ve Berlin Duvarı’nın yıkılışı gibi önemli olayların yaşandığı yıllarda dünyaya gelmişlerdir (26,28,31,32,33,34). Özgüvenli, eski kuşaklara nazaran teknolojiye daha hakim olan, tahsil seviyeleri yüksek, çalışkan, özgürlüklerine düşkün, cesur ve şüpheli bireyledir. Ayrıca cinsiyet eşitliği ile tanışan ilk kuşaktır (20,31,34).

Y Kuşığı kavramı 1980 ve 1995 yılları arasında doğan bireyleri tanımlamaktadır. Küresel terör eylemlerinin belirgin bir şekilde etkisini artırdığı, dijitalleşmenin yoğunlaştığı, internet ve mobil iletişimin yaygınlaştığı yıllarda dünyaya gelmişlerdir (33,35,36,37). Teknolojik olarak X Kuşığı'na göre daha bilgili, eğlenceye düşkün, haksızlığa tahammülü olmayan, somut ve gerçekçi hedefleri olan, sabırsız ve yenilikçi bireylerdir (37).

Z Kuşığı kavramı 2000 yılı ve sonrasında doğan bireyleri tanımlamaktadır. Dijitalleşme ve teknolojinin etkisiyle yoğun sosyal medya kullanımının ve buradaki etkileşim nedeniyle dünyevi zevklerine düşkün, teknolojik yeniliklere açık, çalıştıkları işlere çabuk adapte olup işlerini hızlıca bitirebilen, pratik bireylerdir (38,39).

Toplumsal olaylar ve çevresel faktörler nedeniyle yetişme tarzları ve hayata bakış açıları farklılık arz eden farklı kuşaklara mensup insanların, yaşadıkları dönemlerdeki mal ve hizmet üretim ihtiyaçları ile bu üretim için gerekli olan girdilerin sağlanmasına yönelik zorluklar da farklılık arz ettiğinden gerek iş yerlerinde geçirilen zamanın miktarı gerekse işin yapılmasına yönelik sarf edilmesi gereken emek miktarı da farklılık arz etmektedir. Her kuşağın çalışma şartlarını belirleyen standartlardaki farklılık aynı zamanda işkolik olma sınırlarında da farklılıklara neden olmaktadır.

### **4.1.3. İşkolikliğin nedenleri ve etkileri**

#### **4.1.3.1 İşkolikliğin nedenleri**

Uluslararası insani bir standart olarak kabul gören haftada 40-45 saati kapsayan çalışma düzeninin güncelliğini yitirdiğini, günümüzde altmış saat ve üzeri çalışmanın normal olarak algılandığını gözlemlemekteyiz.

Üretken ve çalışkan olmanın ve daha fazla maddi kazanım elde etmenin yolunun uzun süreli çalışmaktan geçtiği düşünülmektedir. Fortune Dergisi'nde yayımlanan bir çalışmada; haftada elli saat ve üzeri çalışan insanların %62, altmış saat ve üzeri çalışan insanların %35, seksen saat ve üzerinde çalışan insanların ise %10 daha fazla maddi kazanım elde ettikleri belirtilmiştir (40).

Kişiler iş hayatlarında başarılı olma, daha çok maddi kazanç elde etme, geniş bir sosyal çevre edinebilme vb. nedenlerden ötürü işkolik olabilmektedirler (41).

İşkolikler hangi nedenle olursa olsun kendilerini iş yapmaktan alıkoyamamaktadırlar (42).

İşkolik bireyler örgütsel veya ekonomik amaçlarına ulaşmak için olması gerekenden ve ekip arkadaşlarından daha yoğun çalışmaktadırlar.

#### **4.1.3.1.1. Örgütsel faktörlerin rolü**

Örgütler işkolik çalışanları yüksek verimlilik, kaliteli iş gücü, yüksek performans, ekip uyumu, örgütsel bağlılık vb. faktörler nedeniyle desteklemektedirler.

Örgütler içerisinde profesyonel çalışanların haftalık mesai süreleri altmış saatin üzerine çıkabilirken bu çok çalışma durumunun ekonomik kazanımları ve üretkenliği arttırdığı kabul görmektedir. Fazla mesai yapmak ve hayatın merkezine yapılan işi almak normal bir davranış haline gelmekle birlikte, bunun sonucu olarak çalışanlar giderek daha çok işkolik olmaktadır (3).

Örgüt içerisindeki işkolik bireylerin sayılarının giderek artmasına bağlı olarak uzun süreli ve iş odaklı çalışmak, örgütsel bir norm haline gelmekte ve bu norma uygun olmayacak şekilde iş ve sosyal hayatı arasındaki dengeyi sağlamak amacıyla fazla çalışmaktan kaçınan bireyler gittikçe kurum kültüründen dışlanmaya, patron ve yönetici grubundan baskı görmeye, hatta örgüt dışına itilmeye başlamaktadırlar.

#### **4.1.3.1.2. Ailesel faktörlerin rolü**

Sağlıklı aile yapısına sahip olmayan kişiler iş ve çalışma hayatını, evden kaçmak ve buldukları ortamdan uzaklaşmak olarak görmektedirler. Bu düşüncelerinden dolayı işlerine sığınmak suretiyle işkolik davranışlar sergilemektedirler (43).

Kişinin işine olan bağımlılığı; iş-yaşam dengesizliği, aileden kaçış ve asosyal olmayla doğru orantılı olarak artmaktadır (44,45,46).

Kişinin kendisini ailesine kanıtlama istek ve çabası da işkolikliğe neden olabilmektedir. Aile bireyleri içerisinde saygı görebilme, itibar kazanma kaygısı, takdir edilme ve olumlanma isteği, rol model olabilme ve göz önünde olarak ilginin odağında kalabilme arzusu da kişileri işkolikliğe itmektir.

#### **4.1.3.1.3. Kişilik özelliklerinin rolü**

İşkoliklikte bireysel özelliklerin rolü A tipi kişilik, saplantılı bir o kadar takıntılı kişilik, daha çok başarılı olmak için çaba harcanması, başarısız olma endişesi, çevresindeki olayları denetleme isteği, rol modelinin aşırı çalışma bağımlısı olması, mükemmeliyetçi olmak, işin devamı sürecinde diğer arkadaşlarına duyduğu güvensizlik, sorumluluğunu devredememe (işini başkalarına emanet edememe) olarak ele alınabilmektedir (47,48,49,50).

Bireyler iş öncesi yaşamlarındaki kişisel deneyimlerinin etkisi ile (zayıf aile bağları ve zayıf sosyal ilişkiler neticesinde diğer insanlarla sosyal etkileşimden kaçınarak içe kapanmak vb.) sosyal hayattan daha kolay kopabilmekte ve işkolik olma eğilimi gösterebilmektedirler.

#### **4.1.3.1.4. Teknik, sosyal ve finansal etkenlerin rolü**

İş hayatı; kişilerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan maddi kaynağı sağlamakla birlikte, bilgi ve tecrübelerini kullanabildikleri, özel hayattan daha farklı tutum sergiledikleri, diğer insanlarla etkileşimde bulunarak sosyalleşebildikleri bir alandır.

Sanayileşme ile birlikte gerek kişilerin işlerine karşı gerekse işverenlerin iş görenlere karşı tutumlarında değişiklikler görülmeye başlanmıştır. Bu değişikliklere paralel olarak kişilerin iş ortamlarındaki görev ve sorumluluklarının farklılaşması ile işyerlerindeki teknik gelişmelerin sosyal yaşantıda değişimlere neden olması da işkolikliğin birçok farklı yanının ortaya çıkmasında rol oynamıştır. Tüm bunlarla bağlantılı olarak işkoliklikte sosyal, finansal ve teknik olarak üç etkenin de rolünün olduğu görülmektedir.

Dr. Randall Hansen araştırmasında; kişilerin işlerine karşı olan bağımlılıklarını sosyal, finansal ve teknik nedenlere dayandırmaktadır (43).

- Sosyal Nedenler: İş hayatının kişinin üzerinde yarattığı sosyal baskı, daha yoğun çalışmanın normal karşılandığı iş düzeni, bu yoğun iş düzenine uyum sağlayan iş çevreleri, kişilerin daha çok çalışmadıkları takdirde işlerini kaybedecekleri endişesi işkolikliğin sosyal nedenlerini oluşturmaktadır (51).

- Finansal Nedenler: Başarılı olmanın günümüzde daha çok maddi kazanımla değerlendirilmesi, ekonomik değerlerdeki değişimler işkolikliğin finansal nedenleri arasındadır (43). Sorumluluklarının farkında olarak yaşamını idame ettirmek için maddi gelire ihtiyacı olan kişilerin, yoğun çalışmanın hem maddi olarak hem de iş hayatında statü olarak kendilerine daha fazla katkı sağladığını düşünmeleri, bu kişilerin işkoliklik eğilimlerini arttırmaktadır (51).
- Teknik Nedenler: Günümüz şartlarında internet ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte kişiler mesai saati sınırlaması olmadan ve iş yerlerine gitmek zorunda kalmadan istedikleri zaman ve mekânda çalışarak işlerini yapabilmektedirler. Bu durum olumlu olarak görülse de kişilerin online ortamda işlerine ayırdıkları zamanı belirleyememeleri avantajlı durumun olumsuz etkisi olarak görülebilmektedir. Tüm bunların sonucunda kişiler iş, özel ve sosyal hayatlarını birbirleri ile karıştırabilmektedirler (52,53).

İşkolikliğin nedenlerine gruplandırmadan özetleyerek baktığımızda şu şekilde bir sıralama yapmak mümkündür;

- Seçilemeyen hayat koşulları
- Sorunlu ve mutlu olunmayan aile ortamından kaçma isteği
- Kişinin kendi duygu ve düşüncesiyle yüzleşmekten kaçınması
- Daha çok çalışmayı gerektiren ve teşvik eden örgüt kültürü
- Ekip arkadaşlarından geri kalma endişesi
- Kişinin işi hakkında yeterli bilgi ve hâkimiyetinin olmaması
- Teknolojik gelişmeler
- Geçim kaygısı
- Aile üyelerinin ve toplumun kişiden beklentilerinin yüksek olması

#### **4.1.3.2. İşkolikliğin etkileri**

Kişiden kişiye farklı etkiler gösteren işkoliklik davranışlarının kişilerin kendilerine, sosyal çevrelerine ve iş ortamlarına birçok farklı etkisi bulunmaktadır (15). Ancak işkolikliğin kişi ve iş ortamı açısından olumlu ya da olumsuz etkilere neden olacağı konusunda kesin bir kaniye varılamaması sonucu genellikle işverenler tarafından işkoliklik olumlu bir davranış olarak algılanmakta ve işkolikler daha fazla motive edilmek amacıyla ödüllendirilmektedirler. İşkolikliğin kısa vadede olumlu

sonuçlar doęurduęu dūřunūlse de uzun dōnemde yol açacaęı negatif etkileri; fizyolojik etkiler, psikolojik etkiler, sosyal etkiler, ōrgūtsel etkiler, olarak dōrt bařlık altında ele almak mūmkūndūr.

#### **4.1.3.2.1. Fizyolojik etkiler**

Literatūrde kaynak taraması yapıldığında işkolikliğin kişinin genel sağlık durumunu olumsuz yōnde etkilediği gōrūlmektedir. İşkoliklik davranışlarının sonuçları her ūlkede farklı etkiler gōstermekte ve işkolikliğin tūrüne gōre yaşanan sağlık sorunlarının Őiddet ve tipleri değişkenlik gōstermektedir. Kuzey Amerika'da yaşayan kişilerin çalışmaya bakışları açısından işkoliklik davranışları sağlık sorunlarına daha çok yol açarken Japonya'da bu durum daha az gōrūlmektedir. İşkolikliğin fizyolojik etkileri arasında immūn sistemin ōkmesi ve bunun sonucunda gribal enfeksiyonlara yatkınlık, kalp ve damar hastalıkları, tansiyon, libidoda azalma, emosyonel stres, mide rahatsızlıkları, antidepresan ve tūrevi ilaç bağımlılıkları, aşır yorgunluk vb. gōsterilebilmektedir (54).

#### **4.1.3.2.2. Psikolojik etkiler**

İşkoliklik kişileri psikolojik olarak da yormakta ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. İşkolik olduğunun farkında olmayan bireylerin psikolojileri giderek bozulmaktadır. Bu durum işkoliklerin kendi ruhsal durumlarını, aile ortamlarını, iř hayatlarını, sosyal çevrelerini ve gūnlük yaşamlarını etkilemektedir.

İřkolik bireylerde iřlerine olan saplantılı baęlılık hisleri sonucu; panikatak, sinirlilik, depresyon, sabırsızlık, kōtūmserlik, anksiyete, çevresine sūrekli eleřtirel yaklařım, savunma mekanizmalarında artma gibi psikolojik etkiler gōrūlmektedir (43).

Bazı araştırmalar işkoliklik ve kişinin yaşadığı stres arasında belirgin bir bağlantı olduğunu gōstermektedir. Kiřilerin aile ve sosyal çevreleri ile yaşadığı ve bař edemediği sosyal problemlerden iře yoğunlaşma ile uzaklaşmak istedikleri de gōrūlmektedir. Bu kişiler yaşamlarında kendileri için olan ōncelikleri belirleyememekte ve karmaşa yaşamaktadırlar. Kendilerini baskı altında hissetmektedirler. Bu baskı ve stres kişilerin iř ortamında ōzūmlenemeyen anksiyete yaşamalarına neden olmaktadır (51).

#### **4.1.3.2.3. Sosyal etkiler**

İşkoliklik iş görenlerin sosyal hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Kişinin neredeyse tüm zamanını, sevgi, istek, heyecan ve enerjisini işe vermesi nedeniyle sosyal yaşamında da olumsuz etkiler görülmektedir.

İşkoliklik bireylerde, sosyalleşme ve sosyal çevresi ile paylaşımda bulunarak vakit geçirme isteğinde azalma, kendisini yalnızlaştırması ve bu durumun farkında olmasına rağmen bu konuda kendisine yardım edememesi nedeniyle artan endişe, aile-iş arkadaşlarının isteklerine karşı tahammülsüzlük, ilgisiz davranma, çevresine karşı duyarsızlaşma, sürekli eleştirme hali, aile bireyleri ve sosyal çevre ile bağlarının zayıflaması, aile, sosyal ve iş arkadaşlarına karşı güvensizlik hissi vb. gibi sosyal etkilere yol açmaktadır (54).

Son zamanlarda yapılan araştırmalarda işkoliklik ve aile huzuru arasındaki ilişki ele alınıp incelenmiş ve sonucunda sadece eşlerin değil ailedeki büyük çocukların da işkolik anne ve babadan olumsuz yönde etkilendikleri görülmüştür (55).

İşkolik bireyler iş görürken kendilerini daha huzurlu ve güvende hissetmektedirler. Buna bağlı olarak aşırı ve yoğun çalışmanın kendilerine yarattığı sağlık sorunlarının ve sosyal ilişkilerindeki bozulmanın farkına varamamaktadırlar. Bu durum bağımlı kişilerin bağımlı oldukları maddeyi kullandıkları sırada kendilerini dış dünyaya kapatacak kadar büyük bir haz duymalarına benzetilmektedir. İşkoliklik bir bağımlılık sorunu olarak ele alınmaktadır (43).

#### **4.1.3.2.4. Örgütsel etkiler**

İşkolik kişilerin yaşadıkları sağlık sorunları işyerlerindeki verimliliklerini düşürmekte, bireysel verimin azalması örgütsel işgücünü azaltmakta, nihai olarak ise örgüt verimliliğini etkilemektedir.

Bazı araştırmalarda işkolikler iş ortamından keyif alamayan, iş arkadaşları ile iyi geçinemediklerinden ekip çalışmasını güçleştiren, iş performansları yetersiz kişiler olarak anlatılmaktadır (56). İşkoliklik; düşük motivasyon, çalışanlar arası çekişmeler, stres, yaratıcılık ve üretkenliğin azalması, hata yapma riskinin artması, performans ve verim düşüklüğü gibi durumlara yol açmaktadır (57).

İşkolik bireyler yoğun çalışma ve yeteri kadar dinlenememe neticesinde hem fizyolojik hem de psikolojik olarak olumsuz etkilenirler. Bu durum uyku



bozukluklarına ve neticesinde yorgunluk hissine sebebiyet verir. Nihai olarak öfke kontrolünde başarısız olup gerek aile bireyleri, gerekirse çalışma arkadaşları ve sosyal çevresi ile olan ilişkilerinde daha agresif ve sabırsız olmaları mümkündür. Aile ve çevreyle girilen bu sürekli çatışma hali ise bireyleri ailelerinden ve toplumdan uzaklaşmaya iterek yalnızlaşmalarına sebebiyet verir (51).

#### **4.1.4. İşkolikliğin tedavisi ve önlenmesi**

İşkoliklik bağımlılık düzeyinde tedavi edilmesi gereken bir hastalık olarak ele alınabilmektedir. Gini (1998), işkolikliğı bulaşıcı bir hastalık olarak görmektedir. İşkolik kişiler işlerine karşı aşırı bağımlılık gösteren davranışlar sergilemektedirler (43).

Kişisel ve ruhsal sorunları ile aile yaşantılarındaki boşlukları işlerine yoğunlaşarak çözümlenmeye çalışan işkoliklerin tedavi edilmesindeki ilk ve en temel aşama kişilerin “işkolik” olduklarını kabul etmeleri ve bu bağımlılık düzeyindeki patolojik durumdan kurtulabilmek için tedavi olmayı kabul etmeleridir.

İşkoliklerin iyileşme programlarında hem kendilerinin hem de örgütlerinin uygulayabileceği yöntemleri; kişisel danışmanlık, aile terapisi, iş yeri engellemeleri vb. olarak ele alabiliriz (58).

##### **4.1.4.1. Kişisel danışmanlık**

Bu uygulamada kişinin neden işkolik davranışları sergilediğinin öğrenilmesi amaçlanmaktadır. Kişinin kendisini işe vermesinin altında yatan bireysel, ailevi, sosyal ve ekonomik etkenler araştırılmalıdır. Kişi işkoliklik hakkındaki duygu ve düşüncelerini ifade etmesi konusunda desteklenmektedir. Bu aşamalar sonucunda bireyin işkoliklik bağımlılık düzeyi saptanmaktadır. Tüm bunların dışında işkolik bireyle yüz yüze görüşmeler yapılmaktadır. İşkolik kişinin kendini ifade edebileceği ve rahat hissedebileceği yeni aktiviteler ve hobiler belirlenerek işe olan yoğunlaşmasının azaltılması ve stresten uzaklaşarak kendini huzurlu hissetmesi sağlanmaktadır.

#### **4.1.4.2. Aile terapisi**

İşkolikler zamanlarının büyük bölümünü aile üyeleri ve sosyal çevrelerinden çok işlerine yoğunlaşarak kullanmaktadırlar. Aile üyeleri ile paylaşımda bulunarak kaliteli vakit geçirmek yerine işleriyle meşgul olmayı tercih etmektedirler. Bu durum işkolik kişilerin aile içi sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır.

Bu uygulamada; kişinin işkoliklik davranışları sergilemesinde ailevi faktörlerin etkisinin olup olmadığı belirlenerek saptanan sorunların çözümü yapılmaktadır. İşkoliklik aile içi sebeplerden kaynaklanıyorsa aile üyelerinin davranışları, özellikleri, birbirlerine karşı tutumları ve yetiştirilme tarzları ele alınarak işkolikliğe neden olan sorunlar ortaya çıkartılmaktadır. Aile içerisinde işkolik kişiyi stres ve baskı altına alacak beklentilerin oluşmasını engellemek gerekmektedir. Aile içerisinde rol-model olabilecek işkolik anne ve babaların tespit edilmektedir. Tüm bu sorunlar çözümlenerek kişilerin aile üyeleriyle birlikte kaliteli ve eğlenceli vakit geçirebilmeleri sağlanmaktadır.

#### **4.1.4.3. Örgüt kültürü ve politikası uygulamaları**

Bu uygulamada ilk ele alınması gereken işkolik çalışanlar ile işkolik olmaya çalışanların ayrımının yapılarak birbirlerini olumsuz etkilemelerini engellemektir. Örgütler iş görenlerin sürekli olarak iş ile meşguliyetlerini azaltmak adına değişik örgüt politikaları ile iş görenlerin farklı faaliyetlere yönlendirmelerini sağlayarak iş görenlere nefes boşluğu yaratmalıdırlar.

Örgütler iş görenleri çok çalışmaktan ziyade verimli çalışmaya teşvik etmeli ve bu konuda motive olmalarını sağlayacak ödüllendirmeler yapmalıdırlar. İş görenlere işlerinde başarılı olabilmeleri için yoğun ve uzun süreli çalışmanın aksine yaratıcılığın daha yararlı olacağı konusunda fikir oluşturmaları sağlanmalıdır.

Günümüzde örgütler sanal ortamda evden çalışma (home office) formatı geliştirmektedirler. Bu uygulama ile iş görenlerin ev ve aile ortamlarına daha çok vakit ayırmaları ve kendilerini güvende hissederek çalışmalarını hedeflenmektedir.

İşverenler örgüt politikalarında ekip ruhunu geliştirmek ve iş görenler arasındaki ilişkilerin kuvvetlenmesi için destek uygulaması geliştirmektedirler. Örgüt kültüründe aşırı çalışma durumunun verimlilik, başarı ve sadakat sembolü olarak kabul görmesi algısı yıkılmaya çalışılmaktadır (59).

İşkolikliğin engellenmesindeki en önemli unsurlardan biri de zaman yönetimidir. İşkoliklik davranışları sergileyen iş görenlerin zamanlarını doğru ve planlı kullanabilmeleri maksadıyla destek uygulamaları yapılmalıdır (60).

Örgütteki hiyerarşik yapı içerisindeki ilişkilerin düzenlenmesi, iş görenlerin görev, yetki ve sorumluluklarının kesin bir şekilde belirlenmesi ve hizmet içi eğitim programları ile kişilerin desteklenmesiyle birlikte işkolik kişilerin hem ekip arkadaşları hem de yönetim kademesince daha kolay denetlenmesini sağlayabilmektedir.

#### **4.1.5. İşkoliklik ile ilgili ölçekler**

Bilimsel çalışmalarda veya bir örneklem üzerinde yapılan istatistiksel bir araştırmada oluşturulan hipotezleri doğrulayabilmek ve sonuçların güvenilir ve geçerli olup olmadığının analizini yapabilmek için çeşitli ölçeklere başvurmak gerekmektedir.

İşkoliklik, kavram olarak 1971 yılında Oates tarafından ortaya konulmuştur. Ancak işkoliklik ile ilgili güvenilir ve geçerli bir ölçek sonraki senelerde geliştirilebilmiştir.

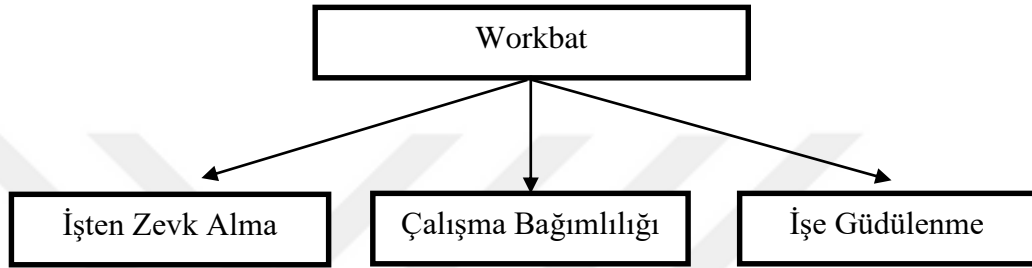
İşkoliklikle ilgili, "İş Bağımlılığı Risk Testi-Work Addiction Risk Test (Wart)", "Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (Snapwork)", "İşkoliklik Bataryası-Workaholism Battery (Workbat)" ve " Duwas (Dutch Work Addiction Scale) İşkoliklik Ölçeği" gibi testler kullanılmaktadır.

##### **4.1.5.1. İşkoliklik bataryası (work battery) ölçeği (workbat)**

Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında geliştirilen bu ölçek yirmibeş maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin orijinal adı; "Work Battery"dir. Ölçek sekiz maddeden oluşan işe bağlılık, yedi maddeden oluşan içsel güdülenme ve on maddeden oluşan işten zevk alma bölümlerini kapsamaktadır. Bu maddelerin içeriğinde; çoğu şeyi yardım etmektense kendim yapmayı tercih ederim, acelem var ve zamana karşı yarışıyor gibiyim, bir şeyin ortasındaiken sözüm kesildiğinde sinirlenirim, çığneyebileceğimden fazlasını ısırarak kendimi fazlasıyla adadım, yaptığım şeyin somut sonuçlarını görmem önemlidir, Süreçten çok işimin nihai sonucuyla ilgileniyorum, işler asla yeterince hızlı ilerlemiyor ya da benim için yeterince hızlı bitmiyor, cevabını bir kez verdikten sonra, farkında olmadan aynı soruyu tekrar soruyorum, insanlar benim mükemmellik standartlarıma uymadığında sinirlenirim,

doğum günleri, buluşmalar, yıldönümleri veya tatiller gibi önemli aile kutlamalarını unuttur, görmezden gelir veya en aza indiririm, Kontrolde olamadığım durumlarda üzülürüm gibi ifadeler yer almaktadır (61).

Workbat, Mcmillan'a göre işkoliklik açısından yapılan araştırmaların analizlerinde güvenilirlik ve geçerlilik bakımından gerekli yeterliliğe sahip değildir (62).



Şekil 4.1.5.1.1 Workbat Ölçek Yapısı

(Kaynak: Mirza, 2012:51) (209)

#### **4.1.5.2. Uyum sağlayamayan kişilik işkoliklik ölçeği (snap work)**

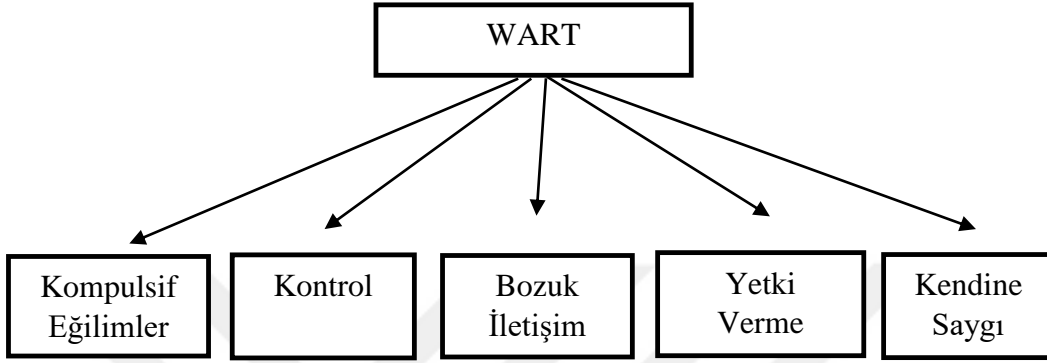
Clark tarafından 1993 yılında geliştirilen bu ölçek çalışmaya katılanların doğru-yanlış ifadelerini seçmelerini gerektiren onsekiz maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek saplantılı ve takıntılı kişilik seviyesini ölçmeyi amaçlamaktadır (63).

Araştırmalarda çok tercih edilmese de konuları detaylı ele alçak şekilde tasarlanmış ve bilimsel olarak kabul görmüş bir ölçektir (64).

#### **4.1.5.3. İş bağımlılığı risk testi (work addiction risk test (wart))**

Robinson tarafından 1999 yılında geliştirilen bu ölçek, işkoliklikle ilgili geliştirilmiş en eski ölçeklerden biri olma özelliğine sahiptir. Ölçeğin ana konusu bağımlılık ve aile terapisine dayanmakta olup yirmi beş maddeden oluşmaktadır. A tipi kişilik davranışlarını ele alan bu ölçek, yeme, hareket etme, konuşma gibi hayati gereksinimler ve iş hayatıyla ilgili konuları değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Öte yandan bu ölçekte kişinin önceliklerini belirleyememe, kendine değer verme ve

iletişim eksiklikleri gibi doğal konulara değinildiği göz önünde bulundurulursa ölçeğin içinde psikometrik anlatımlara yer verilmesi de gerekmektedir (65).



**Şekil 4.1.5.3.1** WART Ölçek Yapısı

(Kaynak: Mirza, 2012:51) (209)

#### **4.1.5.4. DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) ölçeği**

Schaufeli, Taris ve Bakker tarafından 2006 yılında geliştirilen bu ölçek on yedi maddeden oluşmaktadır. Duwas İşkoliklik Ölçeği “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak iki alt ölçekten oluşmaktadır. Bu ölçek Work Addiction Risk Test (İş Bağımlılığı Testi) ve Work Battery (İşkoliklik Bataryası) ölçeklerinin birleşiminden oluşmaktadır (70).

Ulusal ve uluslararası alanda işkoliklikle ilgili yapılan araştırmalarda verilerin analizinde en çok Duwas İşkoliklik Ölçeği kullanılmaktadır.

#### **4.1.6. İşkoliklik tipolojileri**

İşkolikliğı benzer ve farklı başlıklar altında inceleyen tipolojiler bulunmaktadır. Bu tipolojiler; Robinson Tipolojisi, Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi, Oates Tipolojisi, Naughton’un Tipolojisi, Fassel Tipolojisi, Spence ve Robbins Tipolojisi, Vesnina Tipolojisi, Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi’dir (43).

**Tablo 4.1.6.1 İşkoliklik Tipolojileri**

Robinson (2000)	<ul style="list-style-type: none"><li>•Bulimik İşkolikler</li><li>•Sürekli İşkolikler</li><li>•Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler</li><li>•Zevk Alan İşkolikler</li></ul>
Scott, Moore, Miceli (1997)	<ul style="list-style-type: none"><li>•Saplantılı Bağımlı İşkolikler</li><li>•Mükemmeliyetçi İşkolikler</li><li>•Başarı Odaklı İşkolikler</li></ul>
Oates (1971)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gerçek/Tam İşkolikler</li><li>• Dönüştürülmüş/Değiştirilmiş İşkolikler</li><li>• Durumsal İşkolikler</li><li>• Sözde İşkolikler</li><li>• Hayalpereset İşkolikler</li></ul>
Naughton (1987)	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşe Bağımlı İşkolikler</li><li>• Saplantılı İşkolikler</li><li>• İşkolik Olmayan İşkolikler</li><li>• Zorunlu İşkolikler</li></ul>
Fassel	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorunlu Çalışan İşkolikler</li><li>• Eğlence Arayan İşkolikler</li><li>• Gizli Çalışan İşkolikler</li><li>• İştahsız Çalışan İşkolikler</li></ul>

**Tablo 4.1.6.1'nin Devamı**

Spence ve Robbins (1992)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hevesli Bağımlılar</li><li>• Çalışma Heveslileri</li><li>• Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler</li><li>• İnancını Yitirmiş Çalışanlar</li><li>• Rahatlamış Çalışanlar</li><li>• Meşgul Olmayan Çalışanlar</li></ul>
Vesnina	<ul style="list-style-type: none"><li>• Başkaları İçin İşkolikler</li><li>• Kendisi İçin İşkolikler</li><li>• Başarılı İşkolikler</li><li>• Başarısız İşkolikler</li><li>• Gizli İşkolikler</li></ul>
Kanai ve Wakabayashi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hevesli Çalışan İşkolikler</li><li>• İşinden Zevk Alan İşkolikler</li><li>• İşle İlgili Olmayan İşkolikler</li><li>• İşkolikler</li></ul>

(Kaynak: Malinowska ve Tokarz, The Structure of Workaholism and Types of Workaholic, 2014 : 214) (203).

#### **4.1.6.1. Robinsın tipolojisi**

Robinson işkolikliği, iş görenlerin işlerine karşı olan tutumlarına göre değerlendirmektedir. Robinson'a göre İşkoliklikler; "blumik işkolikler", "sürekli işkolikler", "dikkat eksikliği olan işkolikler" ve "zevk alan işkolikler" olarak dört grupta incelenir (66,207).

#### **4.1.6.1.1. Blumik işkolikler (bulimic workaholic)**

Bu grupta tanımlanan işkoliklerin mükemmeliyetçi nitelikte olmalarından ötürü işle ilgili kaygıları işe başlamalarına engel olmakta ve işleri sürekli ertelemelerine neden olmaktadır. İşlerini mükemmel yapma istekleri alınan görevlerin sürelerini gereksiz uzatmalarına neden olmaktadır (67).

#### **4.1.6.1.2. Sürekli işkolikler (relentless workaholic)**

Bu grupta tanımlanan işkolikler sürekli olarak yapabileceklerinden daha fazla iş olarak en üst düzeyde çaba sarf eden kişilerden oluşmaktadır. İşin doğru yapılmasından çok bir an önce bitmesine önem verirler. Sürekli onaylanma ve kendini ispatlama ihtiyacı duyarlar (67).

#### **4.1.6.1.3. Dikkat eksikliği olan işkolikler (attention-deficit workaholic)**

Bu grupta tanımlanan işkolikler aceleci ve telaşlı yapıda olmalarından dolayı görevlerine odaklanamadıkları için işlerini zamanında bitiremezler. Çalışma hevesleri yüksek olup, birçok işe aynı andan başlama isteği duyabilirler. Bu kişiler aşırı iş yükünden zevk almaktadırlar (67).

#### **4.1.6.1.4 Zevk alan işkolikler (savoring workaholic)**

Bu grupta tanımlanan işkolikler çalışmaktan büyük keyif alırlar. İşlerini en iyi şekilde yapmayı isterler. Tam bir bağımlı gibi davranarak aşırı titiz çalıştıklarından dolayı sonuçlandırdıkları işlerde dahi sonuçtan emin olamayıp üzerinde çalışabilecekleri yeni noktalar bulmaktadırlar (67,71).

#### **4.1.6.2. Scott, Moore ve Miceli tipolojisi**

Scott, Moore ve Miceli işkolikleri örgütsel ve ekonomik sebeplerden dolayı yapacak işleri olmasa bile zamanlarını işyerlerinde geçiren kişiler olarak tanımlamışlardır. Scott, Moore ve Miceli (1997)'ye göre işkoliklikler “zorunlu bağımlı”, “mükemmeliyetçi” ve “başarı odaklı işkolikler” olarak dört grupta incelenir (57).



#### **4.1.6.2.1. Saplantılı (kompulsif) bağımlı (compulsive dependent workaholic)**

Bu kişiler bağımlı olduklarının farkında olmalarına rağmen bu durumu normal bir davranış olarak görmektedirler. Kendilerini aile ve sosyal hayattan uzaklaştırarak tamamen işe odaklanırlar. Sağlık sorunları olduğunda dahi çalışmaya devam etmek istemektedirler (68).

#### **4.1.6.2.2 Mükemmeliyetçi (perfectionist workaholic)**

Bu kişiler işlerine aşırı derecede bağlıdırlar. Aşırı mükemmeliyetçi, detaycı ve kuralcıdırlar. Sosyal yaşamları onlar için önemsizdir. Sergiledikleri bu tavırların normal olduğunu düşündüklerinden kendilerini değiştirme gayreti göstermezler. Bu tutumları ruhsal durumlarını olumsuz şekilde etkileyerek yoğun anksiyete yaşamalarına neden olmaktadır (68).

#### **4.1.6.2.3. Başarı odaklı işkolikler (achievement- oriented workaholic)**

Başarılı olabilmek adına rekabetçi ve çalışkan bir yapıya bürünen bu kişiler örgütsel ve maddi durumları açısından herhangi bir zorunlulukları olmamasına rağmen bu durumlarını sürdürürler. Bu kişilerin işlerine olan tutumları ile fiziksel ve psikolojik sağlık durumları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir (69).

#### **4.1.6.3. Oates tipolojisi**

İşkolikliği kavram olarak ilk kez ele alan Oates (1971) işkolikliği bir hastalık olarak görmüş ve işkoliklikleri; gerçek işkolik, dönüştürülmüş işkolik, durumsal işkolik, sözde işkolik ve hayalperest işkolik olarak beş grupta tanımlamıştır (43,66,206).

#### **4.1.6.3.1. Gerçek işkolikler (*dyed in the wool workaholic*)**

Bu kişiler aşırı mükemmeliyetçi, profesyonelliğe önem veren, diğer çalışma arkadaşlarını yetersiz gördüklerinden tahammülsüz davranan ve iş yerlerine bağımlılıkları ve adanmışlıkları yüksek işkoliklerdir. Başkalarının iş yapma kapasiteleri eksik gördüklerinden yapılacak işlerde sorumluluğu bizzat almak isterler (53).

#### **4.1.6.3.2. Dönüştürülmüş işkolikler (*converted workaholic*)**

Bu kişiler işlerine verdikleri önem açısından gerçek işkoliklere benzemekle birlikte, çalışma sürelerini hayatlarının tümüne yaymayarak sadece mesai saatlerinde çalışmayı tercih etmeleri bakımından gerçek işkoliklerden ayrılırlar. Ekstra görevlerden ve çalışma saatleri dışında yapılacak işlerden kaçınarak kendilerine sosyal hayat için zaman ayırırlar (72).

#### **4.1.6.3.3. Durumsal işkolikler (*situational workaholic*)**

Bu kişiler yapısal olarak işkolik değildirler. Görevlerinde yükselmek, iş yerinde prestij kazanmak ve işlerinde kalıcı olmak / işlerini kaybetmemek adına güvenliklerini sağlamak maksadıyla işkoliklik eğilimi gösterirler (43).

#### **4.1.6.3.4. Sözde işkolikler (*pseudo workaholic*)**

Bu kişiler de yapısal olarak işkolik değildirler. Örgüt başarısından ziyade bireysel başarı sağlamak ve işlerine bağlılıklarını göstermek adına işkolik bireylermiş gibi davranırlar (73).

#### **4.1.6.3.5. Hayalperest işkolikler (*escapist workaholic*)**

Bu kişiler gerek aile yaşantılarında gerekse iş dışındaki sosyal yaşantılarında karşılaştıkları sorunlardan uzaklaşarak daha çok çalışmayı seçen ve iş yerinde geçirdiği zamanı aile ve sosyal çevresi ile geçirdiği zamana tercih eden işkoliklerdir. Onlar için iş yerinde geçirdikleri zaman diğer yerlerde geçirdikleri zamandan çok daha mutluluk verici ve tatmin edicidir (43).

#### **4.1.6.4. Naughton'un tipolojisi**

Bireyin işkolik olma durumunu kişisel ve çevresel etkenler açısından değerlendiren Naughton'a göre işkoliklikler "işe bağımlı işkolikler", "saplantılı işkolikler", "işkolik olmayanlar" ve "zorunlu işkolik olmayanlar" olarak dört grupta incelenir (56).

##### **4.1.6.4.1. İşe bağımlı işkolikler (*job-involved workaholic*)**

Bu kişiler işlerinde sorumluluk bilinçleri yüksek olan ve görevlerini yerine getirdiklerinde iş tatminleri yüksek olan işkoliklerdir. İşlerinde başarılı olmayı hedeflerler ve işleri dışında kalan özel hayat-sosyal yaşam faaliyetleri ile pek fazla ilgilenmezler (53).

##### **4.1.6.4.2. Saplantılı işkolikler (*compulsive workaholic*)**

Bu kişiler yüksek hedefleri ve aşırı iş yükleri olan işkoliklerdir. İşlerine karşı saplantılıdırlar ve bu saplantıları gereği işlerini aile ve sosyal yaşantılarının önünde tutarlar (56).

##### **4.1.6.4.3. İşkolik olmayanlar (*non-workaholic*)**

Bu kişiler işlerinde düşük beklentili, aile ve sosyal yaşamları ile iş hayatlarında dengeyi kurmayı başarabilen insanlardır. Aşırı iş yükü altına girmezler ve iş hayatı dışındaki etkinliklere yeterli vakti ayırırlar. Sosyal yaşamları çalışma hayatlarından daha önemlidir (74).

##### **4.1.6.4.4. Zorunlu işkolik olmayanlar (*compulsive non-workaholic*)**

Bu kişiler tıpkı işkolik olmayanlar gibi aile ve sosyal yaşamlarına daha çok zaman ayıran ve aşırı iş yüklenmekten kaçınan kişilerdir. Ancak bu durum işkolik olmayı istememelerinden değil aile ve çevre gibi dış etkenlerin zorlaması ile gerçekleşmektedir (62).

#### **4.1.6.5. Fassel tipolojisi**

Tıpkı Oates (1971) gibi işkolikliği bireylerin günlük yaşantılarına ve doğru karar almalarına engel teşkil eden bir hastalık olarak gören Fassel (1990)'a göre işkoliklikler “zorunlu çalışan”, “eğlence arayan”, “gizli çalışan” ve ”iştahsız çalışan” olarak dört grupta incelenir (66).

##### **4.1.6.5.1. Zorunlu çalışan işkolikler (compulsive worker)**

Yoğun çalışan ve zamanlarının büyük bir kısmını çalışmaya adanmış işkoliklerdir. Gündelik hayatları ile çalışma hayatları iç içe geçmiş olan bu bireyler kendilerini iş yapmaktan bir türlü alıkoyamazlar (200).

##### **4.1.6.5.2. Eğlence arayan işkolikler (binge worker)**

Bu kişiler işlerinden keyif alan ve işlerini tamamladıkça kişisel tatminleri artan işkoliklerdir. Sadece görevlerini tamamlamak maksadıyla görevleri için yeterli zaman ve miktarda çalışırlar ve sonrasında çalışmayı bırakırlar (73).

##### **4.1.6.5.3. Gizli çalışan (closed worker)**

Bu kişiler almış oldukları iş yükünü gizlemeye çalışan, genellikle işlerini çalışma arkadaşlarının bulunmadığı ortamlarda tamamlama eğiliminde olan işkoliklerdir. Yaptıkları işin yoğunluğunu aile ve çevresindeki insanlar fark etmezler (53).

##### **4.1.6.5.4. İştahsız çalışan (work anorexic)**

Bu kişiler gerçek işkoliklerin aksine çalışmaktan ve yeni iş yüklenmekten kaçınan bireylerdir. Çalışmayı sevmedikleri gibi motivasyonları ve iş verimlilikleri de düşüktür (74).

#### **4.1.6.6. Spence ve Robbins tipolojisi**

İşkolik davranış biçimini çalışmaya bağlılık (work involvement), güdülenme hissi (feeling driven) ve çalışmaktan hoşlanma (work enjoyment) şeklindeki üç ayrı etmen etrafında ve cinsiyetin etkilerini de irdelerek tanımlayan Spence ve Robbins (1992)'e göre işkoliklikler; Hevesli Bağımlılar, Çalışma Heveslileri, Sıkı Çalışmaya

Gönülsüzler, İnancını Yitirmiş Çalışanlar, Rahatlamış Çalışanlar, Meşgul Olmayan Çalışanlar olmak üzere altı grupta incelenir (43,47).

**Tablo 4.1.6.6.1** Spence ve Robbins İşkolik Tipolojisi

<b>İşkolik Tipi</b>	<b>Çalışmaya Bağlılık</b>	<b>Güdülenme Hissi</b>	<b>Çalışmaktan Hoşlanma</b>
Hevesli Bağımlılar (Enthusiast Addicts)	Güçlü	Güçlü	Güçlü
Çalışma Heveslileri (Work Enthusiast)	Güçlü	Zayıf	Güçlü
Sıkı Çalışmaya Gönülsüz Çalışanlar (Reluctant Hard Worker)	Güçlü	Zayıf	Zayıf
İnancını Yitirmiş Çalışanlar (Disenchanted Workers)	Güçlü	Güçlü	Zayıf
Rahatlamış Çalışanlar (Relaxed Workers)	Güçlü	Zayıf	Güçlü
Meşgul Olmayan Çalışanlar (Unengaged Workers)	Zayıf	Zayıf	Zayıf

(Kaynak: Buelens ve Poelmans, 2004; akt. Temel, 2006: 116)

#### **4.1.6.6.1. Hevesli bağımlılar (*enthusiastic addicts*)**

Bu kişiler çalışma istek ve arzuları ile işlerine bağımlılıklarının yanı sıra iş tatminleri üst düzeyde olan başarı odaklı işkoliklerdir. Çoğunlukla erkek olan ve yönetici pozisyonunda bulunan bu bireylerin ödüllendirme yoluyla verimlilikleri ve motivasyonları artmaktadır (62).

#### **4.1.6.6.2. Çalışma heveslileri (*work enthusiast*)**

Bu kişiler genellikle örgüt içerisinde alt kademedeki çalışan ve yaptıkları işe nazaran hak ettiklerinden az kazandıklarını düşünen kadın iş görenlerden oluşur. Çalışma istekleri ve aidiyet duyguları yüksek olmasına rağmen motivasyonları düşük olan bu bireyler çalışma ortamlarında baskı ve gerginlik hissederler (53).

#### **4.1.6.6.3. Sıkı çalışmaya gönülsüzler (*reluctant hard workers*)**

Bu kişiler verilen görevleri sadece iş olarak algılamakta ve aldıkları ücretten çok iş yeri ortamının huzur ve güvenliği sayesinde motive olmaktadır. İş yeri ortamının beklentilerini karşılamadığı durumlarda işten ayrılma olasılıkları artmaktadır. Aidiyet duyguları yüksek, motivasyonları ve işten aldıkları haz düşük seviyededir (43).

#### **4.1.6.6.4. İnancını yitirmiş çalışanlar (*disenchanted workers*)**

Bu kişiler genellikle iş yerlerinde düşük nitelikli, işlerde alt kademelerde ve düşük ücretlere çalışan ve iş yerindeki arkadaşları ile iş yerlerindeki çalışma ortamlarından memnun olmayan bireylerdir. İş yerlerine olan aidiyet duyguları ve iş tatminleri düşük olmakla birlikte motivasyonları görece yüksektir (74).

#### **4.1.6.6.5. Rahatlamış çalışanlar (*relaxed workers*)**

Bu kişiler iş hayatları ile özel yaşantıları arasında denge kurmayı başarabilen, genellikle yetişmiş, genç ve profesyonel kadın bireylerdir. Örgüte yönelik aidiyet duyguları ve iş verimlilikleri düşükken işlerinden aldıkları haz üst seviyededir (75).

#### **4.1.6.6. Meşgul olmayan çalışanlar/ adanmamış çalışanlar (unengaged workers)**

Bu kişiler iş hayatlarından çok aile yaşantılarına önem veren ve işteki sorumluluk duyguları yüksek olmayan bireylerdir. Örgüte yönelik aidiyet duyguları ve iş verimlilikleri ile işlerinden aldıkları haz düşük seviyededir (43,75).

#### **4.1.6.7. Vesnina tipolojisi**

İşkoliklik durumlarının telafi edilip edilmemesi bakımından inceleyen Vesnina (2004)'ya göre işkoliklikler; “Başkaları için işkolikler”, “Kendisi için işkolikler”, “Başarılı işkolikler”, “Başarısız işkolikler” ve “Gizli işkolikler” olmak üzere beş gruba ayrılır (60).

##### **4.1.6.7.1. Başkaları için işkolikler**

Bu kişiler aşırı iş yükü altına girerek yoğun mesai harcayan ve bu durumdan keyif alan bireylerdir. Örgütlerine ve örgüt içerisindeki işlerine bağımlılıkları yüksek olan bu bireylerin aileleri fertleri bu durumlarından şikâyetçidirler (62).

##### **4.1.6.7.2. Kendisi için işkolikler**

Bu kişiler “başkaları için işkolikler”le benzer şekilde işleri için yoğun mesai harcamakta fakat yaptıkları işten keyif almayarak rahatsızlık duymaktadırlar. Bu bireylerin işkoliklik eğilimlerinden vazgeçme ihtimalleri daima bulunmaktadır (76).

##### **4.1.6.7.3. Başarılı işkolikler**

Bu kişiler kendilerine organizasyon içerisinde üst düzey hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak adına yoğun mesai harcarlar. Yoğun çalışmalarının sonucu hedeflerini gerçekleştirerek başarılı olma olasılıkları yüksektir (53).

##### **4.1.6.7.4. Başarısız işkolikler**

Bu kişiler özel hayatlarında boşlukları iş yerinde daha çok çalışıp vakit geçirmek suretiyle doldurmaya çalışan ve genellikle verimsiz çalışan bireylerdir. Örgüt içerisindeki başarı düzeyleri düşüktür (62).

#### 4.1.6.7.5. Gizli işkolikler

Bu işkolikler mükemmeliyetçi bir yapıya sahip olmakla birlikte örgüt içerisinde kendilerini ispatlama ihtiyacı hisseden bireylerdir. İşkolik tutumlarını gizlemek adına etraflarındaki insanlara yaptıkları işi sevmediklerini düşündürmek için çaba sarf ederler (73).

#### 4.1.6.8. Kanai ve Wakabayashi tipolojisi

İşkolik davranış biçimini çalışmadan hoşlanma, çalışma ilgisi, çalışma yönelimi ve boyutları şeklindeki dört ayrı etmen etrafında irdeleyerek tanımlayan Kanai ve Wakabayashi'ye göre işkoliklikler; hevesli çalışan”, “işinden zevk alan”, “işle ilgisi olmayan” ve “işkolikler” olmak üzere dört grupta incelenir (51,77).

**Tablo 4.1.6.8.** Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Belirlenen Boyutlar	Hevesli Çalışanlar	İşinden Zevk Alanlar	İşkolikler	İşle İlgisi Olmayanlar
Çalışmadan Hoşlanma	Güçlü	Güçlü	Zayıf	Zayıf
Güdülenme Hissi	Güçlü	Zayıf	Güçlü	Zayıf

#### 4.1.6.8.1. Hevesli çalışan işkolikler

Bu kişiler çalışmaktan keyif alan, yüksek motivasyonlu bireylerdir. İşlerine yönelik doyumları yüksek seviyededir (51).



#### **4.1.6.8.2. İşinden zevk alan işkolikler**

Bu kişiler çalışmaktan keyif alan ancak düşük motivasyonlu bireylerdir. İşlerine yönelik doyumları çok yüksek olmamakla birlikte yeterli seviyededir (51).

#### **4.1.6.8.3. İşle ilgisi olmayan işkolikler**

Bu kişiler çalışmaktan keyif alamayan ve düşük motivasyonlu bireylerdir. İşlerine yönelik doyumları yeterince iyi seviyede değildir (51).

#### **4.1.6.8.4. İşkolikler**

Bu kişiler çalışmaktan keyif almayan ancak yüksek motivasyonlu bireylerdir. İşlerine yönelik doyumları çok yüksek olmamakla birlikte yeterli seviyededir (51).

#### **4.1.7. İşkoliklik sonuçları**

##### **4.1.7.1. İş-aile çatışması**

Sosyal bir varlık olan insan yaşamı boyunca çevresi ile sürekli bir ilişki içerisinde. Kişiler hayatın her alanında statülerine göre roller üstlenmektedirler. Üstlenilen roller bireylerin neyi yapıp neyi yapamayacakları konusunda sınırlarını belirlemektedir. Kişiler iş hayatlarındaki rolleri ile aile ve sosyal yaşantılarındaki rollerini eş zamanlı olarak yürütülmeleri gerekmektedir. Günümüzde iş hayatında hem kadının hem de erkeğin eşit şekilde rol alması sonucu görev paylaşımları değişmiştir. Söz gelimi iş yerinde oldukça disiplinli ve otoriter bir yönetici olan baba işten eve geldiğinde çocuklarına karşı oldukça sevecen ve tavizkar bir yapıya bürünebilmektedir (71).

İşkoliklerin uzun saatler boyunca çalışmaları aile yaşamlarına yeteri kadar zaman ayıramamalarına ve bu durum sonuç olarak iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. İş-aile dengesinin kurulmaması, aile üyeleri ile çalışan bireylerin talepleri arasındaki uyumsuzluk ve çatışmanın varlığı sonucunda görülmektedir (78). İşkoliklerin aile hayatlarında çatışmaya sebep olan en önemli etkenlerden biri; ailenin bir ferdi olmalarından kaynaklı olarak üstlendikleri rolleridir (199).

Kişinin aile ve sosyal hayatının işine, işinin de aile ve sosyal hayatına engel olmaması iş-aile çatışmasını engellemek için zorunludur. İşkolik kişilerin örgüt

performansları ve örgüte bağlılık gibi konulardan kaynaklı endişeleri işyerlerinde geçirecekleri zamanı arttırdığından dolayı iş-aile çatışmalarına neden olur (79).

#### **4.1.7.2. Sağlık sorunları**

İşkolik bireylerin sağlık durumlarında gerek ruhsal durumlarının içsel etkilerinden gerekse çalışma ortam ve koşullarının etkisiyle olumsuzluklar görülebilmektedir. Spence ve Robbins (1992) işkolik insanların yaşadıkları yoğun strese bağlı olarak sağlık sorunlarının arttığından bahsetmektedir (78).Çeşitli nedenlerle işlerini hayatlarının merkezine yerleştiren iş görenler, hayatlarının iş haricindeki diğer parçalarını ihmal ettikleri gibi sağlıklarını da ihmal etmektedirler. Yapılan araştırmalarda genel olarak işkoliklerin sağlık problemlerinin diğer iş görenlerden fazla olmasına rağmen çalışkan olmanın toplumda oluşturduğu olumlu algı neticesinde sağlık sorunlarına işkolik olma durumlarının yol açmadığı düşünülmektedir (82). Schaufeli vd. (2011) işkoliklerin iş dışında dahi akıllarında işlerinin olması ve bu düşüncelerine karşı koyamamaları sebebiyle duygusal tükendiklerini ve bu tükenmişliğin fiziksel ve ruhsal sağlıklarında hasara sebep olduğunu belirtmektedir.

İşkolik bireylerde sağlık sorunları hem fizyolojik hem de psikolojik etmenlerden kaynaklanabilmektedir. Fizyolojik etmenleri genel olarak çalışanı bedensel olarak zorlayan ağır işler görmek, çalışma ortamının olumsuz fiziksel koşullarına maruz kalmak ve uzun süre dinlenmeden çalışmak şeklinde nitelendirmek mümkündür (43).

İşkolikler kendilerini işlerine aşırı şekilde adayan ve işlerini bitirmeden rahat edemeyen bireylerdir. Çalışırken ne pahasına olursa olsun işlerini bitirmeye odaklandıklarından zamanın nasıl geçtiğinin farkına varmazlar ve bitmek bilmeyen saatler boyunca bedenlerinin sınırlarını zorlama eğilimine girerler. Bu durumun bir sonucu diğer iş görenlere nazaran fiziksel olarak daha çok yıpranırlar. Ayrıca sürekli olarak kendilerine yeni bir görev edinme ihtiyacı duyan ve özellikle fiziksel yetenek ve dayanıklılık gerektiren bazı işlerde bedeni yeterliliklerinin karşılamayacağı kadar ağır işleri üstlenebilmekte, bu durum ise fiziksel olarak yorgun düşüp hastalanmalarına, hatta bazı durumlarda sakatlanmalarına dahi yol açmaktadır.

İş yerindeki çalışma ortamını oluşturan çevresel şartlardan; ısıtma-soğuma-havalandırma, aydınlatma ve sessizlik gibi öğeler iş görenlerin hem ruhsal hem fiziksel

sağlıklarını etkileyebilmektedir. Diğer iş görenlere göre daha uzun süreler çalışan işkolik bireyler bu tip ortam faktörlerine daha uzun süre maruz kalmakta ve bunun sonucu olarak; soğuk algınlığı, solunum ve dolaşım sorunları ve işitme ve göz hastalıkları gibi rahatsızlıkları daha sık yaşamaktadırlar (80).

İşkoliklerin psikolojik sağlık sorunları yaşamalarına neden olan en büyük faktör strestir. Stres bireyin bir kişinin, fiilin, durum ya da olayın birey üzerinde meydana getirdiği fiziksel veya psikolojik zorlanmaya verdiği tepkiye denir (81). İşyeri stresi ise iş için gerekleri olanlar ile işçinin yetenekleri, iş yerinin kaynakları ya da gereksinimleri arasındaki uyumsuzluk sonucunda meydana gelen, zararlı fiziksel ve duygusal tepkilerdir (82).

Örgüt içerisinde stresin kaynakları olarak; aşırı yoğun ya da niteliklere uygun olmayan işlerde çalışma, iş yerinin fiziksel ve çevresel şartlarının kötü olması, işin tehlikeleri ve can güvenliğinin az olması, işten atılma korkusu ve kişiler arası ilişkilerdeki uyumsuzluk gösterilebilmektedir.

Yoğun çalışıp dinlenmeye vakit bulamayan iş görenler üzerlerinde sürekli olarak iş yetiştirme baskısı hissetmektedirler. Yoğun çalışma sonucu oluşan baskı iş görenleri strese sokabilmektedir. Bununla birlikte iş görenlerin yeteneklerine uygun olmayan işlerde çalıştırılması ya da bu tür işlere bizzat talip olarak çalışması iş göreni zorlayarak strese girmesine neden olabilecek bir durumdur (83).

İş yerindeki çalışma ortamını oluşturan çevresel şartlardaki olumsuzluklar iş görenin fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra psikolojik rahatsızlıklar da yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma ortamını oluşturan çevresel şartların iş görenler üzerindeki etkilerinin incelendiği bir araştırmada; olumsuz çevresel koşullarda çalışan iş görenlerde stres kaynaklı mide ve cilt hastalıkları ile iş kazalarına maruz kalma riskinin daha iyi koşullarda çalışan iş görenlere oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işlerine son verilmesi ihtimali iş görenler üzerinde büyük baskı yaratarak stresi tetiklemektedir (84). Hayatının merkezine işini alan işkolik bireylerde ise bu durum diğer iş görenlere göre çok daha fazla yaşanabilmektedir.

İnşaat, madencilik, metalürji, savunma ve güvenlik gibi iş kazası yaşanması olasılığı görece daha yüksek olan sektörlerde çalışanların maruz kaldıkları can güvenliği ve emniyete yönelik tehditler strese sebebiyet vermektedir. Özellikle bu

sektördeki tecrübesiz iş görenlerin daha fazla maruz kaldığı stres durumu, yetenekleri dışında da olsa adanmışlık duygusu ile iş yerindeki bütün işlerde sorumluluk almak isteyen ve almış olduğu işin risklerini önceden hesap edemeyen işkolik bireylere de etki etmektedir.

İş yerinde olumlu ilişkiler bir iş görenin örgütün diğer çalışanları tarafından kabul görmesi ile tesis edilir (85). Örgütteki diğer çalışanlarla sosyal ilişkiler kuramayan bireylerde stres oluşmaktadır. Doğaları gereği çalıştıkları örgütler içerisinde görevlerini yerine getirirken tamamen işlerine odaklanarak hareket ederek beşeri münasebetlere yeterince önem vermeyen ve aynı zamanda sürekli olarak yükselme isteği ile hareket ederek diğer iş görenlerle gereksiz rekabet ortamlarına giren işkolikler iş arkadaşlarınca kabul görmemektedirler. İş arkadaşlarından uzaklaşarak yalnızlaşmanın ya da onlarla sürekli bir çatışma halinde bir sonucu olarak ise strese girmeleri kaçınılmaz olmaktadır (86).

İşkolikler gerek örgüt içerisinde yaşanan olayları daha çok içselleştirmelerinden, gerek kendilerini kanıtlamak adına daha çok sorumluluk ve iş almak istemelerinden ve gerekse çalışmaya düşkünlüklerinden dolayı örgüt içerisinde daha fazla zaman geçirdiklerinden çalışanların sağlıklarını olumsuz etkileyen genel faktörlerin etkisine diğer çalışanlara göre çok daha fazla maruz kalmakta ve bunun sonucu olarak diğer iş görenlere nazar sağlıklarını daha kolay kaybetmektedirler.

#### **4.1.7.3. Örgütsel verimliliğin düşmesi**

Genel olarak "üretilen mal ve hizmetlerin miktarı ile üretimde kullanılan girdilerin oranı (87) şeklinde tanımlanabilen verimlilik farklı bilim dallarınca farklı şekillerde tanımlanmaktadır (88). İktisatçılara göre verimlilik, çıktı ve çıktı üretmek için kullanılan girdiler arasındaki ilişki olarak tanımlanırken mühendislere göre verimlilik bir cihazın ya da makinenin faal olarak çalışması şeklinde tanımlanmaktadır. Günümüzde gerek gelişen teknoloji, gerekse bireyin ve toplumun değişen değer yargılarının bir sonucu olarak verimlilik kavramının tanımı ve kapsamı çok daha genişlemiş ve verimlilik dendiğinde sadece rakamları ve miktarları içeren nicel kavramlar değil, doğaya ve çevreye saygı, sosyal sorumluluk, kalite geliştirme, müşteri/çalışan mutluluğu gibi nitel kavramlar akla gelmeye başlamıştır.

İşkolik bireylerin işlerine olan düşkünlükleri nedeniyle genel olarak örgütteki çalışma ortamlarında mutlu oldukları düşünülse de bazı işkoliklerin çalışma ortamından keyif almadıkları, iş odaklı çalışmalarını nedeniyle diğer iş görenlerle yeterli iletişimi sağlayamayarak gerekli bağı oluşturamadıkları ve bunun sonucunda diğer iş görenlerle iyi geçinemeyip ekip çalışmasını güçleştirdikleri anlatılmaktadır (56). Ayrıca iş doyumunu sağlamak adına sürekli kendini kanıtlama ya da yükselme isteği ile diğer iş görenlerle gereğinden fazla rekabet içerisinde olan işkolik bireyler ekip ruhunun bozulmasına yol açarlar. İşkolikler; çalışanlar arası çekişmeler, stres, yaratıcılık ve üretkenliğin azalması ile performans ve verim düşüklüğü gibi durumlara yol açarlar (57). Örgüt içerisinde ekip çalışmasının, verimliliği ve iş görenlerin performanslarını arttırdığı ve iş görenlerin örgüte olan sadakat duygularını yükselttiği kabul edilmektedir (89). Ekip ruhunu bozarak ekip çalışmasına engel olan işkolik bireyler aynı zamanda örgüt verimliliğinin artmasına da engel olmaktadır.

İşkoliklerin sadece diğer örgüt çalışanları ile olan ilişkilerinin değil psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunları gibi öznel durumlarının da bir sonucu olarak örgüt verimliliğine olumsuz etkileri olabilmektedir. İşkoliklerin iş doyumuna ulaşmak ya da kendini kanıtlamak adına bedensel kapasitelerini/yetenek ve tecrübelerini aşan işler yüklenmeleri fizyolojik rahatsızlıklara yol açtığı gibi, aşırı çalışmaları ve işe aşırı odaklanmaları ise uyku bozuklukları ve stres gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açmaktadır. Çalışma hayatında devamlılığı ve sonucunda bireysel performansı olumsuz etkileyen bu tip sağlık sorunları aynı zamanda örgüt performansını da olumsuz yönde etkilemektedir.

## 4.2. Bireysel Mutluluk Kavramına Yönelik Kavramsal Analizler

### 4.2.1 Mutluluk kavramı

Mutluluk sağlıklı insan psikolojisinin temel ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Bireyler kendilerini daha başarılı ve etkili hissettiklerinde mutluluk hissiyatları da artmaktadır. Mutluluk başarı ile tamamlanmış işlerimizin neticesine aldığımız ödüdür (90).

Mutluluk istediğimiz her şeye sahip olmaktan ziyade, sahip olduklarımızla yetinebilmeyi bilmektir (91).

Mutlu yaşama isteği kişileri hayatlarına daha çok değer vermeleri ve daha iyi bir yaşam isteği için güçlenmeleri açısından motive etmektedir (92).

Mutluluk yıllar içerisinde sürekli olarak merak edilen ve araştırmalara konu olan bir kavram olmuştur. Aristoteles, mutluluğu insan hayatının olmazsa olmazı şeklinde tanımlayıp kişilerin sürekli olarak mutluluğa ihtiyaç duyduklarını savunmuştur. Socrates ise, kişilerin erdemli bir yaşam için çabalamaları sonucu mutlu olacakları fikrini desteklemektedir.

Sosyal ve davranış bilimciler tarafından 1970’li yıllarda ele alınmaya başlayan mutluluk kavramı birçok araştırmaya konu olmuş ve bu yıllardan itibaren “Mutsuzluğun tersi mutluluktur. Acının olmadığı yokluğu ise hazdır.” düşüncesi mütalaa edilmeye başlanmıştır. 1973 yılında Psychological Abstracts International ve 1974 yılında Social Indicators Research isimli dergilerde mutluluk konusunu ele alan makaleler ele alınmaya başlanmıştır (93).

Mutluluk kişinin yaşadığı hayatın kalitesini değerlendirme derecesi anlamına gelmektedir (94).

Mutluluk kavramının birçok araştırmada işten alınan haz, işe olan bağlılık, işe adanma ve iyilik hali gibi konularla birlikte ele alındığı görülmektedir. İş hayatında görülen yenilik ve değişimler iş görenlere önceki yıllara göre kendilerini daha az değerli hissettirmekte ve bu durum iş görenler arasındaki rekabet ortamı ile hırsı körüklemektedir (95).

Kişilerin iş hayatlarında karşılaştıkları stres, tükenmişlik duyguları, moobing gibi sorunlardaki artış mutluluk düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu amaçla kişilerin iş hayatlarındaki mutluluk kavramının ele alınması önemli hale gelmektedir.

Örgütsel psikoloji, çalışma psikolojisi ve örgütsel davranış alanlarında mutluluk ve iş kavramları araştırmalara konu olmaktadır.

Mutlu iş görenleri diğer iş görenlerden ayıran özellikler arasında iyimser olmaları, sosyal olmaları ve özgüvenleri ile özsaygılarının yüksek olması sayılabilmektedir (96).

Günümüzde iş hayatında mutluluk kavramının öne çıkmasının örgütsel ve bireysel açıdan faydalı olduğu değerlendirilmektedir. Bireysel olarak mutluluk iş görenin işindeki tatmin duygusunun artması, daha fazla yaratıcı olması, kariyerinde hızlı ilerlemesi, işverenler ve çalışma arkadaşları ile iyi iletişim kurmasını olumlu yönde etkilemektedir (97). Mutluluk örgütsel açıdan ise; iş görenin pozitif hissetmesi, motivasyonu, yaratıcılığı, verimliliği açısından iş görenleri destekleyen bir duygudur.

#### **4.2.2. Öznel mutluluk**

Günümüzde iş hayatında yaşanan değişimler iş göreni pek çok yönden olumlu ve olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu durum iş görenlerin stres, depresyon, kaygı ve umutsuzluk gibi duygular hissetmelerine neden olabilmektedir. Kişinin kendisine değer vermemesi, özgüven eksikliği, kazandığı başarılarla yetinmeyi becerememesi, aile içi ve sosyal çevresi ile ilişkilerinde başarılı olamaması, kendisini diğer insanlardan üstün ve değerli görmesi gibi narsist kişilik özellikleri göstermesi, yaptıklarının insanlar tarafından onaylanmaması vb. faktörler kişileri mutsuzluğa iten nedenler arasında gösterilebilmektedir. Bu bağlamda bireyin mutluluğu açısından öznel mutluluk kavramının iş hayatındaki önemi ortaya çıkmaktadır.

Lyubomrsky ve Lepper (1999)'a göre mutluluk, kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Bu nedenle mutluluğu açıklamak için öznel mutluluk kavramını ortaya koymuşlardır (98).

Öznel mutluluk; hoş duygulanım, yaşam doyumu, yaşam alanları ve hoş olmayan duygulanım olmak üzere dört alt maddeden oluşmaktadır. Öznel mutluluk ile hoş duygulanım arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir (99).

#### **4.2.3. Öznel iyi olma kuramları**

Warner Wilson tarafından 1960 yılında öznel iyi olma kavramı ile ilgili ilk kuramsal ve deneysel çalışmalar yapılarak, çalışmalar sonucunda ilk doktora tezi

yazılmıştır (100).Wilson, 1967 yılında Psychological Bulletin’de yayımlanan “Correlates of Avowed Happines” adlı araştırma ve çalışmasında ilk defa mutlu kişiyi tasvir ederek literatürde öznel iyi olma kavramı için en önemli olan tanımlamaları yapmıştır. Wilson yaptığı bu çalışmasında en kazanımlı olanın en mutlu olduğu sonucuna varmıştır (84,101).

Öznel iyi olma kavramına yönelik en önemli katkıları literatüre kazandıran araştırmacılardan biri de Illinois Üniversitesi Psikoloji Bölümü Profesörü Ed Diener’dir. Öznel iyi olma alanında ISIWeb of Knowledge veri tabanında kayıtlı sayısız çalışması bulunan Ed Diener’in takma adı “Dr. Mutluluk’tur”.

Günümüzde ise öznel iyi olma konusunda Journal of Happiness Studies (2000), International Journal of Wellbeing (2011), Psychology of Well-Being: Theory Research and Practice (2011) gibi çeşitli indekslerce taranan popüler dergilerde kuramsal ve uygulamalı çalışmalar devam etmektedir.

Öznel iyi olma bireylerin kendi yaşantılarının olduğu kadar toplumsal hayatın kalitesinin derecelendirilmesinde de önem taşımaktadır.

Bu nedenle toplumların yaşam kalitelerinin belirlenmesinde sosyal ve ekonomik değerlerin yanı sıra öznel iyi olma da önem arz etmektedir. Ülkelerin mutluluk ve iyi olma düzeylerini belirlemek amacıyla oluşturulan World Database of Happiness (WDH), World Values Survey (WVS) gibi veri tabanları bulunmaktadır. Bu veri tabanlarındaki veriler kullanılarak her yıl ülkelerin mutluluk düzeyleri ve mutluluk sıralamalarını belirleyen çalışmalar yapılmaktadır.

Öznel iyi olma kişilerin kendi hayatlarını değerlendirmelerini konu alan psikoloji alanıdır (102).

Öznel iyi olma mutluluk kavramının pozitif psikolojide ele alınma şeklidir (Deiner, 2000). Mutluluk ve öznel iyi olma birçok çalışmada eş anlamlı kelimeler olarak kullanılıp karşımıza çıkmaktadır (103).

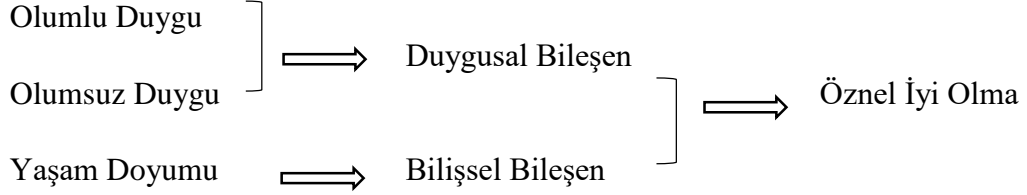
Öznel iyi olma kişinin yaşamında olumlu gördüğü duygular ve doyumun toplamına eşittir (96).

Öznel iyi olma kişinin kendi yaşamını diğer insanların yaşamından daha avantajlı görmesidir (94).

Öznel iyi olma kişinin hedefleri, hayatına yüklediği anlamı ve kişinin beklentilerini kapsamaktadır (105).



Öznel iyi olma; öznel, olumlu ölçümler ve olumlu nitelikler, iyi olma ölçümlerinin bireyin yaşamının tüm yönleriyle değerlendirmesi olarak üç öge üzerinde temellenmektedir (93).



#### Şekil 4.2.3.1 Öznel İyi Olma Yapısı

(Kaynak: Diener, vd., 1985)

Bradburn çalışmalarında öncelikle öznel iyi olmanın ilk iki boyutu olan olumlu duygu ve olumsuz duyguyu ele almıştır. Bradburn öznel iyi olmayı kişilerin duygularının olumlu yanları ile olumsuz yanlarını kıyaslayarak elde ettiği genel anlayış olarak görmektedir (106).

Öznel iyi olmanın üçüncü boyutu olan yaşam doyumu kişilerin hayatları ile ilgili bilişsel yargılarını içermektedir (107). Shin ve Johnson (1978)'a göre; kişilerin kendi belirledikleri hedeflere göre yaşam kalitelerini ele alma biçimleri yaşam doyumunu açıklamaktadır (93).

Araştırmacılar öznel iyi olmanın duygusal ve bilişsel bileşenlerini ölçmek için kişisel bildirim yöntemine dayanan tek ya da çok maddeli tutum ölçekleri geliştirmişlerdir (100). Bunlar arasında literatürdeki araştırmalarda en sık ve yaygın olarak kullanılan ölçek Diener, vd. (1975) tarafından oluşturulan Satisfaction With Life Scale (SWLS)'dir. Ölçek tek boyuttan ve beş ifadeden oluşmaktadır.

Öznel iyi olma kuramları; Erek Kuramı, Uyum (Adaptation) Kuramı, Aşağıdan Yukarı ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları, Sabit Nokta (Set Point) Kuramı, Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı, Bağ (Associationistic) Kuramı, Etkinlik Kuramı, Yargı Kuramları olmak üzere sekiz başlıkta ele alınmaktadır.

#### **4.2.3.1. Erek (telic) kuramı**

Bu kuram amaç ve gereksinim olarak iki temel öge üzerinde durmaktadır. Bu kuramdaki amaçlar; kişilerin günlük yaşamlarında belirledikleri hedeflerini, kişisel isteklerini ve meydan okumalarını içermektedir. Gereksinimler ise; bireyin doğuştan getirdiği gereksinimler ve sonradan edindiği gereksinimler olarak iki türdür. Kişiler bu gereksinimlerinin bilincinde olsunlar ya da olmasınlar, bu gereksinimlerini karşıladıkça doyuma ulaşarak mutlu olurlar. Kişilerin yaşamlarındaki bazı amaçların özünde gereksinimleri karşılama isteği vardır (93).

#### **4.2.3.2. Uyum (adaptation) kuramı**

Öznel iyi oluşla ilgili diğer bir kuram; uyum kuramıdır. Uyum kuramı, kişilerin yeni koşullar, ortamlar ve olaylara başlangıçta tepki göstereceklerini ancak zamanla koşullara, ortamlara ve olaylara alışıkça tepkilerinin yok olacağını savunmaktadır. Olayların olumlu veya olumsuz olmalarına göre kişiler mutluluk veya mutsuzluk yaşamaktadırlar. Ancak zaman içerisinde uyum süreci tamamlandıkça bu yeni durumun kişinin psikolojisi üzerindeki etkisi gücünü kaybetmeye başlar. Bunun sonucu olarak kişilerin yaşadıkları olumlu tecrübelerdeki mutluluk süreleri ve olumsuz tecrübelerdeki mutsuzluk süreleri uzun olmamaktadır (108,109,110).

#### **4.2.3.3. Aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağıya kuramları**

##### **4.2.3.3.1. Aşağıdan yukarı (bottom up) kuramı**

Bu kuramda ise kişiler yaşadıkları acının ve hazzın kıyaslamasıyla mutlu veya mutsuz olduklarına inanmaktadırlar. Kuramda kişilerin yaşadığı hazzardan aldıkları doyumun sıklığı önemlidir. Kişilerin yaşadığı küçük mutlulukların birikiminin mutluluk olduğunu savunan aşağıdan yukarıya kuramında kişilere sorulan “Mutlu musun?” sorusunun cevabını kişi, hayatındaki haz ve acıların dengesine göre vermektedir (111).

##### **4.2.3.3.2. Yukarıdan aşağıya (top down) kuramı**

Temellerini felsefedeki atomistik düşüncesinden alan bu kurama göre öznel iyi olma kişiliğin bir özelliğidir. Bireylerin sahip oldukları bu kişilik özellikleri yaşadıkları olaylar karşısındaki tepkilerini belirlemektedirler. Yukarıdan aşağıya

kuramına göre mutluluk kişinin içindedir. Kişilerin, yaşadıkları olayları olumlu ve olumsuz olarak değerlendirip yorumlama şekilleri mutluluklarını etkilemektedir (93).

#### **4.2.3.4. Sabit nokta (set point) kuramı**

Öznel iyi oluşun bir diğer kuramı olan Sabit Nokta Kuramı'na göre bireylerin mutluluk ve mutsuzluklarının sabit bir düzeyi vardır. Bireylerin olaylar karşısındaki mutlulukları uzun vadede bir kararlılık göstermektedir. Bu durumun en önemli etkeni genetik faktörlerdir. Kişilerin mutluluk düzeylerinde genetik durumlarının etkisiyle birçok farklılık görülmektedir. Kişilerin mutlulukları yaşam koşullarına ve yaşadıkları olaylara göre değişkenlik gösterse de zaman içerisinde sabit noktalarına dönmektedirler (93).

#### **4.2.3.5. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı**

Psikolojik iyi oluş modelini Ryff, davranış ve kişilik kuramcılarının pozitif psikolojiye yönelik açıklamalarına dayanarak oluşturmuştur. Ayrıca Ryff bu modelde; Maslow (1968)'un kendini gerçekleştirme, Rogers (1961)'in tam işlev yapan insan, Erikson (1968)'un psikososyal aşamaları, Buhler'in temel yani esas yaşam eğilimlerinden de yararlanmıştır (208).

Ryff (1989) tarafından geliştirilen psikoloji oluş kuramı; kişinin yaşadıkları ve kendisini değerlendirmeleri (kendini kabul), büyüme ve gelişmenin sürekli olma duygusu (bireysel gelişim), kişinin hayatının önemli ve bir amaca yönelik olması inancı (yaşam amacı), sosyal iletişimde sıcakkanlı ve güvenilir olması (diğerleri ile olumlu ilişkiler), kişinin hayatını istek ve gereksinimleri doğrultusunda düzenleyebilme becerisi (çevresel hâkimiyet) ve bireysel karar verebilme yeteneği (özerklik-otonomi) olarak altı boyuttan oluşmaktadır (112).

Ryff psikolojik iyi oluş kuramının alt başlıklarını şu şekilde detaylandırmıştır (113).

##### **4.2.3.5.1. Diğerleri ile olumlu ilişkiler**

Ryff olumlu ilişkileri çevresi ile sıcakkanlı, güvenilir, empati gücü yüksek ve sevgi dolu bir iletişim kurabilme olarak belirtmiştir.

Adler, Rogers ve diğer kuramcılar güvenilir ve samimi iletişimi insan doğasının bir gereği olarak görmüşlerdir (114). Ryff olumlu ilişkileri insan psikolojisi üzerindeki olumlu etkilerine dikkat ederek oluşturduğu psikolojik iyi oluş kuramının bir ögesi olarak ele almıştır (112).

#### **4.2.3.5.2. Otonomi-Özerklik**

Ryff, otonominin bireysel karar verebilme, özgür düşünce, içsel eleştiri, öz denetim gibi kavramlarla eşdeğer olduğunu savunmaktadır (115).

Otonomi kavramında kişinin düşünce, karar ve davranışları dış etkenlerden bağımsız olarak kişinin kendi kontrolünde şekillenmektedir. Ryff'e göre otonomiye sahip kişiler toplumun düşünce, tavır ve tutumlarından etkilenmemektedirler. Bu kişiler toplumsal kural ve inanışları göz ardı ederek toplumsal korkulardan uzak yaşamaktadırlar. Bu tutum daha çok batı psikolojisinde görülmekte olup birey merkezli düşüncenin temelini oluşturmaktadır (116).

#### **4.2.3.5.3. Çevre hâkimiyeti**

Ryff çevre hâkimiyetini bireyin kendi ruhsal ve kişisel ihtiyaçlarına cevap verebilecek düzeyde bir çevre oluşturma veya seçme kapasitesi olarak tanımlamaktadır (112). Çevresine hakim olmayı başarabilen kişiler değişen çevre koşullarına ve ortamına kolay uyum sağlayabilmekte ve hemen etkileşime geçebilmektedirler (114). Tüm bu nedenlerden dolayı çevreye hakim olabilmek psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir (116).

#### **4.2.3.5.4. Bireysel gelişim**

Ryff'e göre bireylerin psikolojik gelişimlerinin iyi derecede olabilmesi için bireysel gelişimlerinin sürekliliğinin de sağlanması gerekmektedir (113). Literatürde yer alan gelişim kuramları da kişinin büyüme ve gelişme evrelerinin her birinde yaşayacağı sorun ve krizlerle baş edebilme yeteneğini ele almışlardır.

#### **4.2.3.5.5. Yaşam amacı**

Yaşam boyu gelişim kuramcıları Buhler, Erikson ve Jung, kişilerin yaşamlarının farklı evrelerinde farklı amaçları olduğuna değinmiştir. Bu amaç çeşitliliğinde olumlu

amaçlara göre yönlendirilerek yaşanan hayat, kişileri daha çok tatmin ederek yaşamlarını anlamlı bulma duygularına katkı sağlamaktadır (113).

#### **4.2.3.5.6. Kendini kabul**

Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramının diğer bir alt ögesi olan kendini kabul, kişinin kendi hayatı ve kendine yönelik olumlu tutumlar içerisinde olması şeklinde açıklanır. Kendini kabul, psikolojik işlevin ana unsuru olarak görülmektedir (116).

#### **4.2.3.6. Bağ (associationistic) kuramı**

Bağ kuramları kişilerin mutlu olmaya yatkınlıklarını bellek, koşullanma ve bilişsel ilkelere dayanarak açıklamaktadırlar. Mutluluk bireylerin zihinlerinde geçmiş deneyimlerine göre örülen bir ağa benzemektedir (117). Bireyler geçmişteki anılarını şu anki duygu durumlarının etkisinde kalarak hatırlamakta ve değerlendirmektedirler. Araştırmalar, birbirlerine pozitif ilişkilerle bağlı zengin bir bilişsel ağa sahip olan kişilerin mutlu, birbirlerine negatif ilişkilerle bağlı yetersiz bir bilişsel ağa sahip olan kişilerin ise mutsuz olduklarını ortaya koymaktadırlar.

#### **4.2.3.7. Etkinlik kuramı**

Bireyler hayatlarında amaçlar belirleyerek bu amaçlarına ulaşmak için çaba göstermektedirler. Bu süreçte yapmış oldukları etkinliklerden doyum almalarının bir sonucu olarak mutluluk duymaktadırlar.

Mutluluğun erdemli eylemlerden temellendiği ve mutluluğun olumlu etkinlikler sonucu oluştuğunu savunan Aristo en önemli etkinlik kuramcıları arasındadır. Aristo, "Etik" adlı kitabının bir bölümünde mutluluğu ele almış ve mutluluğun bileşenleri olarak bilgi, sağlık, arkadaşlık, erdem gibi birçok etkenin içeriğinde olduğunu belirtmiştir (118).

Akış (Flow) Kuramı'nın ilk ve en önemli temsilcisi olan Csikszentmihalyi (1982), öznel iyi oluş ve etkinlik arasındaki ilişkinin doğru orantılı olduğunu savunmuştur. Csikszentmihalyi'ye göre kişilerin etkinlikleri becerileri ile şekillenmektedir. Kişinin beceri düzeyi arttıkça etkinliklerden haz duyma düzeyi de pozitif yönde etkilenecek ve mutluluk seviyesi artacaktır (100).

#### **4.2.3.8 Yargı kuramları**

Bu kuram öznel iyi oluşun, kişilerin kendilerine koydukları prensipleri, hayat koşulları ve karşılaştıkları olaylar arasındaki kıyaslama sonucunda şekillendiğini savunmaktadır. Kişinin yaşadığı hayat, belirlediği, istediği ve beklediği koşulları geçerse mutluluk duygusu gerçekleşmektedir. Yargı kuramları iki başlıkta ele alınabilmektedir (100).

##### **4.2.3.8.1. Sosyal karşılaştırma kuramı**

Bu kurama göre kişiler içlerinde buldukları durumu diğer kişilerin durumları ile kıyaslamaktadırlar. Bu kıyaslamada kişiler diğer bireylerle aralarındaki benzerlik ve farklılıkları ele alarak öznel iyi oluş düzeylerini belirlemektedirler. Bu sosyal kıyaslama sonucu, kendi durumu diğer bireylerin durumlarından daha iyi seviyede ise bu durumda mutlu, daha kötü durumda ise mutsuz olacaktır (101).

##### **4.2.3.8.2. Çok yönlü uyumsuzluk kuramı**

Bu kuramı Michalos 1985 yılında ortaya çıkarmıştır. Michalos'un bu kuramında; kişiler kendilerini, geçmişteki istekleri, durumları, koşulları, amaçları, doyum düzeyleri gibi birçok öge ile kıyaslamaktadır (204).

Andrews ve Robinson (1991)'a göre ise kişi, içerisinde bulunduğu gerçek durumunu kıyaslarken etrafındaki kişilerin sahip oldukları, kendisinin geçmişte sahip oldukları, şu zamana değin sahip oldukları ve ileriki zamanlarda sahip olmayı planladıkları gibi birçok faktörü dikkate almaktadır. Kişinin istekleri ve elde ettikleri arasındaki doğru orantılı ilişki bireyin öznel iyi oluşunu göstermektedir (119).

Kısaca yargı kuramları, kişilerin mutluluklarının, etraflarındaki ya da kendi belirledikleri kişilerle kendilerini karşılaştırmaları ve bu karşılaştırmalar sonucunda yaşadıkları memnuniyet duygularına bağlı olduklarını savunmaktadırlar (205).

#### **4.2.4. Mutlu olmayı etkileyen faktörler**

Bireylerin mutluluklarını etkileyen kişisel ve sosyal birçok faktör vardır. Mutlulukla ilgili yıllar boyu birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır. Çünkü mutluluk insan hayatını en önemli gereksinimlerinden birisidir. Mutlulukla ilgili merak edilen daha birçok konu, cevaplanması istenen daha birçok soru olmasından dolayı insanlık

var olduğu sürece bu araştırma ve çalışmalar devam edecektir. Yapılan bu araştırma ve çalışmaların ışığında mutluluğu etkileyen; pozitif özgüven, kontrol duygusu, dışa dönüklük, iyimserlik ve olumlu sosyal ilişkiler olma üzere altı faktörden bahsedilebilir (201).

#### **4.2.4.1. Pozitif özgüven**

Kişinin kendisi ve hayatıyla ilgili olumlu düşüncelere sahip olması hayata pozitif bakmasına, olaylar karşısında mutlu olmasına imkân tanımaktadır. Yüksek özgüven kişinin çevresi ile olan ilişkilerindeki başarısına, hayatta gelişim ve başarıya açık olmasına imkân sağlar.

Pozitif özgüven kişinin olumlu duygular hissederek karşılaşacağı sorun ve problemlerle başa çıkma ve çözüm yolu üretme becerisini arttırmaktadır (202).

#### **4.2.4.2. Kontrol duygusu**

Kontrol duygusu kişinin kendisini iyi, güçlü, huzurlu ve güvenli hissetmesini sağlamaktadır. Kişi hayatının kontrolünü elinde tuttuğunu hissettiğinde daha güçlü olur. Ayrıca kontrol duygusu kişinin hayatında belirlediği amaçlara ulaşması için daha yüksek motivasyonla çalışmasına ve başarıya olan inancının artmasına olumlu etki ederek kişinin mutlu hissetmesine olanak sağlamaktadır (202).

#### **4.2.4.3. Dışa dönüklük**

Dışa dönük kişiler kendilerine güveni daha yüksek, kendi güçlerine inançları daha kuvvetli bireylerdir. Bu kişiler olumlu duyguları hissetmeye daha yatkın oldukları için mutluluğa daha kolay ulaşabilmektedirler. Dışa dönük kişiler daha sosyal olduklarından pozitif ilişkiler kurabilmekte ve genel olarak kendilerini daha mutlu hissetmektedirler (210).

#### **4.2.4.4. İyimserlik**

İyimser kişiler hayatlarında güzel şeyler olacağına ve her şeyin yolunda gideceğine inanarak hedeflerine ulaşmak için daha motive ve güçlü olan bireylerdir. Hayattaki olumsuzluklarla baş edebilme yetileri yüksek olan bu kişilerin kendilerine olan inançları ve güvenleri üst seviyededir.

Öte yandan gerçeklikten uzaklaştıran iyimserlik, olayların risklerini görebilmeyi engelleyebileceğinden tehlikeli sonuçlara yol açabilmektedir. Bu yüzden yeterli ve sağlıklı dozda iyimserlik mutlulukta olumlu etkiye sahiptir (210).

#### **4.2.4.5. Olumlu sosyal ilişkiler**

Sosyal destek ve duygusal yakınlık olmak üzere iki bileşeni olan olumlu sosyal ilişkiler, kişilerin hayata daha olumlu bakmalarına etki ederek öznel iyi olma durumlarını pozitif yönde etkilemektedir (202).

#### **4.2.5. Kurum içinde mutluluğu belirleyen ve etkileyen faktörler**

İnsanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde ya da işyerleri dışındaki ortamlarda işlerine yönelik olarak çalışmakla geçirmektedirler. Dünya genelinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nce haftalık çalışma süresinin kırk saat, Türkiye'de ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesi gereğince kırkbeş saat olarak düzenlendiği göz önünde bulundurularak yapılacak kaba bir hesaplama insanlarının yaşamlarının yaklaşık olarak onbeş yılını çalışarak geçirdikleri söylenebilmektedir.

İnsan hayatında önemli bir bölümü kapsayan çalışma sürelerindeki mutluluk düzeyi mutlak suretle insanların genel mutluluk düzeylerini de etkilemektedir. İş yerlerinde mutlu olup olmamalarından bağımsız olarak herhangi bir işte çalışmak dahi tek başına insanlar için önem arz etmektedir (120). Herhangi bir işe sahip olmak insanları bir miktar doyuma ulaştırabildiği gibi, sahip olduğu işte başarılı olmak bu hissiyatı daha yukarı seviyelerde çıkarmaktadır.

Yaşam doyumu, insanların hayattan beklentileri ile hali hazırda yaşıyor oldukları gerçek durumlarının karşılaştırılması sonucu belirlenmektedir. Yaşam doyumu, yaşamın bütünü ile ilgilidir (121,122). Doyum alanları iş, serbest zaman, aile, benlik, para, sağlık ve kişinin yakın çevresidir (101). İş yerinde doyuma ulaşan iş görenlerin bu durumları yaşam doyumlarını da pozitif olarak etkilemektedir.

İş görenlerin işlerindeki mutlulukları bireysel olarak irdelendiğinde bireyin iş tatmini sağlaması, genel olarak incelendiğinde ise bireyin yaşam kalitesine katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir. Kurumsal olarak bakıldığında ise; bireysel mutluluğun iş motivasyonu, performansı ve verimliliği açısından önem arz ettiği görülmektedir (212).



Araştırmaların birçoğunda çalışma hayatına yönelik mutluluk kavramının, iş tatmini, duygusal bağlılık (affectivecommitment), işe adanma (engagement), iyilik hali (well-being) vb. isimlerle anıldığı gözlemlenmektedir (95).

İş tatminini sağlayan unsurlar genel olarak; alınan ücret, ücret harici maddi olanaklar veya ek kazançlar, terfi, insani ilişkiler ve sosyalleşme, iş arkadaşları ve yöneticilerden saygı görmek ve çalışmanın sonucu nihai bir ürün ortaya koyabilmek şeklinde sıralanabilmektedir.

Kahn (1990)'a göre adanmışlık; işlerinde performanslarına yüksek düzeyde uyum sağlamış iş görenleri ifade etmektedir (123). İşlerine adanmış iş görenler, işleri ile etkin bir bağ kurabilen, işlerindeki zorluklarla rekabetçi bir şekilde başa çıkabilen bireyler olarak tanımlanmaktadır (124). Adanmış iş görenler yaptıkları işi benimseyip işelleştirdiklerinden işlerinin nihai amaçlarını kendi amaçları gibi görmekte ve işleri ile ilgili hedeflere ulaşıldığında kendi hedeflerini de gerçekleştirdiklerini düşündüklerinden mutluluk hissiyatları artmaktadır. İyilik halin en yaygın kullanılan tanımı Myers ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanıma göre iyilik hali; kişilerin amaçlarına ve yaşamlarını daha anlamlı hale getirme hedeflerine ulaşmaya yönelik çaba sarf etmeleri, bedenleri ile akıl ve ruhlarının bütünleşmesi, kişisel ve sosyolojik anlamda işlevsel bir yaşam sürmek gibi sağlıklı olmaya yönelik davranışlar olarak ele incelenmektedir (125).

Bireylerin işlerindeki mutlulukları; “yaptıkları işi zevkle yapmak, yaptıkları işten gurur ve onur duymak, sorumluluk almak, sürekli olarak öğrenme ve gelişme isteği içerisinde olmak (kendini geliştirmek), eğlenceli enerjisi yüksek insanlarla birlikte çalışmak, benliklerini işe kolaylıkla uyarlayabilmek, enerji olarak sürekli yüksek ve dinamik olmak” gibi unsurlarla belirlenir (97).

İş görenlerin yaptıkları işten keyif alabilmeleri için görevleri gereği mutlaka yapmak zorunda oldukları işlerin haricinde kalan gereksiz faaliyetlerden kaçınmaları ve imknları dhilinde çalışma ortamlarındaki fiziksel koşulları daha iyi hale getirmeleri yerinde olacaktır.

Keyif alarak yaptıkları işlerinin aynı zamanda toplum adına faydalı olduğunu hisseden ve toplumun da bu faydanın farkında olduğunu hisseden iş görenler yaptıkları işten guru duyarlar. Bu durum kişisel tatmin düzeyine paralel olarak mutluluğu da arttırmaktadır.

Örgüt içi iş planlamasındaki noksanlıklar bazı durumlarda işlerin istenilen şekilde yapılamamasına, bazı durumlarda ise hiç yapılmamasına neden olmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak kendisini ekibin bir parçası olarak tanımlayan iş gören eksik yapılan ya da hiç yapılmayan işler için kendini suçlama eğilimi içerisine girebilmektedir. Gerekli organizasyonun tam olarak yapılarak görev dağılımının faaliyetin tümünü kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesi ve bu dağılım esnasında iş görenin iş yerindeki pozisyonu ile kendi ilgi ve yeteneklerine uygun olarak sorumluluk alması faaliyetlerin planlandığı gibi gerçekleşmemesi durumunda iş görenin suçluluk duygusu hissetmesine engel olacak ve iş görenin mutluluğuna olumlu bir katkı sağlayacaktır (212).

İş hayatlarında düzenli bir şekilde yükselmeyi/terfi etmeyi hedefleyen bireylerin her bir üst göreve kendilerini hazırlamaları gerekmektedir. Sürekli öğrenme ve gelişme isteği içerisinde olan ve bunu gerçekleştiren bireylerin kendilerini ileride alacakları daha üst görevler için hazır hissetmelerinin yanı sıra mevcut görevlerinde de emsalleri olan diğer çalışanlardan daha çok kabul gördüklerini düşünmelerinin vermiş olduğu bir rahatlık giderek artan mutluluk haline dönüşmektedir.

İş yerinde sosyal etkinlik, iş görenlerin çalışma ortamında bulunmaktan ve bu ortamda iş yapmaktan keyif duymalarına neden olacak uygulamaların tamamıdır (126). Çalışanlar arasında yapılan ve işyerinde keyifli zaman geçirmeyi sağlayan, mizahi nitelikteki her türlü sosyal faaliyeti kapsamaktadır (127). Çalışma ortamındaki huzur, mutluluk ve eğlence kültürü kişisel üretkenlik ile verimliliği arttırmakta, bununla birlikte örgütsel verimliliğe de büyük katkı sağlamaktadır. Çalışma ortamının iş gören açısından keyifli bir hale gelmesi iş görenlerin kişisel çabalarının yanı sıra birlikte çalışan eğlenceli insanların da katkısıyla mümkün olmaktadır.

Motivasyon“insanların onları harekete geçirip, hareketlerinin nereye yöneleceğini belirleyen, düşünce, korku, umut, inanç arzu ve ihtiyaçlarıdır (128). İş motivasyonu ayrıca; örgütsel hedeflere erişmek için üst düzey çaba sarf etmeye olan istek şeklinde de tanımlanabilmektedir (129,130,131). Motivasyonun kişiden kaynaklı içsel nedenleri olabileceği gibi, kişiden bağımsız gerçekleşen dışsal nedenleri de vardır. İş göreni motive edebilecek içsel nedenler; İlginç ve başarılması zor iş, bağımsızlık çalışma, iş gören için önemli görünen bir iş, işe katılım, işteki sorumluluk düzeyi, iş yapısındaki çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yetenek ve becerilerini kullanarak

kendini gösterebilme imkanı, kişinin performansına yönelik doyurucu bir geri bildirim gibi durumları içerir (132). İçsel ve dışsal etkenler sonucu kendilerini işe kolaylıkla motive edebilen iş görenler işlerinde daha başarılı olduklarından iş yerlerinde de daha mutlu olmayı başarabilmektedirler.

İş yerinde enerjik olmak, iş harici zamanlarda sağlıklı ve düzenli bir hayat yaşanmasıyla mümkün olmakla birlikte iş yerinde geçirilen zaman içerisinde de kişisel sağlık ve huzura özen göstermek (doğru oturma pozisyonunun ayarlanması, oturarak çalışanların düzenli aralıklarla hareket etmesi, sağlıklı beslenmek, müzik dinlemek, diğer çalışanlarla sosyal etkileşimde bulunmak vb.) de iş görenin enerjisini ve dinamizmini arttıran bir unsurdur. Enerjisi yüksek bireylerin çalışma kapasiteleri ile birlikte kendilerine olan güvenleri de artmakta bu durum kişisel mutluluklarına olumlu yönde bir katkı yapmaktadır.

İş görenin işindeki mutluluğu, “daha fazla yaratıcı olma, kariyerinde hızlı ilerleme, daha çok destek görme, daha iyi performans gösterme, iş arkadaşları ve yönetenler ile olumlu iletişim ve ilişki kurabilme” şeklinde de tanımlanabilmektedir (133).

İş görenlerin iş yerlerinde mutlu olmaları için kişisel olarak gerçekleştirmeleri gereken faaliyetler ya da sahip olmaları gereken özelliklerin dışında işverenler ya da yöneticiler tarafından da dikkat edilmesi gereken hususlar mevcuttur. İşverenler ve yöneticiler iş görenlerin hayatlarını yaşayabilecekleri zamanları dikkate almalı ve saygı göstermelidir. İş görenlerin çalışmaları karşılığında aldıkları ücretler dışında kendilerine tanınan; planlı/mazeret izinlerinin kullanılması, muayene ve tedavi imkanı vb. haklarının sağlanması, ödüllendirme ve görevde yükselme konularında da adaletli olunması gerekmektedir.

Çeşitli içsel ve dışsal durumlar nedeniyle iş yaşantılarında mutlu olamayan iş görenlerin, aile ve sosyal yaşantılarında da mutsuz olma ihtimalleri yüksektir.

Csikszentmihalyi'ye göre; iş görenlerin işlerinde mutluluğu yakalayamamasının üç sebebi bulunmaktadır:

1. İnsan, değerli ve zor bir iş yapmadığını düşünür.
2. Yöneticilerle ve diğer insanlarla çatışır
3. Yüksek stres altında tükenir.

Her üç sebep de algıyla ilgilidir (134). Bu yüzden iş görenlerin zihinlerinin iş haricindeki konulara odaklanması mutluluğu ve verimliliği düşürür.

#### **4.2.6. Kurum açısından mutluluğun önemi**

Genel olarak örgütler iş görenlerin mutlu edilmesi amacıyla kurulmamaktadır (135). Buna rağmen örgütlerin hedeflerine ulaşarak örgütsel başarının sağlanması adına bazı örgütler çalışanları nasıl daha mutlu edebilecekleri üzerine yoğunlaşmaktadırlar (136).

Entelektüel sermaye bir işletmenin sahip olduğu, maddi varlıklar dışında kalan, kayıtlı bilgiler ve işletmedeki çalışanların bilgi, beceri ve deneyimleri şeklinde tanımlanmaktadır (137). Başka bir tanıma göre ise entelektüel sermaye, değere dönüştürülebilir bilgidir (138). Gelişen teknoloji ve küreselleşmeyle birlikte artan makine ve teçhizatlarındaki standartlaşma, farklılık yaratarak rekabeti sürdürülebilir hale getirmeyi hedefleyen örgütlerde entelektüel sermayenin önemini arttırmıştır. Teknolojik gelişmelerin baş döndüren hızı, küreselleşmedeki artış ve insan ihtiyaçlarındaki sürekli değişimin sonucu olarak artan rekabet ortamında örgüt ve organizasyonların en önemli sermayeleri aynı zamanda entelektüel sermayenin de bir unsuru olan çalışanlar haline gelmiştir. Asıl sermaye olarak çalışanların görülmesi verimliliğin çalışan performansı ile ilişkilendirilmesine neden olmaktadır (139).

Sürekli bir değişim içerisinde diğer organizasyonlarla eşgüdümlü çalışarak ya da rakip olarak ayakta kalmaya çalışan örgütlerin bu mücadelelerinde başarılı olmak adına aidiyet duyguları gelişmiş, motivasyonları yüksek ve nihayetinde mutluluğu yakalamış çalışanları istihdam etmeleri zorunluluk haline gelmiştir. Örgütler arası yoğun rekabet istihdam politikalarına da yansımış ve iş görenlerin diğer şirketler tarafından fazla ücret / yüksek pozisyon (dikey geçiş) vaatleri ile transfer edilmesi sıradan bir hale gelmiştir.

Özellikle Y kuşağı ile çalışma hayatına henüz başlamakta olan Z kuşağının gerek günlük hayata gerekse çalışma hayatına bakış açıları kendilerine daha eski olan kuşaklardan çok farklı olduğundan örgütler için ilk işe alımı, işe alınanların yönetimi ve elde tutulmaları oldukça zor hale gelmiştir.

Birçok örgüt tarafından iş görenleri elde tutmak adına İnsan Kaynakları Departmanları kurulmaya başlanmıştır. İlk zamanlarda örgüt içerisindeki beşeri

sorunları çözmeye odaklanan İnsan Kaynakları Departmanları zamanla; pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ile iş görenlerin motivasyonlarını arttırmaya ve iş görenleri geliştirmeye yönelik çalışmalara yoğunlaşmışlardır (140).

İnsan Kaynakları Departmanları önceleri bünyesinde bulunan işe alım, maaş ve özlük hakları, personel eğitimi ve görevde yükselme gibi farklı birimlerce, uygun çalışanların istihdamı, iş görenlerin hizmet içi eğitiminin sağlanması, bordro hazırlama, terfi yönetimi vb. işlemleri yürütürken toplumsal değişime uygun olarak örgütsel verimliliği arttırmak maksadıyla zamanla çalışanların mutlulukları ile çalışma ortamlarının huzurun sağlanmasına öncelik vermişlerdir.

Çalışan mutluluğu ve çalışma ortamının huzurunun sağlanmasına yönelik hedeflerini gerçekleştirmeye odaklanan İnsan Kaynakları Departmanları bu faaliyetler için günlük iş yükleri altında yeterli zamanı bulamamaktadırlar (141). Bu nedenle son yıllarda İnsan Kaynaklarına bağlı yeni bir birim oluşturulmaya başlanmıştır. Mutluluk Departmanı adındaki bu biriminin asıl faaliyet amacı; iş görenlerin daha mutlu, iş yerindeki çalışma ortamının ise daha huzurlu olmasını sağlamaktır. Büyük ölçekli örgütler bu hedeflerini gerçekleştirmek maksadıyla pilates ve happy hour seminerleri, mutluluk atölyeleri, kahkaha yogası ve nefes egzersizleri, gibi etkinlikler düzenleyerek bu etkinlikler için görevleri, çalışanların iş tatminine ulaştırılarak işlerinde mutlu olmalarını sağlamak, çalışanların işe olan güdülenmelerini arttırmak, çalışanların kurum içinde kalmalarını sağlayacak ve aidiyet duygularını geliştirecek ortamları yaratmak ve yeri geldiğinde iş görenlere patron, yönetici ya da diğer kademe çalışanlar tarafından yapılacak baskıyla (mobbing) mücadele etmek olan CHO (Chief Happiness Officer) vb. profesyonel çalışanlar istihdam ederken, daha küçük ölçekli organizasyonlar ise danışmanlık şirketlerinden hizmet almayı tercih etmektedirler.

Çalışanların mutluluklarını arttırarak onları doyuma ulaştırmanın örgüt etkinliğini arttırmak için ne denli önemli olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmaktadır (142,143). İnsan kaynakları yönetim usullerindeki bu değişiklikler örgütlerin çalışan mutluluğuna günden güne daha fazla önem verdiğinin bir göstergesidir. İşverenler ve yöneticiler iş görenlerin mutluluğunu arttıracak ortamları hazırlamak zorundadırlar (144). Çalışma ortamındaki mutluluk; iş görenler için olduğu kadar kurumlar için de önem arz etmektedir (95,145).

İnsan kaynakları yönetiminin başarılı bir şekilde gerçekleştirilemediği organizasyonlarda iş görenlerin mutsuzluğuna paralel olarak; aidiyet duygusunda azalma (bunun sonucunda istihdam kaybı ve sadakatsizlik) ve çalışan veriminin azalması neticesinde örgüt veriminin de azalması söz konusu olmaktadır.

Günümüzde örgütlerin nitelikli iş gücünü istihdam etmeleri ya da yetişmiş personelini elde tutmaları sadece maddi olanakları yeteri kadar sağlamalarıyla gerçekleştirilememektedir. İnsanlar para kazanıp hayatlarını idame ettirebilmek için çalışmak zorundadırlar. Ancak çok para kazanıp maddi olarak herhangi bir ihtiyacı kalmayan insanlar dahi beyinlerinin düşünme, odaklanma, meşguliyet gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak maksadıyla çalışmaktan ve üretmekten vazgeçemezler. Çalışanların büyük çoğunluğu çalışma hayatları boyunca işlerini birden fazla kez değiştirmektedirler (146). Kurumlar açısından yüksek potansiyelli ve yüksek yetenekli iş görenleri elde tutmak günden güne daha zahmetli bir hale gelmektedir (147).

Örgütlerin tamamı çalışanların kalıcılığını sağlamak için çalışanların duygu, düşünce ve davranışlarını göz önünde bulundurmalıdır (148). İş görenlerin karar alma süreçlerine katılımlarının artırılması, fikirlerine saygı duyulduğunun hissettirilmesi sağlanmalıdır. İş görenlerin mutluluğu, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş memnuniyeti gibi kurum başarısını artıran faktörler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Örgüt içerisinde ücret, ödül/prim, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve terfi konularında adaletin temin edilmesi iş görenin sadakatini sağlanması açısından çok önemlidir. Bu konularda ayrıma uğradığını düşünen iş gören, iş tatmini yaşayamayacağından, bağlılık duygusunun yanı sıra kuruma olan sadakatini de yitirebilir. İş yerlerinde mutlu olan ve bu sayede kurumsal sadakatleri yüksek olan iş görenler, örgüt dışındaki insanlara örgüt hakkında daha çok olumlu şeyler söylemektedirler (149). Örgüt hakkındaki olumlu çevre algısı yetenekli eleman teminine de katkı sağlamaktadır.

Kurumsal sadakatin sağlanmasına yönelik olarak örgütlerin elindeki en büyük koz iş tatmini sağlanması suretiyle motivasyonu arttırmaktır. Motive olmuş iş görenler diğer örgütlerle rekabette avantaj yaratmaktadır (139).

İş görenlerin mutluluğunu arttırmak örgütsel verimliliği yükseltmek için bir mücadele unsurudur. İş görenlerin mutlu olmaları örgütsel verimliliği artırarak örgütlerin hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırır (150). İş görenlerin mutlulukları

sağlandığında üretkenlikleri artacağı gibi performansları da artar (151,152). Başarılı, rekabet üstünlüğü sağlayabilen ve sürekli gelişim halinde olan örgütler yaratabilmenin yolu çalışanların mutluluğunu sağlamaktan geçer (153).

Yapılan araştırmalar iş gören mutluluğunun artırılmasına yönelik iyileştirmelerin iş görenlerin öznel iyilik hallerini olumlu yönde etkileyerek hem iş görenin hem de örgütün verimini artırarak kârlılığın yükselmesine neden olacağını kanıtlamaktadır. İş görenlerin mutluluklarının artması halinde tecrübe ve becerilerini en iyi şekilde kullanarak kurumlarına azami katkıyı sağlayabilecekleri belirtilmektedir.

Mutlu iş görenler stres ve kaygıdan etkilenmeyip dinlenmelerine daha çok vakit ayırırlar. Bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı olan iş görenlerin iş performansları olumlu yönde etkilenir. Kendini sağlıklı hisseden iş görenler kurum içerisindeki diğer iş görenlerle ve yöneticilerle daha başarılı bir etkileşime geçerler. İşlerine mutluluk olan bu durumları fiziksel ve ruhsal sağlıklarına olumlu bir şekilde yansıyan iş görenler örgüt içerisindeki diğer iş görenlerle ve yöneticilerle iş birliği ve yardımlaşmaya daha yatkındır (149). Bu sayede iş görenler daha yaratıcı olurlar ve sorunların kaynağı olmaktansa çözümün bir parçası olmaya çalışırlar. Bu durum iş görenlerin enerjilerini çatışmalara harcamaktan ziyade işlerine yönelik problemlerin çözümü için kullanmalarını sağlayarak bireysel performanslarını artırır. İş görenin performansının artmasına bağlı olarak örgütün performansında da artış görünür.

Örgütlerin sadece iş üretilen bir yer değil, kalbi atan ve sürekli yaşayan bir organizma olduğu düşünülürse (140). İşgörenlerin mutlulukları ile örgütün başarısının sürekli bir döngü halinde birbirine bağlı olduğu, mutluluğun iş görenler ve örgütler açısından karşılıklı pozitif sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

#### ***4.2.7. Mutluluğun ölçülmesi***

Watson, Clark ve Tellegen tarafından 1988 yılında geliştirilen “Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği” mutluluğu ölçmek için kullanılan en yaygın ölçektir. Mutluluğun bilişsel boyutunun ölçülmesinde ise yaşam doyum ölçekleri kullanılmaktadır. Bu konuda en yaygın olarak Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmaktadır.

Mutluluğun ölçülmesinde kullanılan diğer ölçekler;

Bradburn tarafından 1969 yılında geliştirilen “Etki Denge Ölçeği (Effect Balance Scale)”, dört hafta boyunca kişinin yaşadığı olayların olumlu ve olumsuz etkilerinin dengesini incelemektedir (98).

Argyle, Martin ve Crossland tarafından 1989 yılında geliştirilen “Oxford Mutluluk Envanteri” yirmidokuz maddelik dördümlü Likert tipi bir ölçektir (155). Bu ölçek 2002 yılında Hills ve Argyle tarafından çalışmalarında kullanılmıştır (154). Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise Doğan ve Sapmaz tarafından 2012 yılında, Doğan ve Akıncı, Çötök tarafından 2011 yılında yapılan çalışmalarda kullanılmıştır (156,157).

#### **4.2.8. Türkiye’de mutluluk ölçümü**

Türkiye’de mutluluk ile ölçümler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılmaktadır. Mutluluk kavramını değerlendirmeye alan ilk resmi araştırma yine TÜİK tarafından 2003 yılında “Yaşam Memnuniyeti Araştırması (YMA)” adıyla yürütülmüştür. Türkiye’de ilk çalışması 2003 yılında yapılmıştır. YMA 2004 yılından beri her yıl sistemli şekilde yapılmaya devam etmektedir. 2013 yılında ilk kez iller bazında ele alınmıştır (158).

2013 yılında yapılan, onsekiz ve üzeri yaştaki bireylerin genel memnuniyet düzeylerini belirlemeyi amaçlayan YMA’nda mutlu ve çok mutlu olduğunu belirtilen kişilerin oranı %59,1 olarak tespit edilirken, mutsuz ve çok mutsuz olfuklarını belirten kişilerin oranı %10,8 olarak bulunmuştur. Tablo-4.2.8’de 2003 yılından 2013 yılına kadar Türkiye’de yaşayan insanların yıllara göre mutluluk düzeyleri belirtilmektedir.



**Tablo 4.2.8.1 Türkiye Genel Mutluluk Düzeyi (2003-2013)**

<b>Yıllar</b>	<b>Mutlu</b>	<b>Orta</b>	<b>Mutsuz</b>
<b>2003</b>	59,6	33,2	7,3
<b>2004</b>	58,0	29,8	12,1
<b>2005</b>	57,6	29,5	12,8
<b>2006</b>	57,8	30,3	11,9
<b>2007</b>	60,2	28,8	11,0
<b>2008</b>	55,8	30,3	13,9
<b>2009</b>	54,3	31,1	14,6
<b>2010</b>	61,2	28,1	10,8
<b>2011</b>	62,1	28,0	9,9
<b>2012</b>	61,0	28,9	10,2
<b>2013</b>	59,0	30,2	10,8

(Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2013.)

## 5. MATERYAL VE METOT

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş hayatının temelini oluşturan ana etkenler nitekim iş ve sosyal hayattır. İş yaşamında işkoliklik ve mutluluk kavramları son zamanlarda en çok çalışma yapılan konulardan ikisi olmuştur. Litaratür taraması yapıldığında işkoliklik ile ilgili bir çok araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalar ; işkoliklik ve tükenmişlik (159,160), işkoliklik ve kişilik özellikleri (161,162,163), işkoliklik ve iş stresi (164), işkoliklik ve obsesyon (165) duygusal emek ve işkoliklik sağlık çalışanları açısından incelenmesi (166) vb. gibi araştırmalardır. Literatürde mutluluk ile ilgili birçok araştırma olmasının yanında, sağlık personelinin mutluluğuna ilişkin araştırmalarda mevcuttur. Bu araştırmalardan bazıları; Yüksekbilgili ve Akduman(2016) sağlık personelinin mutlulukları üzerine bir alan araştırması yapmış, Tığlı (2019) fizyoterapistlerde empati becerisinin mutluluk ve tükenmişlik düzeyi ile ilişkisini incelemiş, Sobacı (2021) işin anlamının performans üzerindeki etkisinde işte mutluluk ve psikolojik dayanıklılığın rolünü doktorlar üzerine bir araştırma vb. gibi çalışmalar ortaya koymuşlardır (3,167,168). İlgili alan yazı incelendiğinde bireysel mutluluk ve işkolikliğin turizm akademisyenleri açısından incelediği gözlemlenmiştir (169). Yapılan çalışmalarda sağlık çalışanlarının bireysel mutluluk ve işkolikliği arasındaki ilişkiyi beraber ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada sağlık çalışanlarının mutluluğu araştırılmış ve işkoliklik ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Sağlık sektörü gibi insan hayatını direkt ilgilendiren ve önemli bir alanda hizmet sunan sağlık çalışanlarının mutluluğu, işini isteyerek ve severek yapması gibi faktörler hizmet kalitesi açısından önemli olduğu düşünüldüğü için, çalışmamızın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Isparta ilinde kamu araştırma ve uygulama hastanesinde sağlık çalışanlarının bireysel mutluluk ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi incelemektir.

## 5.2. Araştırmanın Sorusu

Sağlık çalışanlarının bireysel mutlulukları ile işkoliklikleri arasında bir ilişki var mıdır?

## 5.3. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan araştırmanın bağımlı değişkeni mutluluktur.

Gözlemsel ve kesitsel nitelikte olan bu çalışma, Isparta ilinde kamu araştırma ve uygulama hastanesindeki sağlık çalışanlarına 2021 Mayıs-Haziran aylarında uygulanmıştır.

## 5.4. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini araştırma için izin alınan aynı kamu araştırma ve uygulama hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini; 2021 Mayıs- 2021 Haziran tarihleri arasında ilgili hastanede çalışan toplam 1350 kişi oluşturmaktadır. Örneklemine ise çalışmaya katılmayı kabul eden 500 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

## 5.5. Veri Toplama Aracı

Isparta ilinde kamu araştırma ve uygulama hastanesinde görev yapan tüm sağlık çalışanlarına uygulanmak üzere 2 veri toplama aracı kullanılmıştır:

1. Tanıtıcı Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan bu form katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, eğitim durumları, çalışılan birim, çalışma şekli, toplam çalışma süreleri ve kurumda çalışma sürelerini içeren sorulardan oluşmaktadır.

2. Kurumda çalışan sağlık çalışanlarının işkolikliğe ilişkin algıları için ‘DUWAS’, mutluluğa ilişkin algıları için ‘Oxford Mutluluk Ölçeği’ kullanılarak ölçülmüştür. İşkoliklikle ilgili ölçek Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) yılında geliştirilmiştir. İşkoliklik ölçeğinin Türkçe uyarlaması Tayfun Doğan tarafından yapılmış ve kendisinden izin alınarak kullanılmıştır (170). Ölçek daha önce Tayfun Doğan tarafından değişik iş ve meslek alanlarından 379 kişi üzerinde uygulanmıştır.

Araştırmanın ilk kısmı olan işkoliklik ölçeğinde; Schaufeli ve arkadaşları (2006: 202) tarafından geliştirilen DUWAS ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmakta ve 4'lü Likert tipi bir ölçektir. DUWAS ölçeği, “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Sözkonusu

ölçek, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak DUWAS-TR ölçeği olarak ifade edilmiş ve soru sayısı 17 maddeden 14 maddeye düşürülmüştür. Ölçekte Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle Değerlendirme 5'li Likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) ölçekle "1:Hiç uygun değil, 2:Uygun değil, 3:Biraz uygun, 4:Uygun ve 5:Tamamen Uygun" şeklinde uygulanmaktadır. Yapılan analizler sonucu DUWAS-TR ölçeğinin "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olarak adlandırılan iki faktörlü yapısının yeterli düzeyde uyum sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan cronbach alfa değeri ölçeğin tümü için 0,85, "aşırı çalışma" faktörü için 0,76 ve "kompulsif çalışma" faktörü için 0,74 olarak bulunmuş olup, böylece DUWAS-TR ölçeğinin işkolikliği ölçmede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir (Doğan ve Tel, 2011). Çalışmada işkoliklik ölçeğinin cronbach alfa değeri 0,84, aşırı çalışma faktörü için 0,74, kompulsif çalışma için 0,69 bulunmuştur.

Mutluluk ölçeğinde ise; OMÖ, Hills ve Argyle (2002) tarafından mutluluğu ölçmek üzere geliştirilmiş, 29 maddelik ve 6'lı Likert tipi (1-Hiç katılmıyorum, 6-Tamamen katılıyorum) bir ölçme aracıdır (154). Ölçek, Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinal hali 29 madde iken, Türkçe'ye uyarlandıktan sonra madde sayısı 28'e düşürülmüştür. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,91, Türkçe'ye uyarlanmış halinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı da 0,91 olarak belirtilmiştir (157). Bu araştırmada Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tümü için ,83 olarak hesaplanmıştır. Mutluluk düzeyini ölçmek amaçlı 28 sorudan oluşan 5'li Likert Tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) kullanılmıştır. Çalışmada cronbach alfa katsayı değeri 0,65 bulunmuştur.

Hazırlanan anket formları, gerekli izinler alındıktan sonra hastanede çalışan tüm birimlere, çalışma hakkında gerekli bilgiler verildikten sonra dağıtılmış, katılımcılardan bu formları okuyup cevaplamaları istenmiştir. Anket katılımcılarına dağıtılan formlarının araştırma yürütücüsünden başka kimse tarafından görülmeyeceği konusunda açıklamada bulunulmuş, isim yazma zorunluluğu olmadığı özellikle ifade edilmiştir. Katılımcıların iş yoğunluğu, pandemi şartları, vardiya çalışmaları ve nöbet gruplarına da ulaşmak amacıyla bir hafta sonra ilgili birimlerde toplanmak üzere, anket katılımcılara verilmiş, cevaplama sırasında herhangi bir açıklamaya gerek duymaları halinde araştırma yürütücüsüyle irtibat kurabilecekleri kanallar belirtilmiştir

## 5.6. Verilerin Analizi

Veriler, IBM SPSS23.0 (IBM Inc., Chicago, IL, ABD) programına aktarılarak istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizlere geçmeden önce veri giriş hatasının olmaması ve parametrelerin beklenen aralıkta olup olmadığı ile ilgili kontroller yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normallik varsayımları Shapiro Wilk's testi, varyans homojenlikleri Levene's Testi ile incelenmiştir. Sürekli değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinde ortalama ve standart sapma, kategorik değişkenlerin tanımlanmasında ise frekans (n) ve yüzde (%) değerleri verilmiştir. Verilerin normal dağılmadığı iki düzeyli karşılaştırmalar için Mann-Whitney testi ve üç düzeyli kıyaslamalar için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Sürekli değişkenlerin kendi arasındaki analizi için Spearman sıra korelasyon testi kullanılmıştır. Bütün analizlerde anlamlılık düzeyi olarak  $p < 0.05$  değeri kabul edilmiştir. Grafikler için ise sütun ve pasta grafiği kullanılmıştır.

## 5.7. Kısıtlılıklar

Araştırma; Isparta ilinde kamu araştırma ve uygulama hastanesi bünyesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde kolayda örnekleme yolu ile veri toplanmış kesitsel bir araştırmadır. Elde edilen bulgular Türkiye ve Isparta ilinde yer alan diğer hastanelere genellenemez.

## 5.8. Etik Kurul

İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'ndan çalışmanın yapılabilmesi için 284 karar numarası ile 18.03.2021 tarihinde etik kurul onayı alınmıştır. Isparta ili Kamu Araştırma ve Uygulama Hastanesinde yapılacak olan anket uygulaması için E-26515734-605.01-41149 sayılı yazı ile 30.03.2021 tarihinde çalışmanın yapılabilmesi için üst yönetimden onay alınmıştır.

## 6. BULGULAR

Bu çalışmada, katılımcılara uygulanan ankette 2 ölçek yer almaktadır.

### 6.1. Demografik Özellikler

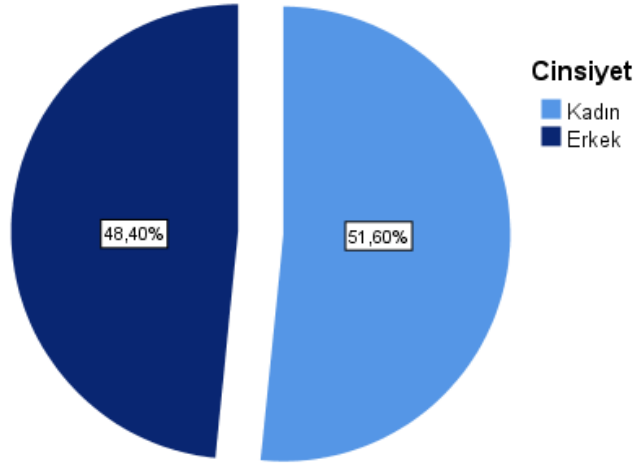
**Tablo 6.1.1** Katılımcıların Demografik ve Kişisel Özelliklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

	<b>Kategoriler</b>	<b>n (%)</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	258 (51,6)
	Erkek	242 (48,4)
<b>Yaş Grupları</b>	20-30	137 (27,4)
	31-40	199 (39,8)
	41-50	141 (28,2)
	51-60	23 (4,6)
<b>Medeni Hal</b>	Bekâr	159 (31,8)
	Evli	341 (68,2)
<b>Çocuk Sayısı</b>	Yok	151 (30,2)
	1	111 (22,2)
	2	185 (37,0)
	3	46 (9,2)
	4	7 (1,4)
<b>Eğitim Durumu</b>	Ortaokul	24 (4,8)
	Lise	90 (18,0)
	Ön lisans	124 (24,8)
	Lisans	210 (42,0)
	Lisansüstü	52 (10,4)

**Tablo 6.1.1.'nin Devamı**

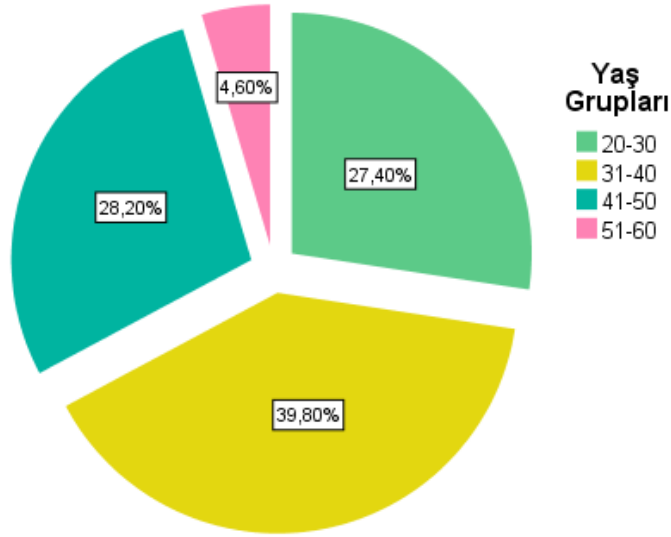
<b>Çalışma Birimi</b>	İdari	249 (49,8)
	Tıbbi	251 (50,2)
<b>Çalışma Şekli</b>	Devamlı (Gündüz)	398 (79,6)
	Aylık	94 (18,8)
	Devamlı (Gece)	8 (1,6)
<b>Görev Yılı</b>	0-5	83 (16,6)
	6-10	134 (26,8)
	11-15	110 (22,0)
	16-20	80 (16,0)
	20+	93 (18,6)
<b>Kurum Yılı</b>	0-5	124 (24,8)
	6-10	150 (30,0)
	11-15	94 (18,8)
	16-20	74 (14,8)
	20+	58 (11,6)

Araştırmaya dâhil edilen katılımcıların 258'i (%51,6) kadın, 242'si (%48,4) erkekti (Şekil 6.1).



**Şekil 6.1.1** Cinsiyetin Dağılımı

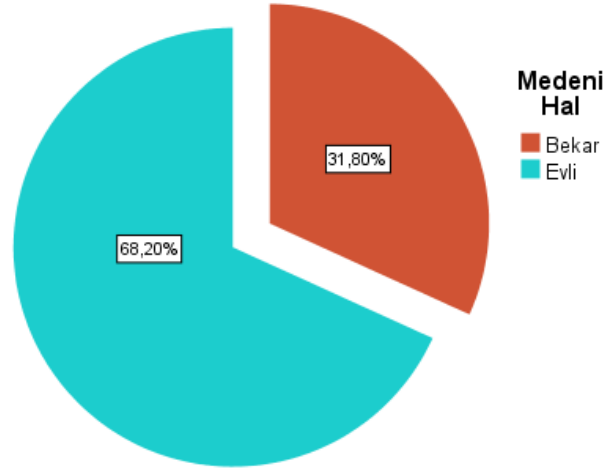
Katılımcıların yaş aralıkları 20 ila 60 arasında değişmektedir. 137'si (%27,4) 20 ila 30 yaş arasında, 199'u (%39,8) 31 ila 40 yaş arasında, 141'i (%28,2) 41 ila 50 yaş arasında ve kalan 23'ü (%4,6) ise 51 ila 60 yaş arasındadır (Şekil 6.2).



**Şekil 6.1.1** Yaş Gruplarının Dağılımı

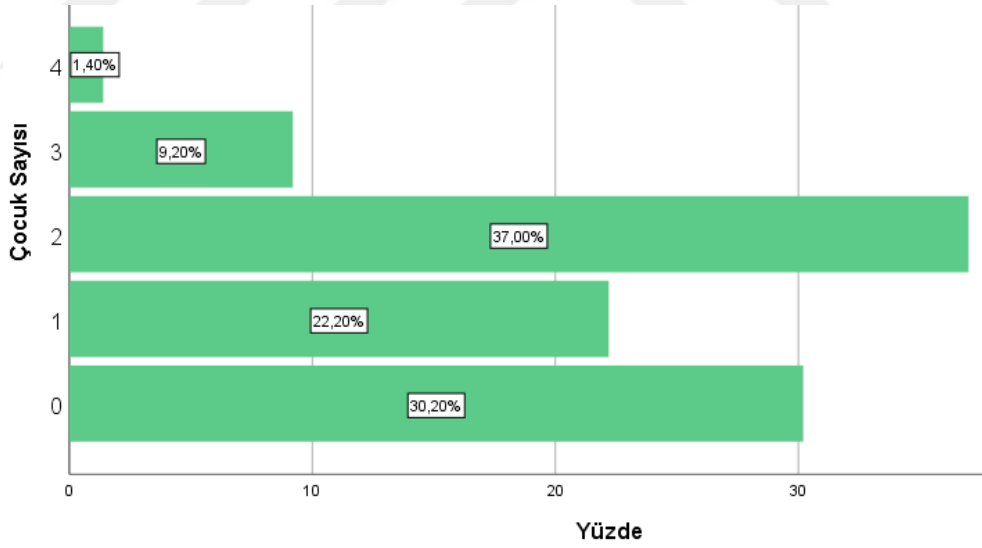
Araştırmada katılanların medeni durumları ise; 159'unun (%31,8) bekâr, 341'isinin (%68,2) evli olduğu görüldü (Şekil 6.3).





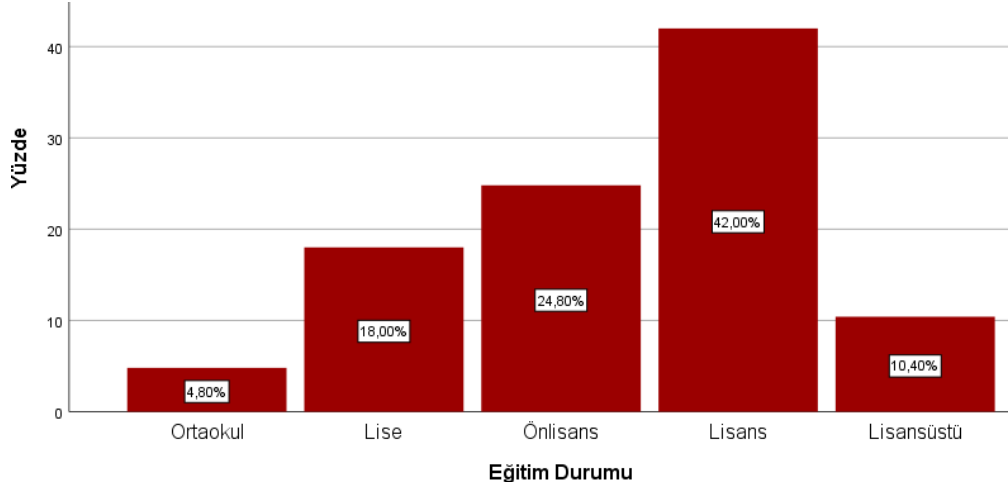
**Şekil 6.1.2** Medeni Hal Gruplarının Dağılımı

Araştırmaya katılanların 151'inin (%30,2) çocuğu bulunmuyorken, 111'inin (%22,2) tek çocuğu, 185'inin (%37,0) 2 çocuğu, 46'sının (%9,2) 3 çocuğu ve 7'sinin (%1,4) 4 çocuğu bulunmaktaydı (Şekil 6.4).



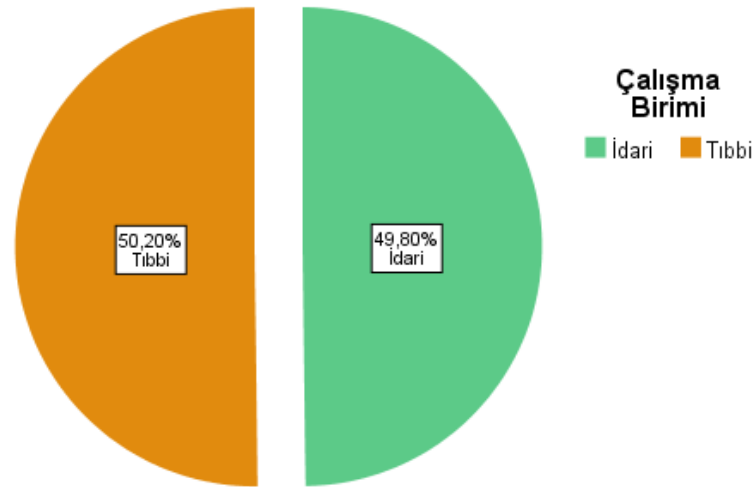
**Şekil 6.1.3** Sahip Olunan Çocuk Sayısının Dağılımı

Kişilerin eğitim durumlarına bakıldığında 24'ü (%4,8) ortaokul, 90'ı (%18,0) lise, 124'ü (%24,8) ön lisans, 210'u (%42,0) lisans ve 52'si (%10,4) lisansüstü mezundur (Şekil 6.5).



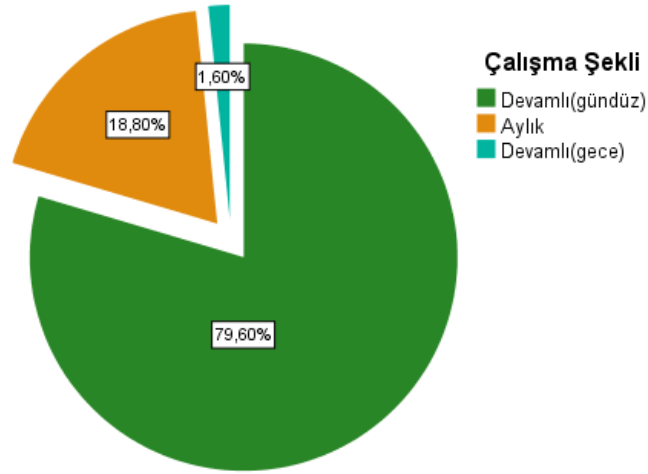
**Şekil 6.1.4** Katılımcıların Eğitim Durumunun Dağılımı

Araştırmaya 249'u (%49,8) idari birimden, 251'i (%50,2) ise tıbbi birimden toplam 500 kişi katıldı (Şekil 6.6).



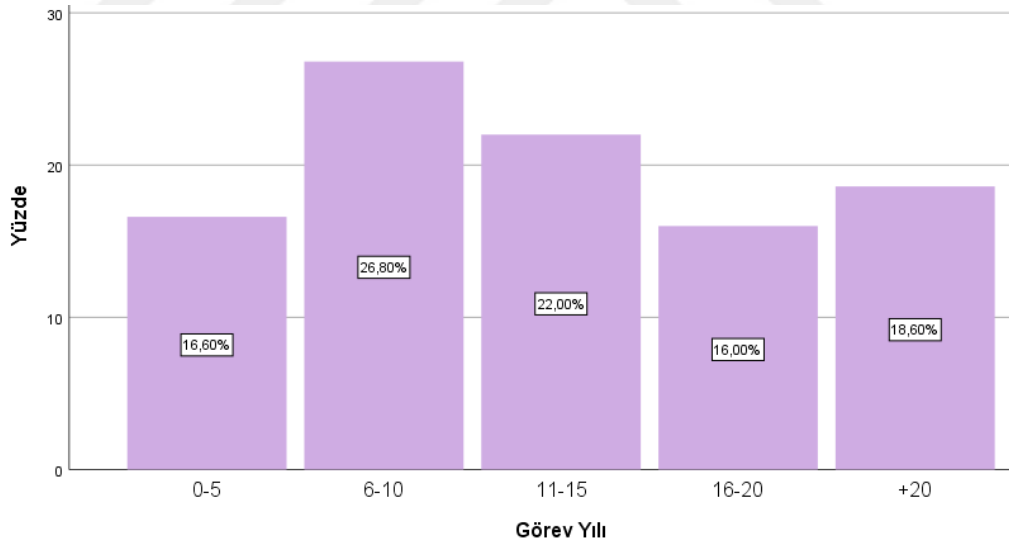
**Şekil 6.1.5** Katılımcıların Çalışma Birimlerinin Dağılımı

Katılımcıların 398'inin (%79,6) devamlı gündüz, 94'ünün (%18,8) aylık rotasyon şeklinde ve 8'inin (%1,6) devamlı gece mesaisi olduğu belirlendi (Şekil 6.7).



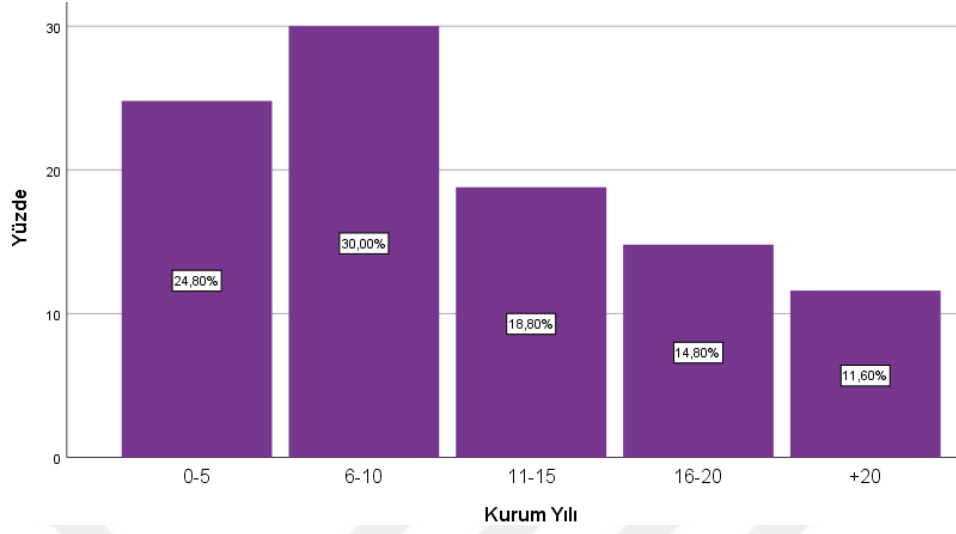
**Şekil 6.1.6** Katılımcıların Çalışma Şekillerinin Dağılımı

Katılımcıların 83'ü (%16,6) 0 ila 5 yıl arasında, 134'ü (%26,8) 6 ila 10 yıl arasında, 110'u (%22,0) 11 ila 15 yıl arasında, 80'i (%16,0) 16 ila 20 yıl arasında ve 93'ü (%18,6) 20 yılı aşındır bu sektörde görev yapmaktaydı (Şekil 6.8).



**Şekil 6.1.7** Katılımcıların Görev Yılı Dağılımı

Katılımcıların 124'ü (%24,8) 0 ila 5 yıl arasında, 150'si (%30,0) 6 ila 10 yıl arasında, 94'ü (%18,8) 11 ila 15 yıl arasında, 74'ü (%14,8) 16 ila 20 yıl arasında ve 58'i (%11,6) 20 yılı aşındır bu kurumda görev yapmaktaydı (Şekil 6.9).



**Şekil 6.1.8** Katılımcıların Kurumdaki Yıllarının Dağılımı

Araştırmada ölçek alt boyutlarına ilişkin ortalama değerler incelenip Tablo 6.2’te verildi.

**Tablo 6.1.2** Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	n	Min. – Maks.	Ort.± SS
<b>Bireysel Mutluluk</b>	28	2,07-4,25	3,11 ± 0,35
<b>İşkoliklik</b>	14	1,00-5,00	3,11 ± 0,69
<b>Aşırı Çalışma</b>	8	1,00-5,00	3,12 ± 0,75
<b>Kompulsif Çalışma</b>	6	1,00-5,00	3,10 ± 0,75

Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri incelendiğinde, bireysel mutluluk ölçeğinde 28 soru,işkolik ölçeğinde 14 soru, işkoliklik alt boyutu olan aşırı çalışma ölçeğinde 8 soru ve kompulsif çalışma ölçeğinde 6 soru bulunmaktadır.Bireysel mutluluk ölçeğinin ortalaması ise 3,11±0,35, işkolik ölçeğinin ortalaması 3,11±0,69 idi.İşkolikliğin alt boyutları olan; aşırı çalışma ölçeğinin ortalaması 3,12±0,75, kompulsif çalışma ölçeğinin ortalaması 3,10±0,75’tir. Ölçekler ortalama düzeydedir.

Demografik özelliklerin ölçekler üzerindeki etki durumları incelendi.

**Tablo 6.1.3.** Cinsiyetin Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	Cinsiyet	n	Medyan	Ort.± SS	z	p
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	Kadın	258	3,04	3,07±0,33	-2,47	<b>0,014*</b>
	Erkek	242	3,14	3,15±0,36		
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	Kadın	258	3,00	3,07±0,70	-1,80	0,072
	Erkek	242	3,14	3,15±0,69		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	Kadın	258	3,00	3,10±0,75	-1,14	0,255
	Erkek	242	3,13	3,15±0,74		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	Kadın	258	3,00	3,04±0,75	-2,53	<b>0,011*</b>
	Erkek	242	3,17	3,16±0,74		

\*: p<0.05. a: Mann Whitney U Testi

Cinsiyet değişkenine göre bireysel mutluluk ölçeğinde anlamlı bir farklılık vardır(p<0,05). Bireysel mutluluk ölçeğinde kadınların ortalaması 3,07±0,33, erkeklerin ortalaması 3,15±0,36'dır. Cinsiyete göre işkoliklik ölçeğinin alt boyutu olan kompulsif çalışma ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur(p<0,05). Kompulsif çalışma ölçeğinde kadın katılımcıların ortalaması 3,04±0,75 erkek katılımcıların ortalaması ise 3,16±0,74'tür. Sonuç olarak bireysel mutluluk ve işkoliklik ölçeğinin alt boyutu olan kompulsif çalışma ölçeğinde, erkeklerin ortalamaları, kadınların ortalamalarına göre anlamlı derecede daha yüksektir. Cinsiyete göre işkolik ve alt boyutu olan aşırı çalışma ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur (Tablo 6.1.3).

**Tablo 6.1.4.** Yaş Gruplarının Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	Yaş Grubu	n	Medyan	Ort. ± SS	KWH	p
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	20 - 30	137	3,11	3,11±0,32	2,55	0,466
	31 - 40	199	3,07	3,11±0,35		
	41 - 50	141	3,07	3,09±0,36		
	51 - 60	23	3,18	3,23±0,38		
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	20 - 30	137	3,07	3,10±0,61	1,22	0,748
	31 - 40	199	3,14	3,14±0,71		
	41 - 50	141	3,00	3,06±0,73		
	51 - 60	23	3,43	3,19±0,80		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	20 - 30	137	3,13	3,13±0,67	1,04	0,793
	31 - 40	199	3,13	3,15±0,75		
	41 - 50	141	3,00	3,08±0,79		
	51 - 60	23	3,25	3,21±0,92		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	20 - 30	137	3,00	3,07±0,68	2,21	0,531
	31 - 40	199	3,17	3,14±0,77		
	41 - 50	141	3,00	3,05±0,79		
	51 - 60	23	3,33	3,17±0,73		

a:Kruskal-Wallis H (KWH) Testi

Tüm ölçeklerde en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 51-60 yaştır (Tablo 6.1.4). 51 ila 60 yaş grubunda diğer gruplara göre daha az katılımcının bulunması sebebiyle bireysel mutluluk, işkoliklik, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ölçekleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6.1.5** Eğitim Durumunun Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>n</b>	<b>Medyan</b>	<b>Ort. ± SS</b>	<b>KWH</b>	<b>p</b>
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	Ortaokul	24	2,95	3,04±0,31	6,76	0,15
	Lise	90	3,04	3,05±0,35		
	Ön lisans	124	3,13	3,13±0,33		
	Lisans	210	3,07	3,11±0,35		
	Lisansüstü	52	3,20	3,20±0,37		
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	Ortaokul	24	3,14	3,14±0,65	1,71	0,79
	Lise	90	3,07	3,12±0,79		
	Ön lisans	124	3,14	3,15±0,67		
	Lisans	210	3,07	3,12±0,68		
	Lisansüstü	52	3,00	2,98±0,66		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	Ortaokul	24	3,06	3,10±0,75	0,54	0,97
	Lise	90	3,13	3,12±0,83		
	Ön lisans	124	3,13	3,15±0,70		
	Lisans	210	3,00	3,12±0,75		
	Lisansüstü	52	3,00	3,11±0,74		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	Ortaokul	24	3,17	3,19±0,65	7,51	0,11
	Lise	90	3,08	3,12±0,83		
	Ön lisans	124	3,00	3,15±0,77		
	Lisans	210	3,08	3,11±0,72		
	Lisansüstü	52	2,83	2,81±0,67		

*a:Kruskal-Wallis H Testi*

Bireysel mutluluk ölçeğinde en yüksek ortalamaya sahip eğitim grubu lisansüstü, işkoliklik ve alt boyutu olan aşırı çalışma ölçeğinde en yüksek ortalamaya sahip eğitim grubu ön lisans iken, işkoliklikliğin diğer alt boyutu olan kompulsif çalışma ölçeğinde ise en yüksek ortalamaya sahip eğitim grubu ortaokuldur (Tablo 6.1.5).Ortaokul ve lisansüstü eğitim gruplarında ki bireysel mutluluk,işkoliklik,işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ölçekleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6.1.6** Medeni Halin Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	Medeni Hal	n	Medyan	Ort. ± SS	z	p
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	Evli	341	3,07	3,09±0,36	-1,80	0,071
	Bekâr	159	3,14	3,15±0,31		
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	Evli	341	3,07	3,07±0,72	-1,76	0,079
	Bekâr	159	3,14	3,21±0,63		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	Evli	341	3,13	3,08±0,78	-1,36	0,173
	Bekâr	159	3,13	3,23±0,67		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	Evli	341	3,00	3,06±0,76	-1,71	0,087
	Bekâr	159	3,17	3,17±0,72		

*a:Mann Whitney U Testi*

Tüm ölçekler de bekâr katılımcıların ortalaması daha yüksektir (Tablo 6.1.6). Medeni halin bireysel mutluluk, işkoliklik, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ölçekleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı yoktur ( $p>0,05$ ).



**Tablo 6.1.7** Çocuk Sayısının Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	Çocuk Sayısı	n	Medyan	Ort. ± SS	KWH	p
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	Yok	151	3,14	3,14±0,28	2,72	0,437
	1	111	3,11	3,13±0,37		
	2	185	3,07	3,09±0,37		
	3 ve üzeri	53	3,07	3,08±0,37		
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	Yok	151	3,07	3,15±0,66	3,01	0,392
	1	111	3,15	3,19±0,64		
	2	185	3,07	3,03±0,71		
	3 ve üzeri	53	3,00	3,11±0,81		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	Yok	151	3,13	3,17±0,71	3,90	0,272
	1	111	3,13	3,21±0,68		
	2	185	3,13	3,03±0,78		
	3 ve üzeri	53	3,00	3,14±0,84		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	Yok	151	3,00	3,11±0,73	2,13	0,546
	1	111	3,17	3,17±0,68		
	2	185	3,00	3,05±0,77		
	3 ve üzeri	53	3,00	3,06±0,90		

a: Kruskal-Wallis H Testi

Bireysel mutluluk ölçeğinde çocuk sahibi olmayan grup en yüksek ortalamaya sahip iken, işkoliklik, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ölçeğinde 1 çocuğu olan grup en yüksek ortalamaya sahiptir (Tablo 6.1.7). Bireysel mutluluk, işkoliklik ve işkoliklik alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ölçekleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6.1.8.** Çalışma Biriminin Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	<b>Çalışma Birimi</b>	<b>n</b>	<b>Medyan</b>	<b>Ort. ± SS</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	İdari	249	3,14	3,15±0,36	-0,09	0,928
	Tıbbi	251	3,07	3,07±0,33		
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	İdari	249	3,14	3,12±0,70	-0,589	0,556
	Tıbbi	251	3,07	3,10±0,69		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	İdari	249	3,13	3,12±0,76	-0,893	0,372
	Tıbbi	251	3,13	3,13±0,74		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	İdari	249	3,17	3,12±0,74	-2,465	<b>0,014*</b>
	Tıbbi	251	3,00	3,07±0,76		

\*: p<0.05. a:Mann Whitney U Testi

Bireysel mutluluk, işkoliklik ve alt boyut olan kompulsif çalışmada idari çalışanların ortalaması daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 6.1.8). Çalışma biriminin bireysel mutluluk, işkoliklik ve alt boyut olan aşırı çalışma ölçeği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı yoktur. Ancak çalışma biriminin işkoliklik alt ölçeği olan kompulsif ölçeği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı vardır sonucuna ulaşıldı (p<0,05). Bu ölçekte tıbbi personelin ortalaması 3,07±0,76, idari personelin ortalaması ise 3,12±0,74'tür. İdari personelin işkoliklik alt boyutu olan kompulsif çalışma ortalaması, tıbbi personelin ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

**Tablo 6.1.9.** Çalışma Şeklinin Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	<b>Çalışma Şekli</b>	<b>n</b>	<b>Medyan</b>	<b>Ort.± SS</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	Devamlı	406	3.11	3,12±0,35	-0,71	0,479
	Aylık	94	3.04	3,06±0,34		
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	Devamlı	406	3.14	3,12±0,69	-0,64	0,522
	Aylık	94	3.04	3,09±0,72		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	Devamlı	406	3.13	3,13±0,75	-0,39	0,694
	Aylık	94	3.00	3,09±0,76		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	Devamlı	406	3.00	3,10±0,74	-1,61	0,108
	Aylık	94	3.00	3,08±0,80		

*a: Mann Whitney U Testi*

Tüm ölçeklerde devamlı çalışma şeklinde görev yapan grup yüksek ortalamaya sahiptir (Tablo 6.1.9). Aylık çalışma grubunda ki katılımcıların sayısı, devamlı çalışan katılımcılara göre oldukça az olduğu için; çalışma şeklinin, bireysel mutluluk, işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ölçekleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6.1.10** Görev Yılı'nın Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	Görev Yılı	n	Medyan	Ort.± SS	KWH	p
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	0-5	83	3,14	3,17±0,36	6,651	0,156
	6-10	134	3,04	3,05±0,31		
	11-15	110	3,07	3,10±0,37		
	16-20	80	3,14	3,11±0,31		
	20+	93	3,11	3,15±0,37		
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	0-5	83	3,07	3,01±0,68	8,384	0,078
	6-10	134	2,93	3,03±0,51		
	11-15	110	3,18	3,12±0,72		
	16-20	80	3,21	3,19±0,78		
	20+	93	3,29	3,25±0,81		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	0-5	83	3,00	3,05±0,76	6,664	0,155
	6-10	134	3,00	3,06±0,55		
	11-15	110	3,13	3,09±0,76		
	16-20	80	3,25	3,22±0,85		
	20+	93	3,25	3,25±0,85		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	0-5	83	3,00	2,95±0,69	11,290	<b>0,023*</b>
	6-10	134	2,92	2,99±0,62		
	11-15	110	3,17	3,16±0,77		
	16-20	80	3,17	3,14±0,81		
	20+	93	3,17	3,26±0,86		

\*: p&lt;0.05 a:Kruskal-Wallis H Testi

Bireysel mutluluk ölçeğinde görev yılı 0 ile 5 yıl arasında olan grup en yüksek ortalamaya sahip iken, işkoliklik, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ölçeğinde görev yılı 20'nin üzerinde olan grup en yüksek ortalamaya sahiptir (Tablo 6.1.10). Sektörde geçirilen görev yılının, bireysel

mutluluk, işkoliklik ve alt boyut olan aşırı çalışma ölçekleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı yoktur. Sektörde geçirilen görev yılının, işkoliklik alt boyut olan kompulsif çalışma ölçeği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı bulunmuştur ( $p=0.023$ ). Bunun sebebi görev yılı 0-5 sene olan grup ile görev yılı 20 senenin üzerinde olan grup arasındaki farklılıktır.

**Tablo 6.1.11** Kurum Yılına Ölçekler Üzerine Etki Durumu

	Kurum Yılı	n	Medyan	Ort. ± SS	KWH	p
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	0-5	124	3,14	3,11±0,35	4,529	0,339
	6-10	150	3,00	3,06±0,35		
	11-15	94	3,14	3,14±0,34		
	16-20	74	3,14	3,13±0,28		
	20+	58	3,07	3,16±0,42		
<b>İşkolik<sup>a</sup></b>	0-5	124	3,00	3,03±0,63	5,540	0,236
	6-10	150	3,07	3,05±0,56		
	11-15	94	3,25	3,21±0,82		
	16-20	74	3,14	3,19±0,72		
	20+	58	3,14	3,17±0,86		
<b>Aşırı Çalışma<sup>a</sup></b>	0-5	124	3,00	3,08±0,70	4,86	0,302
	6-10	150	3,13	3,06±0,62		
	11-15	94	3,25	3,20±0,86		
	16-20	74	3,19	3,24±0,82		
	20+	58	3,13	3,12±0,86		
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	0-5	124	3,00	2,96±0,69	9,949	0,041*
	6-10	150	3,00	3,05±0,64		
	11-15	94	3,17	3,23±0,83		
	16-20	74	3,17	3,13±0,74		
	20+	58	3,42	3,24±0,95		

\*:  $p<0.05$ . a:Kruskal-Wallis H Testi

Bireysel mutluluk ölçeğinde en yüksek ortalamaya kurumda çalışma yılı 20 yılı aşkın olan grup ( $3,16\pm0,42$ ), işkoliklik ölçeğinde çalışma yılı 11 ila 15 yıl arasında olan grup ( $3,21\pm0,82$ ), işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ölçeğinde 16 ila 20 yıl arasında olan grup ( $3,24\pm0,82$ ) en yüksek ortalamaya sahiptir (Tablo 6.1.11). Bu kurumda çalışılan ortalama yılın, bireysel mutluluk, işkoliklik ve alt boyut olan aşırı çalışma ölçekleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı yoktur. Bu kurumda çalışılan ortalama yılın, işkoliklik alt boyutu olan kompulsif çalışma ölçeği üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı vardır ( $p<0,05$ ). Bunun sebebi görev yılı 0-5 sene olan grup ile kurum yılı 20 senenin üzerinde olan grup arasındaki farklılıktır. İşkoliklik alt boyutu olan kompulsif çalışma ölçeğine göre kurumdaki çalışma yılı 5 yıldan az olan grubun ortalaması  $2,96\pm0,69$ , 6 ila 10 arasında olan grubun ortalaması  $3,05\pm0,64$ , 11 ila 15 arasında olan grubun ortalaması  $3,23\pm0,83$ , 16 ila 20 arasında olan grubun ortalaması  $3,13\pm0,74$  ve 20 yılın üzerinde olan grubun ortalaması  $3,24\pm0,95$ 'tir.

**Tablo 6.1.12 Ölçeklerin Korelasyon Analizi**

		<b>İşkoliklik</b>	<b>Bireysel Mutluluk</b>	<b>Aşırı çalışma</b>	<b>Kompulsif Çalışma</b>
<b>Bireysel Mutluluk<sup>a</sup></b>	<b>r</b>		1	0,334	0,245
	<b>p</b>			<b>&lt;0,001*</b>	<b>&lt;0,001*</b>
<b>İşkoliklik<sup>a</sup></b>	<b>r</b>	1	0,323	0,938	0,875
	<b>p</b>		<b>&lt;0,001*</b>	<b>&lt;0,001*</b>	<b>&lt;0,001*</b>
<b>Aşırı çalışma<sup>a</sup></b>	<b>r</b>			1	0,668
	<b>p</b>				<b>&lt;0,001*</b>
<b>Kompulsif Çalışma<sup>a</sup></b>	<b>r</b>				1
	<b>p</b>				

\*:  $p<0,05$  <sup>a</sup>:Sperman Korelasyon Testi

Bireysel mutluluk ve işkoliklik ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,001$ ,  $r=0,323$ ) (Tablo 6.1.12). Bireysel mutluluk ölçeği ve işkoliklik alt ölçeği olan aşırı çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,001$ ,  $r=0,334$ ). Bireysel mutluluk ölçeği ve işkoliklik alt boyutu olan kompulsif çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,001$ ,  $r=0,245$ ) (Tablo 6.1.12). İşkoliklik ölçeği ve alt boyutu olan aşırı çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif çok güçlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,001$ ,  $r=0,938$ ) (Tablo 6.1.12). İşkoliklik ölçeği ve alt boyutu olan kompulsif çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif çok güçlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,001$ ,  $r=0,875$ ) (Tablo 6.1.12). İşkoliklik alt boyutu olan kompulsif çalışma ve aşırı çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif güçlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,001$ ,  $r=0,668$ ) (Tablo 6.1.12).

## 7. TARTIŞMA

Bu çalışma Isparta ilinde Kamu Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan sağlık personelinin bireysel mutluluk ve işkoliklikle arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Çalışan bireylerin hayattan beklentileri, günümüzde yaşanan teknolojik yenilikler, ekonomonik durum, ofis ve mesai saatleri dışında kalan zamanda çalışılması, kariyer hedefleri, aile içi yaşam vb. gibi durumlar iş ortamında daha fazla vakit geçirmelerine ve fazla çalışmalarına yol açabilmektedir. Bu kriterler sonuç olarak işkoliklik kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Mutluluk bütün isteklere eksiksiz ve devamlı olarak ulaşmaktan duyulan sevinçli, huzurlu ve bahtiyar hissetme duygusu şeklinde ifade de edilebilir. Aynı zamanda biyolojik, psikolojik ve sosyal bir varlık olarak insanın; zihinsel, ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklı ve dengeli olma halini yaşamasıdır. Mutluluk başka bir deyişle pozitif düşünceler içerisinde oluşan, gelişen ve yaşayan tinsel haz olma durumu olarak açıklanabilir (171). Mutluluk iş yaşamında çalışanların adaptasyonunu sağlayan, performansını daha da arttıran bir etmen olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmada işkoliklik ölçeği demografik özellikleri değerlendirildiğinde cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim durumu, çalışılan birimi, çalışma şekli olan demografik özelliklerde katılımcıların işkoliklik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşkolikliğin alt boyutlarından olan aşırı çalışma için anlamlı bir farklılık bulunmaz iken, diğer alt boyutu olan kompulsif çalışma için ise kurumda çalışma yılı, görev yılı, çalışma birimi ve cinsiyet değişkenlerinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırma da görev süresine göre işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılık görev yılı 0-5 sene olan grup ile görev yılı 20 senenin üzerinde olan grup arasındadır.

Ulutürk ve Akın (2016) yaptığı çalışmada 16-20 sene aralığında çalışan bireylerin işkoliklik ortalamalarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır (172) . Enki (2019) sağlık çalışanlarının kurum yılına ilişkin analizinin sonucuna göre işkoliklik ölçeğinin iki alt boyutunda da anlamlı bir farklılık gözlemlemiştir (166). Yapılan analizde kurumda çalışma süresi işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif



çalışmada anlamlı bulunmuştur. 0-5 ve +20 yıl gruplar arasında kurum çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır sonucuna ulaşılmıştır.

Enki (2019) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışmada bir fark olmadığını saptamış ama diğer alt boyut olan kompulsif çalışmada anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir(166). Çalışmamızda yaş gruplarının işkoliklik ölçeğine göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır.

İşkoliklik ölçeğini kullanan Demirbulut, Saatçi, Avcıkurt (2019) turizm akademisyenlerinin işkolik ve çocuk sahibi olup olmama analizinde de herhangi bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir(169). Sağlık çalışanlarına yapılan ankette,çocuk sahibi olup olmama durumu işkoliklik ölçeğine göre değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Harpaz ve Snir (2003) erkeklerin kadınlara göre daha fazla işkolik olduğunu saptamışlar. Tavis ve arkadaşları (2012), yaptıkları çalışmada cinsiyete bağlı değişkenler arasında işkoliklik açısından bir fark olmadığını saptamıştır. Başka bir çalışmada Aziz ve Cunningham (2008) da erkek ile kadın arasında anlamlı bir fark olmadığı yönünde gözlemlerini ileri sürmüşlerdir. İşkoliklik araştırmalarında da cinsiyet değişkeni üzerine yapılan taramada, Burke, Matthiesen & Pallesen (2006)'nin 496 sağlık çalışanına gerçekleştirdikleri çalışmada, erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek işkoliklik puanına sahip oldukları gözlemlenmiştir (174,175,176). Farklılıkların cinsiyetler üzerine biçilen rollerden olduğu düşünülmektedir. Çalışmada cinsiyete göre yapılan işkoliklik ölçeği analizinde kompulsif çalışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Yüksekbilgili ve Akduman (2016) da yaptıkları işkoliklik ile medeni durum arasındaki ilişkinin  $p < 0,05$  düzeyinde olduğu için istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (3). Taşhan (2019) yaptığı doktora tezindeki işkoliklik ile medeni durum arasındaki ilişkiyi anlamlı bulmuştur (179).Akçakanat, Mücevher, Demirgil (2017) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada bekarların evlilere nazaran daha işkolik olduğu sonucunu bulurken, Naktiyok ve Karabey (2005) evlilerin daha işkolik olduğu yönünde sonucuna ulaşmışlardır (159,178).Çalışmada medeni halin işkoliklik analizine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Demirseçen (2019) otel çalışanlarına uyguladığı çalışmasında eğitim durumu ile işkoliklik arasında anlamlı sonuç bulmuş, lisans ve üzeri mezuniyet durumuna sahip bireylerin işkoliklik ve alt boyutlarının daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Taşhan (2019) akademik personelin işkoliklik ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır (178,179). Araştırmada eğitim durumu ile işkoliklik ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada işkolikliğin çalışma birimine göre olan analizinde alt boyut olan kompulsif çalışma anlamlı bulunmuştur. İdari personelin ortalaması, tıbbi personelin ortalamasından daha yüksektir sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmada mutluluk ölçeğindeki demografik özellikleri değerlendirildiğinde yaş, medeni durum, çalışma birimi, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim durumu, çalışma şekli, görev süresi, kurumda çalışma yılı gibi temel demografik bulgularda katılımcıların mutluluk düzeylerinin varyanslarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Cinsiyet değişkeninde mutluluk ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aydemir (2008) 254 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, bireylerin mutluluk seviyeleri ile cinsiyet arasında önemli bir fark olmadığını belirtmiştir (180). Yeter (2019) de yaptığı araştırmada cinsiyet değişkenine göre bağımsız grup t testi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır(186). Bunun yanı sıra bazı araştırmalarda kadınların mutluluk algılarının daha yüksek olduğunu yani kadınların daha mutlu ve memnun olduğu gözlemlenmişken (181,182), bazılarında da (183,184) kadınların erkeklere oranla mutluluk algısının daha düşük olduğu görüşünü benimsemişlerdir. Gündoğdu ve Yavuzer (2012)'in Aksaray Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada, kadınların bireysel mutluluklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (185). Yapılan çalışmada; mutluluk ölçeğinde cinsiyet demografik değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkekler kadınlara göre daha mutludur sonucuna ulaşılmıştır.

Koç (2020) ortaokul öğretmenlerinin yaş grubu analizinde bireysel mutluluk oranlarının 30-39 yaş aralığında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır (187). Aydemir (2008), 254 yetişkin üzerinde yürüttüğü araştırmada bireylerin mutluluk

düzeyleri ile yaş değişkeni açısından önemli bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (180). Sönmez (2016), Türkiye genelinde 18 yaş ve üzerine uyguladığı çalışmada, yaş değişkeni açısından bireylerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir (188). Çalışmada bireysel mutluluğun yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Karahan (2018) havayolu işletmesinde çalışan kabin ekibi personeline yaptığı araştırmada, mutluluk ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir (189). Demirbulat, Saatçi ve Avcıkurt (2019) yaptığı çalışmada akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık vardır sonucuna ulaşımlardır(169). Çalışmada çocuk sayısı bireysel mutluluğa göre değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kabak (2021) hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada çalışılan bölümün mutluluk ile ilgili analizini anlamlı bulmuştur (190). Çalışma şekli ve bireysel mutluluk değerlendirildiğinde herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Akduman ve Yüksekbilgili (2015) yaptıkları araştırma sonucunda göre farklı görev yerlerinde çalışan kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark olmadığı yönünde sonuç elde etmişlerdir (191). Yapılan araştırmada çalışma birimine göre bireysel mutluluk ölçeğinde anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Düzgün (2016), Karahan (2018), Akduman (2015), Sevindik (2015), Duran (2016) yaptıkları çalışmalarda medeni duruma göre bireysel mutluluk arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmez iken, Şentürk (2011) yaptığı çalışmada evli bireylerin bekârlara göre daha mutlu olduğu sonucuna ulaşmıştır (189,192,193,194,195,196). Yapılan çalışmada medeni durum ile bireysel mutluluk arasında anlamlı bir sonuç bulunmamıştır.

Kabak (2021) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada eğitim durumunun mutluluğu etkilemediği ve anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır (190). Yapılan çalışmada eğitim durumu ile bireysel mutluluk analizi değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Demirbulat, Saatçi, Avcıkurt (2019) aynı ölçekleri kullanarak turizm akademisyenlerinin işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve anlamlı bir ilişki olduğu yönünde sonuca varmışlardır (169). Yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının işkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki korelasyon

incelendiğinde aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.



## 8.SONUÇ

İşkoliklik ve bireysel mutluluk kavramları üzerinde en çok çalışılması gereken alanlardan biri nitekim sağlık sektörüdür. Sağlık çalışanlarının yaptığı işi benimsemesi toplum ve bireysel benliği açısından daha yararlı olacağı gibi hasta memnuniyeti bakımından da büyük önem taşımaktadır. Sağlık çalışanı kendini mental olarak ne kadar iyi hissederse, işe adaptasyonu o kadar artar ve daha verimli çalışmalar gerçekleştirebilir. Sağlık çalışanlarının beklentilerinin karşılanabilmesi için bireysel mutluluk ve işkoliklik düzeylerinin ölçülebilmesi gerekmektedir.

1. Bu araştırma Isparta ilinde bir Kamu Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan sağlık personeline yapılmıştır. Literatüre katkı sağlaması için benzer çalışmaların farklı popülasyonlara yapıp karşılaştırılması daha yararlı olabilir.
2. Kişilerin yaptıkları iş ile uyumu değerlendirilmeli, işkolikliğin olumsuz sonuçları üst mertebeler ile paylaşılmalı, personel ile birebir ilişkisi olan birimlere daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Personele yönelik eğitim düzenlenmeli, yapılan eğitimlerin sonuçları sahada denetlenmeli ve katılım sağlamaları teşvik edilmelidir.
3. Cinsiyete göre işkoliklik ölçeğine bakıldığında literatür taramasında farklı sonuçlar olduğu gözlemlenmiştir. Bazı araştırmacılar buldukları sonuçlara göre erkeklerin işkolikliğe daha yatkın olduğunu söylerken, bazıları kadınların daha işkolik olduğu sonucuna varmış, belli bir kesim ise anlamlı bir farklılık saptayamamıştır. Bu farklılıkların ne gibi durumlardan kaynaklı olduğu araştırılabilir.
4. Araştırmada erkeklerin mutlulukla ilgili algıları kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu açıdan kadın çalışanların mutluluk düzeylerini arttırabilecek çalışmalar yapılabilir. Kadın çalışanların mutluluk seviyelerinin düşük olmasının sebepleri araştırılmalıdır.

## 9.KAYNAKLAR

1. Arkonaç, S. A. (2005). Psikoloji (Zihin Süreçleri Bilimi), İstanbul:Alfa Basım Yayım Dağıtım.
2. Aiton, E.J. (1985). Leibniz: A Biography. Adam Hilger LTD, Bristol.
3. Yüksekbilgili, Z., ve Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. KOSBED, 31, 95-112.
4. Schaufeli, W. B., Shimazu, A ve Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
5. Öncül, M. S., Tağraf, H. ve Özkan, A. M. (2013). Akademik Personelde İşkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesinde Bir Araştırma. M. K. Demirci, G. Eren Gümüştekin, D. Ergun Özler, C. Giderler Atalay (Ed.), 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (181-185).Ankara:Nobel Akademi.
6. Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., ve Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.
7. Kılıç, R., ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi ,14 (2) ,147-160.
8. Aziz, S. ve K. Vitiello, (2015).Managing Workaholism, Flourishing Life, Work and Careers: Individual Wellbeing and Career Experiences, ed. Ronald J. Burke, Kathryn M. Page ve Cary Cooper, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 169-192.
9. Iwasaki, K., Takahashi M., Nakata A. (2006).Health Problems Due To Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers Compensation (Karoshi), and Preventive Measures, *Industrial Health*, 44(4), 537-540

10. Sixth European Working Conditions Survey–Overview Report, <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1605&context=intl> (Erişim 28.06.2020)
11. OECD(2019).[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=Ave\\_HRS#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=Ave_HRS#) (Erişim 01.08.2021).
12. TÜİK,(2020). Yaşam Memnuniyeti Araştırması, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2020-37209> (Erişim 03.01.2021).
13. Johns, G. (1996). Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work. 4th Edition, Harper Collins College Publishers, New York.
14. Harpaz, I. ve R., Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature, Human Relations, 56(3), 291-319.
15. Mcmillan, L. H. W., O’Driscoll, M. P. Ve Burke, R. J. (2003). Workaholism: A Review of Theory, Research, and Future Directions. In Cooper, C. L. Robertson, I. T. (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, New York: Wiley.
16. akır, Ö. (2003). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara:Seğkin Yayınevi.
17. Griffiths, M. D. (2011). Workaholism: A 21st Century Addiction, The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society, (24/10), 740–744
18. Türk Dil Kurumu,<http://www.tdk.gov.tr>, <https://sozluk.gov.tr>, (Felsefe Terimleri Sözlüğü, 1975)
19. elik, A., Soysal, A. Alıcı, S., (2004). Aile İşletmelerinde Kuşak atıőmasından Kaynaklanan Yönetim Sorunları: K. Maraő Örneği, 1. Aile İőletmeleri Kongresi Kongre Kitabı, Editör: Tamer Koçel, İstanbul,191-195.
20. Fox, A. (2011). Mixing it up, HRMagazine, May-2011, 24.

21. Zemke, R., Raines, C., Filipczak, B., (2013). Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in Your Workplace”, Amacom Books, New York, 309-310.
22. Lancaster, L. ve Stillman D. (2002). Clashing Generations. Futurist, 36 (2), 59.
23. Carver, L. ve Candela L., (2008). Attaining Organizational Commitment Across Different Generations of Nurses, Journal of Nursing Management, 16(8),984-991.
24. Brett,J.(2013).“The Silent Generation”, <http://jamesrbrett.com/TheSilentGeneration/>, (Erişim : 16.01.2020).
25. Hobart, B., (2015). Understanding Generation Y: What You Need to Know About the Millennials, White Paper.
26. James, B., Swanberg, J. E. ve McKechnie, S. P. (2007).Generational Differences in Perceptions of Older Workers Capabilities, The Center on Aging ve Work, Workplace Flexibility at Boston College, 12, 1-10.
27. Keleş, H. N., (2011). Y Kuşağı alışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2),129-139.
28. Mlodzik, K. J.ve K. P., Meuse, (2012).A Scholarly Investigation of Generational Workforce Differences: Debunking The Myths, Korn/Ferry International.
29. Mengi,Z.(2009).İş Başarısında Kuşak Farkı, [www.kigem.com/content.asp?body](http://www.kigem.com/content.asp?body) (Erişim 20.01.2021)
30. Daloğlu, E. S., (2013). Çalışma Algısı Üzerine Kuşaklararası Bir Analiz, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
31. Atabay, S. (2011).Birbirini Anlamak Birlikte alışmak Ortak Hedefimiz Geleceğimiz Kuşaklar, <http://www.tedkarabuk.k12.tr/Kusaklar.pdf>. (Erişim: 03.04.2020).



32. Gürsoy, D., Geng-Qing Chi, C. ve Karadağ, E. (2013). Generational Differences in Work Values and Attitudes among Frontline and Service Contact Employees, *International Journal of Hospital Management*, 32(2013), 40–48.
33. Reeves, T. C. ve Oh, E., (2008). Generational Differences, In *Handbook of Research on Educational Communications and Technology*, Ed.: J.Michael Spector, M.David Merrill, Jeroen Van Merriënboer, Marcy P.Driscoll, 3th ed., Taylor&Francis Group, New York.
34. Reilly, P. (2012). Understanding and Teaching Generation Y, *English Teaching Forum*, 1, 1- 11.
35. Downing, K. (2006). Next Generation: What Leaders Need To Know About The Millennials, *LIA (Leadership in Action)*, 26(3), 3-6.
36. Malthus, S. ve Fowler, C., (2009). Generation Y Perceptions, *Chartered Accountants Journal*, 20-22.
37. Yücebalkan, B. ve Aksu, B., (2013). Potansiyel İşgücü Olarak Y Kuşağının Transformasyonel Liderlerle Çalışabileceğine Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 16-32.
38. Berkman, M. İ., (2009). Net Kuşağının Bilgisayar ve TV Kullanımı Biçimleri Üzerinden Etkileşimli TV'ye Dair Tutumları Üzerine Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
39. Williams, S., (2010). Welcome to Generation Z, *BveT Magazine*, 60(2731), 12-13.
40. Hewlett, S. A., Luce, C. B. (2006). Extreme Jobs, The Dangerous Allure of the 70- Hour Workweek. *Harvard Business Review*, 84(12), 49-59.
41. Aslantaş, M., Soybaş, İ., ve Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1(1), 11-18.
42. Müller, W., ve Schotter, A. (2010). Workaholics and Dropouts in Organizations. *Journal of The European Economic Association*, 8(4), 171-743.

43. Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 104–127.
44. Bonebright, C.A.; D.L. Clay, vd. (2000). The Relationship of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life, Journal of Counseling Psychology, 47(4), 469-477.
45. Burke, R. J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions. International Journal of Management Reviews, 2(1)-16.
46. Ulukök, E., ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 1(2), 62-71.
47. Burke, J. R., Burgess, Z., ve Oberklaid, F. (2003). Predictors of Workaholic Behaviors Among Australian Psychologists. Career Development International, 8(6), 301-308.
48. Burke, J. R., Burgess, Z., ve Fallon, B. (2006). Workaholism Among Australian Female Managers and Professionals, Job Behaviors, Satisfactions and Psychological Health. Equal Opportunities International, 25(3), 200-213.
49. Porter, G. (2006). Profiles of Workaholism Among High-Tech Managers. Career Development International, 11(5), 440-462.
50. Russo, A. J., ve Waters, E. L. (2006). Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, The Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling. Career Development International, 11(5), 418-439.
51. Bardakçı, S. (2007). Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
52. Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Schreurs, B. H. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? Applied Psychology: An International Review, 61(1), 30-55.

53. Serçeoğlu, N. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: Tra1 Bölgesinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
54. Bardakçı, S. ve Baloğlu M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri, Eğitim ve Bilim, 37(64), 114.
55. Günbeyi, M., ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının "İşkolik" Çalışanları. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 11(1), 56-63.
56. Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. H., (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(2), 27-56.
57. Dosaliyeva, D. ve Bayraktaroğlu S., (2010). Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ed. Derya Ergun Özler, Bursa: Ekin Basım Yayıncılık.
58. Gini, A. (1998). Working ourselves to death: workaholism, stress and fatigue”, Business and Society Review, 100/101, 45-56.
59. Garson, B. (2005). Work Addiction İn The Age of İnformation Technology: An Analysis, IIMB Management Review, 17(1), 15-16.
60. Dosaliyeva, D. (2009). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
61. Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish form. Social Behavior ve Personality: An International Journal, 33(6), 609-618.
62. Erkmen, B. (2013). İşkoliklik ile Esenlik Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
63. Clark, L A., McEwen J, L, Collard L. M., and Hickok L. G. (1993). Symptoms and Traits of Personality Disorder: Two New Methods for Their Assessment. Psychological Assessment, 5(1), 81-91.

64. McMillan, L.H.W., E.C. Brady, M.P. O'Driscoll ve N.V. Marsh. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique and Future Design Strategies. *International Journal of Stress Management*, 8 (2),69–91.
65. Bayraktaroğlu, S. ve Mustafayeva L. (2010). İşkoliklik ve Nedenleri. Editör: Özler, E., Derya, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Yayınları.
66. Robinson, B. E. (2000). Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin. (Türkçe Çeviri: Betül Yanıl), İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
67. Robinson, B. E. ve Kelley, L. (1998). Adult Children of Workaholics: Self-Concept, Locus of Control, Anxiety and Depression. *American Journal of Family Therapy*, 26,223–238.
68. Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5).
69. Bayraktaroğlu, S. ve L. Mustafayeva, (2008). İşkoliklik ve Örgütsel Verimsizlik, Editörler: Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal, Ankara: İlke Yayınevi.
70. Doğan, T., ve Tel, F. D. (2011). Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
71. Zincirkıran, M. (2013). İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi:Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi,Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Diyarbakır.
72. Zülfikar, Y. F. (2007). Amerika Birleşik Devletleri'inde Yaşayan Türk Ve Amerika'lı Çalışanların İşe Yönelik Değerlerinin Karşılaştırılması. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
73. Erdoğu G., A. (2013). İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Nıyeti Arasındaki İlişkinin İncelemesine Yönelik Bir Araştırma.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
74. Öztırak, M. (2017). Kurumsal Eğitim Veren Eğitimlerde Girişimci Kişilik ile İşkoliklik İlişkisi.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

75. Buelens, M., ve Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbin's typology of workaholism, Demographic, motivational and organizational correlates, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 449.
76. Akyüz, Z. (2012). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, SBE, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı.
77. Kanai, A. ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism Among Japanese BlueCollar Employees, *International Journal of Stress Management*, 8, 129-145.
78. Spence, J. T., ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
79. O'Driscall, M.P. ve L.H.W. McMillan; (2004). Workaholism and Health: Implications for Organizations, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 17(5), 509-519.
80. Aytaç, Ö., (2002). Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 231-260.
81. Işıkhani, V. (2001). Çalışma hayatında stres olgusu ve başa çıkma yolları. *İşveren Dergisi*, 32 (9), 27-30.
82. Koç. S., Yeğen. Ö. (2002). İşyeri Stresi, Hemşirelikte İşle İlgili Stres ve Stres Yönetimi, İstanbul: Acıbadem Hastanesi Yayını.
83. Eroğlu, F. (2020). Davranış Bilimleri, Ankara: Beta Basım Yayınları.
84. Taştan, S. (2002). Stres ve Stres Yönetimi, <http://www.insankaynaklari.gokceada.com/stres.html> (Erişim 01.01.2021)
85. Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
86. Akat, İ., Budak, G., Budak, G. (2002). İşletme Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları.
87. Prokopenko, J. (2005). Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Çev: Olcay Baykal vd.

88. Ramsay, M.R. (2008). İşletme Verimliliği Ölçümü ve Uluslararası İşgücü Verimliliği Elkitabı, Ankara: Mpm Yayını.
89. Özler, D. E. ve Koparan, E. (2006). Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Akademik Bakış, 8, 1-29.
90. Öztekin, H. (2016), Mutlu İnsanların Küçük Sırları, E-kitap.
91. Saygılı, S. (2015). Evlilikte Mutluluk Sanatı, 17.Baskı, İstanbul: Türdav Yayın Grubu.
92. Özgen, M.K. (2007). Mutluluk Problemi, 1.Basım, İstanbul: Artuş Kitap Yayınevi.
93. Diener, E. (1984). Subjective Well-Being, Psychological Bulletin, 75(3), 542–575.
94. Veenhoven, R. (1991). 'Is Happiness Relative?', Social Indicators Research, 24 (1), 1-34.
95. Fisher, Cynthia D. (2010). Happiness at Work, International Journal of Management Reviews, 12(4), 384-412.
96. Myers, G. D. ve Diener, E. (1995). Who Is Happy?, Psychological Science, 6 (1), 10–19
97. Kjerulf, A., (2015). Sabah 9'dan Akşam 6'ya HappyHour, İstanbul : Ceo Plus Yayıncılık.
98. Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. Social Indicators Research, 46(2), 137-155.
99. Dost, M. T. (2010). An Examination of Subjective Well-Being and Life Satisfaction of Students Attending to Universities in South Africa and Turkey, Eğitim ve Bilim Education and Science, 35(158), 75-89.
100. Yetim, Ü. (2001). Toplumdan bireye insan resimleri, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
101. Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H.L. (1999). Subjective well being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125(2), 276- 302.

102. Diener, E. and Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life-satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663.
103. Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities”, *Social Indicators Research*, 31(2), 103–157
104. Diener, E. (2000). Subjective Well-Being, the Science of Happiness and a Proposal for a National Index, *American Psychologist*, 55(1), 34 – 39.
105. Mullis, J. R. (1992). Measures of Economic Well-Being as Predictors of Psychological Well-Being, *Social Indicators Research*, 26 (2), 119–135.
106. Bradburn, N. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*, Chicago: Aldine.
107. Oktik, N. (2004). *Huzurevinde Yaşam ve Yaşam Kalitesi (Muğla Örneği)*, Muğla Üniversitesi, Muğla Rektörlük Yayınları.
108. Brickman, P., Campbell, D.T. (1971). Hedonic relativism and planning good society. In M.H. Appley (Ed.), *Adaptation-Level Theory* 287-305. New York: Academic Press.
109. Headey, B., Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 731-739.
110. Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y., Deiner, E. (2003). Reexamining adaptation and set point model of happiness: Reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 527-539.
111. Gencer, N., (Çeviren) (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2621-2638.
112. Ryff, C. D., (1989). Happiness is Everything, or is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
113. Ryff, C. D., ve Essex, M. J. (1991). The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation. *Psychology and Aging*, 7, 507-517

- 114.Cooper, H., Okamura, L., McNeil, P. (1995). Situation and Personality Correlates of Psychological Well-Being: Social Activity and Personal Control, *Journal of Research in Personality*, 29(4), 395-417.
- 115.Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 141-152.
- 116.Ryff C.D., Magee, J.W., Kling, C.K., Wing, H.E. (1999). Forging Macro-Micro Link ages in the Study of Psychological Well-Being, *The Self and Society in Aging Processes*, (Ed. Ryff C.D., Magee, J.W.), Springer Publishing Company, New York, 247-278.
- 117.Schwarz, Norbert- Clore, Gerald L. (1983). Mood, misattribution, and judgments of wellbeing: Informative and directive functions of affective states, *Journal of personality and social psychology*, 45(3).
- 118.Adler, M. J.(2012). Aristotle's Ethics: The Theory Of Happiness-I. <http://Radicalacademy.Com/Adleraristotleethics1.Htm> (Erişim 01.03.2021).
- 119.Yavuz, Ç. (2006). Rehberlik ve Psikolojik Danışma Öğrencilerinde Özne İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırılmalı Bir Çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- 120.Aytaç, S., Bilgel, N., Bayram, N ve Kuşdil, E. (2004). Job-Related Affective Well-Being Among Turkish University Staff: A Multivariate Statistical Analysis, *İş, Güç The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(1).
- 121.Vara, ř. (1999). Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- 122.Özer, M.ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatry Dergisi*. 6(2), 72-74.
- 123.Arrowsmith, J.ve J. Parker (2013). The meaning of 'employee engagement' for the values and roles of the HRM function, *The International Journal of Human Resource Management*, 24/14, 2692-2712, DOI: 10.1080/09585192.2013.763842.



124. Mostert, K. ve A. D. Rathbone (2007). Work Characteristics, Work -Home Interaction and Engagement of Employees in The Mining Industry, *Management Dynamics*; 16(2), 36-52.
125. Korkut, F. (2004). İş Yaşamında İyilik Hali Çemberi Modelinin Kullanılması. (27-28 Nisan) EDOK, Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler El Kitabı, 301-310.
126. Akgeyik, T., (2006). Pozitif Kurumsal Kültürü Geliştirmede İşyerinde Sosyal Aktivite Uygulamaları (Bir Alan Araştırması). İstanbul Üniversitesi İ.İ.B.F Mecmuası. 56(2), 55-94.
127. Fluegge, E. (2008). Who Put The Fun in Functional? Fun at Work and Its Effects on Job Performance, Florida.
128. Fındıkçı, İ. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul :Alfa Yayınları.
129. Latham, P. G. ve Pinder, C. C., (2005). Work Motivation Theory and Research At The Down of the Twenty-First Century, *Annual Review of Psychology*, 56 (1), 485-516.
130. Brislin, R. W., Kabigting, F., Macnab, B., Zukis, B., Worthley, R., (2005). Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation, *International Journal of Cultural Management*, 5(1), 87-103.
131. Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F., (2007). İçsel Ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi : Ampirik Bir İnceleme, *Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
132. Mottaz, J. C., (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26 (3), 365-385.
133. Jones, J. P. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. UK: Blackwell Publishing.
134. Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış, Mutluluk Bilimi*, Ankara: HYB Basın Yayım.

- 135.Csikszentmihalyi, M. (2004). İyi İş: Liderlik, Mutluluk ve Anlam Oluşturma. (Çev. Ahmet Kardam). İstanbul: Acar Matbaacılık.
- 136.Eby, L. T., Maher, C.P. & Butts, M.M. (2010). The Intersection of Work and Family Life: The Role of Affect. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 599-622.
- 137.Büyüközkan, G. (2002). Entelektüel Sermaye Yönetimi, Kal Der Forum, Nisan-Mayıs-Haziran, 35-.44.
- 138.Şamiloğlu , F. (2002).Entelektüel Sermaye,Ankara:Gazi Kitabevi.
- 139.Yılmaz S. P., (2016). Motivasyon ve Motivasyon ile Bağlantılı Faktörler: Beyaz Yaka Çalışanlara Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması, İTÜ Mühendislik Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- 140.Aygül, İ.S. (2013). Kurumlarda Mutluluk Başkanı Yönetim Modeli, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- 141.Erdoğan O. ve Akduman G. (2013). İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Pozisyon: Mutluluk Müdürü. Gazi Kitabevi ISBN 978-605-344-062-8.
- 142.Staw, B.M., Sutton, R.I. ve Pelled, L.H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1), 51-71.
- 143.Wright, T. A., Bonett, D. G. ve Sweeney, D.A. (1993). Mental Health and Work Performance: Results of a Longitudinal field Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66 (4), 277-284.
- 144.Gavin, J. H. ve Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness In The Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- 145.Simmons, B. L. (2014). Organizational characteristics of happy organizations. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1-18.
- 146.Clarke, M. (2007). Where to from Here? Evaluating Employability During Career Transition. *Journal of Management and Organization*, 13 (3), 196-211.
- 147.Kumar, M. (2014). Study of Life Satisfaction Among Primary, Middle And Secondary Schools Teachers of Dirstrict Kathua. *International Journal of Research*, 1(5), 492-498.

- 148.Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, (25), 21-33.
- 149.Cooper, C. L., Wood, S. (2011). Happiness at Work: Why It Counts, <https://www.theguardian.com/money/2011/jul/15/happiness-work-whycounts>. (Erişim 14.04.2021).
- 150.Tseng, M.L. (2009). Application of ANP and DEMATEL to Evaluate the Decision-Making of Municipal Solid Waste Management in Metro Manila. *Environmental Monitoring and Assessment*, 156 (4), 181-197.
- 151.Barmby, Tim, Bryson, Alex ve Eberth, Barbara (2012). Human Capital, Matching and Job Satisfaction, *Economics Letters*, 117(3), 548-551.
- 152.Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J. Lebreton, J. M. (2012). The Relative Importance of Employee Engagement, Other Job Attitudes, and Trait Affect as Predictors of Job Performanc, *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), 295-325.
- 153.Kümbül, B. (2008).Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu, Solmuş, Tarık (Der), *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 195-232.
- 154.Hills, P., ve Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale For The Measurement of Psychological Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 33 (7), 1073-1082.
- 155.Argyle, M., Martin, M. ve Crossland, J. (1989). Happiness as a Function of Personality and Social Encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.). *Recent Advances in Social Psychology: An International Perspective* 189–203. North-Holland: Elsevier
- 156.Doğan, T. ve Akıncı-Çötök, N. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-172.

- 157.Doğan,T. ve Sapmaz, F. (2012). Oxford mutluluk ölçeği Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25(4), 297- 304.
- 158.TÜİK,(2013).[Http://www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr), Yaşam Memnuniyeti Araştırması,(Erişim 19.01.2020)
- 159.Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 179-198.
- 160.Arslantaş, M., Soybaş, İ. ve Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Avukatlar üzerine bir araştırma. *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1(1), 11-18.
- 161.Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- 162.Mert Şencan, M. N. (2016). Beş faktör kişilik özellikleri ile işkolizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *MANAS Journal of Social Studies*, 5(3), 229-246.
- 163.Bal, E. A., Arıkan, S. ve Günaydın, S. C. (2017). İşkolikliğin olası öncelleri: kişilik, değerler ve kariyer hedefleri. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 50-67.
- 164.Gürel, E. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1431-1438.
- 165.Emhan, A., Mete, M. ve Emhan, A. (2012). Kamu ve Özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39(1), 75-79.
- 166.Enki, A. (2019). Duygusal Emek ve İşkoliklik Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- 167.Sobacı, F. (2021). İşin anlamının performans üzerindeki etkisinde işte mutluluk ve psikolojik dayanıklılığın rolü: Doktorlar üzerine bir araştırma, Doktora Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Tokat.
- 168.Tıgılı, A. (2019). Fizyoterapistlerde Empati Becerisinin Mutluluk ve Tükenmişlik Düzeyi ile İlişkisi, OPUS International Journal of Society Researches ,14(20),1011-1024 DOI:10.26466/opus.600820.
- 169.Güdü Demirbulat, Ö., Saatçi, G. ve Avcıkurt, C. (2019). “İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Turizm Akademisyenleri Açısından İncelenmesi”, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (4): 3500-3515.
- 170.Schaufeli, W.B., Taris, T.W., ve 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, Northampton,193-217.
- 171.Erdoğan, A. (2017). Mutlu Hayat Yönetimi, İstanbul Pegem Akademi Yayınları.
- 172.Ulutürk, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi. 1(2), 183-193.
- 173.Aziz, S. and Cunningham, J. (2008). Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender's Role. Gender in Management: An International Journal, 23, 553-566.
- 174.Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. Sex Roles, 41, 333-345.
- 175.Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. Personality and Individual Differences, 40(6), 1223-1233.
- 176.Snir, R., Harpaz, I., ve Burke, R. (2006). Workaholism in Organizations: New Research Directions. Career Development International, 11(5), 369-373.
- 177.Akçakanat ,T. ,Mücevher M.H, ve Demirgil Z. (2017).İşkolikliğin Kuşaklara Göre Karşılaştırılması : Süleyman Demirel Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma, MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(3),2017.

- 178.Demirseçen, M. (2019). Otel Çalışanlarının Algıladıkları Stres ve İşkoliklik Düzeylerinin Kuşaklara Göre İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- 179.Taşhan, A. (2019). Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsist Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi'nde Bir Araştırma Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- 180.Aydemir, R. E. (2008). Dindarlık ve Mutluluk İlişkisi (İlk Yetişkinlik Dönemi), Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- 181.Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12(44), 214-233.
- 182.Bozkuş, S., Çevik, E., Üçdoğruk, Ş. (2006). Subjektif Refah ve Mutluluk Düzeyine Etki Eden Faktörlerin Sıralı Logit Modeli ile Modellenmesi: Türkiye Örneği. 15. İstatistik Araştırma Sempozyumu, 11-12 Mayıs, 93–116
- 183.Akın, H., Şentürk, E. (2012). Bireylerin Mutluluk Düzeylerinin Ordinal Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi. Öneri, 10(37), 183–193.
- 184.Ercan, L., Eryılmaz, A. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(36), 139-151.
- 185.Gündoğdu, R. ve Yavuzer, Y. (2012). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(23), 115-131.
- 186.Yeter ,S.İ., (2019).Üniversite Öğrencilerinin Mutluluk Düzeylerinin Aile Aidiyeti ve Manevi Yönelimlerine Göre Yordanması.Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi,İstanbul.
- 187.Koç, S. (2020). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Yeri Mutluluğu ile Bireysel Mutlulukları Arasındaki İlişki, İstanbul Üniversitesi Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- 188.Sönmez, M. (2016). İletişim ve mutluluk ilişkisi, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 189.Karahan, G. (2018). Örgütsel iletişimde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öznel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye’de havayolu şirketlerinde kabin memurları üzerine bir alan çalışması, Doktora Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 190.Kabak, T. (2021). Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme ve Öznel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- 191.Yüksekbilgili, Z., ve Akduman, G. (2015). Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama, 2.Uluslararası Katılımlı Aile Hekimliği Derneği Kongresi, Kıbrıs
- 192.Akduman, G. (2015). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi, Doktora Tezi. Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 193.Düzgün, O. (2016). Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- 194.Sevindik, D. (2015). Orta yaş dönemi bireylerde dindarlık ve mutluluk ilişkisi: Denizli örneği, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- 195.Duran, A. (2016). Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz-yeterlikleriyle ilişkisi (Amasya ili örneği), Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- 196.Şentürk, E. (2011). Mutluluk düzeyinin sosyo-demografik özelliklerle lojistik regresyon analizi aracılığıyla incelenmesi ve Türkiye için bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- 197.Warr, P. (2013). Fuentes de Felicidad e Infelicidad En El Trabajo: Una Perspectiva Combinada. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 29, 99-106.
- 198.Bakker, A. B., Demerouti, E. (2013). La Teoria de Demandas y Recursos Laborales. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- 199.Chawla, D., Sondhi N., (2011). Assessing Work-Life Balance Among Indian Women Professionals. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(2), 341-352.
- 200.Erdoğu G., A. (2013). İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelemesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 201.Koydemir, S., Bulgan, G. (2017). *Mutluluk 2.0*, Ankara: Elma Yayınevi.
- 202.Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., ve Schkade, D. (2004). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change, To appear in *Review of General Psychology*.
- 203.Malinowska, D., ve Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholic, *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211-222.
- 204.Michalos, C. A. (2008). Education, Happiness and Well-Being, *Social Indicators Research*, 87 (3), 347-366.
- 205.Michalos, C. A., Thommasen, V. H., Anderson, N., Read R. ve Zumbo, D. B. (2005). Determinants of Health and the Quality of Life in the Bella Coola Valley, *Social Indicators Research*, 72 (1),1-50.
- 206.Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World.
- 207.Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.



- 208.Ryff, C.D., Keyes, C.L.M. (1995).The Structure of Psychological Well-Being Revisite, Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), 719-727
- 209.Mirza, C., S. (2012). Positive and Negative Workaholism. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Teksas: University of Houston,Abd.
- 210.Fogaça, N. ve Junior, F. C. (2016). Is happy worker more productive. Management Studies 4(4), 149-160.
- 211.Türk Dil Kurumu (2021).<https://sozluk.gov.tr/?kelime=mutluluk> (Erişim 02.02.2020).
212. Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. NewYork (12.Baskı): McGraw-Hill Irwin.

## 10.EKLER

### EK: 1 İŞ KOLİKLİK VE MUTLULUK ANKETİ

#### Sayın Katılımcı;

İşinizden sağladığımız doyum hem kendi mutluluğunuz verdiğiniz hizmetin kalitesini yükseltmek için çok önemlidir. Bu araştırmada sağlık çalışanlarının bireysel olarak mutluluğu ve işkoliklik eğilimine ilişkin faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

İşinize ilişkin algılarınızı ve bireysel mutluluk düzeyi ilişkisini net bir şekilde ortaya çıkarabilmemiz, sizin sorulara objektif ve gerçekçi olarak cevap vermenizle mümkün olacaktır. Bu nedenle soruları dikkatle okuyarak size en uygun gelen ifadeyi işaretleyiniz. Cevaplarınız kişisel olarak değil gruplandırılarak değerlendirilecek, araştırmacı dışındaki kimselere açık tutulmayacaktır.

Doldurulan anketlerin kime ait olduğu önemli olmadığından **isminizi yazmanız gerekmemektedir**. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız ve kararsızım ifadesini mümkün olduğunca az kullanmaya çalışınız.

Anketleri, özenle ve sabırla dolduracağınıza inanarak, yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla.

**Burcu Erkan**  
**İstanbul Medipol Üniversitesi**  
**Sağlık Bilimleri Enstitüsü**  
**Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı**

#### Bölüm 1: Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

Kaç yaşındasınız? (Lütfen yazınız?) .....

Medeni Durumunuz: ( ) Bekar ( ) Evli

Evli iseniz Çocuğunuz Var mı? ( ) Evet (sayısı:.....) ( ) Hayır

Eğitim Durumunuz: Ortaokul ( )

Lise ( )

İki Yıllık Önlisans ( )

Lisans ( )

Lisansüstü ( )

#### Çalıştığınız Birim Nedir?

İdari Birim ( )

Tıbbi Birim ( )

**Çalışma Şekliniz Nedir?**

Devamlı Gündüz  
Aylık Rotasyon  
Devamlı Gece

**Kaç Yıldır Görev Yapıyorsunuz? .....**

**Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?.....**

**Bölüm 2: İşkoliklik Ölçeği**

Aşağıdaki sorular işinize olan bağlılığınızı ve işkoliklik düzeyinizi ölçmeye yöneliktir. Tablolarda verilen ifadelere katılma durumunuz aşağıdakilerden hangisine uygun ise parantez içinde verilen sayıları lütfen tabloda verilen ifadelerin karşısına işaretleyiniz.

- (1) Hiç Uygun Değil
- (2) Uygun Değil
- (3) Biraz Uygun
- (4) Uygun
- (5) Tamamen Uygun

	1	2	3	4	5
1) Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.					
2) İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.					
3) Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.					
4) Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.					
5) Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.					
6) Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.					
7) Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.					
8) Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.					
9) Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.					
10) Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.					
11) Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.					
12) Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.					
13) İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.					
14) Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.					

## Bölüm 2: Mutluluk Ölçeği

Aşağıdaki sorular işinize olan bağlılığınızı ve işkoliklik düzeyinizi ölçmeye yöneliktir. Tablolarda verilen ifadelere katılma durumunuz aşağıdakilerden hangisine uygun ise parantez içinde verilen sayıları lütfen tabloda verilen ifadelerin karşısına işaretleyiniz.

- (1) Hiç Uygun Değil
- (2) Uygun Değil
- (3) Biraz Uygun
- (4) Uygun
- (5) Tamamen Uygun

Mutluluk Ölçeği	1	2	3	4	5
Kendimden hoşnut değilim.					
Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.					
Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.					
Nerdeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.					
Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.					
Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.					
Yaptığım işlere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.					
Hayat güzeldir.					
Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.					
Çok gülen birisiyim.					
Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.					
Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.					
Yaptıklarımınla yapmak istediklerim arasında büyük fark var.					
Çok mutluyum.					
Çevremdeki güzellikleri fark ederim.					
Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.					
Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.					
Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.					
Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.					
Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.					
Genellikle neşeli ve sevinçliyim.					
Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.					
Yaşamımın belirli bir amacı ve anlamı yok.					
Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.					

Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır.									
Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.									
Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.									
Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.									

**Anketimiz sona ermiştir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.**

## Oxford Mutluluk Ölçeği ve DUWAS İşkoliklik Ölçeği İzni Hakkında

3 İlet

25 Aralık 2019 22:07

Esra Çiğdem CEZLAN <[redacted]>  
Alıcı: [redacted]  
Cc: burcu erkan <[redacted]>

Sayın Tayfun Doğan,

Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans tez danışmanlığını yaptığım Sn.Burcu Erkan "İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinde sizin güvenilirlik ve geçerliliğini incelediğiniz "Oxford Mutluluk Ölçeği" ni ve "DUWAS İşkoliklik Ölçeği" ni sizin güvenilirlik ve geçerliliğini incelediğinizi belirterek kullanmak istemekteyiz.

Konu ile ilgili bilginiz hakkında bilgilerinize sunarım.

Saygılarımla,

**Dr.Öğr.Üye.Esra Çiğdem CEZLAN**  
Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı

İstanbul Medipol Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Yüksekokulu

Sağlık Yönetimi Bölümü

Atatürk Bulvarı No:27 34083 Unkapanı/Fatih- İstanbul

Telefon: [redacted]

e-posta: [redacted]

Esra Çiğdem CEZLAN <[redacted]>  
Alıcı: burcu erkan <[redacted]>

3 Ocak 2020 13:49

Burcu Merhaba,

Ölçekler için izin yazısını iletiyorum.

İyi çalışmalar

**Dr.Öğr.Üye.Esra Çiğdem CEZLAN**  
Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı

İstanbul Medipol Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Yüksekokulu

Sağlık Yönetimi Bölümü

Atatürk Bulvarı No:27 34083 Unkapanı/Fatih- İstanbul

Telefon: [redacted]

e-posta: [redacted]

----- Forwarded message -----

Gönderen: **Tayfun Doğan** <[redacted]>  
Date: 3 Oca 2020 Cum, 14:36  
Subject: RE: Oxford Mutluluk Ölçeği ve DUWAS İşkoliklik Ölçeği İzni Hakkında  
To: Esra Çiğdem CEZLAN <[redacted]>

Merhaba,

Ölçekleri kullanabilirsiniz.

Kolay gelsin.

Tayfun Doğan



Doç. Dr. Tayfun Doğan  
İTBF - Dekan Yard. I (Psikoloji) | Öğretim Üyesi



Tel: [REDACTED] | Faks: [REDACTED] | Web: www.uskudar.edu.tr  
Altunizade Mah. - Halkın Türkesi Sk. No:14  
PK:34662 Üsküdar / İstanbul / Türkiye



**From:** Esra Çiğdem CEZLAN [mailto:[REDACTED]]  
**Sent:** Friday, January 3, 2020 2:32 PM  
**To:** Tayfun Doğan <[REDACTED]>  
**Subject:** Fwd: Oxford Mutluluk Ölçeği ve DUWAS İşlevlilik Ölçeği İzni Hakkında

Sayın Tayfun Doğan Hocam,

[İnternete metin gönderildi]

**Esra Çiğdem CEZLAN** <[REDACTED]>  
Alın: Tayfun Doğan <[REDACTED]>  
Bcc: [REDACTED]

3 Ocak 2020 13:50

Sayın Hocam,

Teşekkür ederim.

Saygılarımla.

**Dr.Öğr.Üye.Esra Çiğdem CEZLAN**

**Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı**

İstanbul Medipol Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Yüksekokulu

Sağlık Yönetimi Bölümü

Atatürk Bulvarı No 27 34083 Üsküdar/Fatih- İstanbul

Telefon: [REDACTED]

e-posta: [REDACTED]



## 11.ETİK KURUL ONAYI



T.C.  
**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-10840098-772.02-1472

27/03/2021

Konu : Etik Kurulu Kararı

**Sayın BURCU ERKAN**

Üniversitemizin Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 18/03/2020 tarihli 284 karar no ile onay verilen "İşkolik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenmesi: Bir Kamu Araştırma ve Uygulama Üniversite Hastanesinde Uygulama" isimli çalışmanız için aşağıda verilen değişiklikler uygun bulunmuş olup kayıt altına alınmıştır.  
Bilgilerinize rica ederim.

- 18/03/2020 tarihinde almış olduğunuz Etik Kurul onayında "2020 yılı Mayıs-Haziran" aylarında belirtmiş olduğunuz araştırma tarihi pandemi sebebiyle araştırma yapılamadığı için araştırma tarihi aralığının "2021 Mayıs- Haziran" olarak belirlenmiş olup tarih aralığının değiştirilmesi.

Dr. Öğr. Üyesi Mahmut TOKAÇ  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar  
Etik Kurulu Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Evrageınızı <https://ebys.medipol.edu.tr/e-imza> linkinden 9D2CF996XE kodu ile doğrulayabilirsiniz.





T.C.  
**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

E-İmzalıdır

Sayı : E-10840098-604.01.01-13018  
Konu : Etik Kurulu Kararı

20/03/2020

**Sayın Burcu ERKAN**

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz “İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenebilmesi: Bir Kamu Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Uygulama” isimli başvurunuz incelenmiş olup etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar  
Etik Kurulu Başkanı

Ek:  
-Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Evrageınızı <https://turkiye.gov.tr/istanbul-medipol-universitesi-ebys> linkinden 59C2D420XA koda ile doğrulayabilirsiniz.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR  
ETİK KURULU KARAR FORMU

<b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenebilmesi: Bir Kamu Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Uygulama			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Burcu Erkan			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR  
ETİK KURULU KARAR FORMU

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
Karar Bilgileri	<b>Karar No: 284</b>		<b>Tarih: 18/03/2020</b>			
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna "oybirliği" ile karar verilmiştir.					

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Mete ÜNGÖR	Endodonti	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç. Dr. İlnur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Hikmet ÜÇİŞİK	Biyoteknoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Devrim TARAKCI	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

\* :Toplantıda Bulunma