

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

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

Burcu ERKAN<sup>1</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Esra Çiğdem CEZLAN<sup>2</sup>

#### ÖZ

Son zamanlarda işkoliklik ve iş hayatında 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. Araştırma kapsamında çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 500 sağlık çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak “Oxford Mutluluk Ölçeği” ve “Duwas İşkoliklik Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan çalışmada sürekli değişkenlerin normallik varsayımları Shapiro Wilk’s testi ve Kolmogorov-Smirnov testi, varyans homojenlikleri Levene’s Testi ile incelenmiştir. Verilerin normal dağılmadığı iki düzeyli karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi ve üç düzeyli kıyaslamalar için Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. İşkoliklik ölçeğinin ortalaması 43,56±9,70, bireysel mutluluk ölçeğinin ortalaması ise 87,07±9,69 olarak bulunmuştur. Bireysel mutluluk ve işkoliklik ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0,323$ ;  $p<0.001$ ). Buna göre; işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma için çalışma birimi ve cinsiyet değişkenlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sağlık çalışanlarına bireysel mutluluk açısından bir değerlendirme yapıldığında; cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşe Bağımlılık, İşkoliklik, Mutluluk, Öznel İyi Olma.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** J28, J80, I31


#### ABSTRACT


Recently, the concepts of workaholism and happiness in business life have been one of the most researched subjects. The research is conducted to examine the relationship between individual happiness and workaholism of health workers working in a public research and practice hospital operating in Isparta. In the scope of the research, a questionnaire is applied to 500 health workers. “Oxford Happiness Scale” and “Duwas Workaholism Scale” are used as data collection tools. In the study, normality assumptions of continuous variables are examined with Shapiro Wilk’s test and Kolmogorov-Smirnov test, variance homogeneity is examined with Levene’s test. Mann-Whitney U is used for two-level comparisons where the data are not normally distributed, Kruskal Wallis tests are used for three-level comparisons. The mean of the workaholism scale is 43.56±9.70, and the mean of the individual happiness scale is 87.07±9.69. When the correlation between individual happiness and workaholism scale is examined, it is seen that there is a positive weak statistically significant relationship between them ( $r=0.323$ ;  $p<0.001$ ). According to this, for compulsive work, which is the sub-dimension of workaholism, it is determined that the variables of work unit and gender showed significant difference. When an evaluation is made of health workers in terms of individual happiness; significant difference is found in the gender variable.

**Keywords:** Work Addiction, Workaholism, Happiness, Subjective Well-Being.

**JEL Classification Codes:** J28, J80, I31

\* Bu çalışma Esra Çiğdem CEZLAN danışmanlığında Burcu ERKAN tarafından hazırlanan ve 01.11.2021 tarihinde savunulan “İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenmesi; Bir Kamu Araştırma ve Uygulama Üniversitesi Hastanesinde Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için İstanbul Medipol Üniversitesi Etik Kurulundan E-10840098-772.02-1472 sayılı ve 27.03.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Süleyman Demirel Üniversitesi, Araştırma ve Uygulama Hastanesi, burcu.erkana@gmail.com

<sup>2</sup>  İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sağlık Yönetimi Bölümü, eccezlan@medipol.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

Recently, it has been one of the most researched subjects on the concepts of workaholism and happiness in business life. This research; it was conducted to examine the relationship between individual happiness and workaholism of health workers working in a public research and practice hospital operating in Isparta province. The sub-dimensions of the study determine the effect of overwork and compulsive work on the workaholism scale.

### **Design/methodology/approach:**

This observational and cross-sectional study was applied to health workers in the public research and practice hospital in Isparta province in May-June 2021. The universe of the study consists of health workers working in the same public research and practice hospital, for which permission was obtained for the research. The universe of the research; It consists of a total of 1350 people working in the relevant hospital between May 2021 and June 2021. The sample consists of 500 health workers who agreed to participate in the study. 2 data collection tools were used to be applied to all healthcare professionals working in the public research and practice hospital in Isparta: first, Introductory Information Form: this form, which was created by the researcher, was determined by the participants gender, age, marital status, having a child, educational status, unit of study, it consists of questions about the way of working, total working hours and working time in the institution. second, the "DUWAS" for the perceptions of the health professionals working in the institution regarding workaholism, and the "Oxford Happiness Scale" for their perceptions of the happiness were measured. The scale related to workaholism was developed Schaufeli, Taris, and Bakker (2006). The Turkish adaptation of the workaholism scale was made by Doğan and Tel (2011) and used with their permission.

### **Findings:**

There is a significant difference in the individual happiness scale according to the gender variable ( $p < 0.05$ ). In the individual happiness scale, the average of women is  $3.07 \pm 0.33$ , and the average of men is  $3.15 \pm 0.36$ . A statistically significant difference was found in the compulsive work scale, which is a sub-dimension of the workaholism scale according to gender ( $p < 0.05$ ). In the compulsive study scale, the average of female participants was  $3.04 \pm 0.75$ , and the average of male participants was  $3.16 \pm 0.74$ . As a result, in the compulsive work scale, which is a sub-dimension of the individual happiness and workaholism scale, the mean of men is significantly higher than the mean of women. There is no statistically significant difference in the workaholic and overworking subscales according to gender. In the compulsive study, which is the sub-dimension of individual happiness, workaholism, and the sub-dimension, the average of administrative employees was found to be higher. There is no statistically significant difference in the individual happiness, workaholism and overworking sub-dimension of the work unit. However, it was concluded that there was a statistically significant difference on the compulsive scale, which is the workaholism subscale of the study unit ( $p < 0.05$ ). In this scale, the average of medical personnel is  $3.07 \pm 0.76$ , and the average of administrative personnel is  $3.12 \pm 0.74$ . The compulsive working average of the administrative staff, which is the sub-dimension of workaholism, is significantly higher than the average of the medical staff. The group that works in the form of continuous study in all scales has a high average. Since the number of participants in the monthly working group is quite low compared to the participants who work continuously; There is no statistically significant difference between working style, individual happiness, workaholism, and overwork and compulsive working scales, which are sub-dimensions of workaholism ( $p > 0.05$ ).

### **Conclusion and Discussion:**

In the study, when the demographic characteristics of the workaholism scale were evaluated, it was concluded that there was no statistically significant relationship between the workaholism levels of the participants in demographic characteristics such as gender, age, unit of work, and type of work. While there was no significant difference for overwork, which is one of the sub-dimensions of workaholism, it was concluded that the work unit and gender variables were significant for the other sub-dimension, compulsive work. In a study, it was determined that there was no difference between gender-related variables in terms of workaholism (Schaufeli et al., 2012). Another study was conducted with 496 healthcare professionals, and it was found that men had higher workaholism scores than women (Burke et al. 2006). The differences are thought to be due to the roles assigned to the genders. In the study, a significant difference was found in the compulsive working sub-dimension in the workaholism scale analysis made according to gender. In a study conducted across Turkey at the age of 18 and above, it was determined that there was no significant difference between the happiness levels of individuals in terms of the age variable (Sönmez, 2016). In our study, there was no remarkably difference between the age groups of individual happiness. In a study examining the relationship between workaholism and individual happiness levels of tourism academics, it was concluded that there is a significant relationship between workaholism and individual happiness (Demirbulat et al., 2019). In this study, when the correlation between workaholism and individual happiness of health workers was examined, a positive weak statistically significant relationship was found between them.

## 1. GİRİŞ

Yaşadığımız dönemde bireyler gündelik hayatlarındaki zamanlarının büyük bir çoğunluğunu çalışma ortamlarında geçirmektedirler. Bu sebepten ötürü bireylerin sağlıklarını fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan bütüncül olarak ele alma zorunluluğu doğmuştur. Çalışanların duyguları, iş ortamını şekillendirmekte ve örgüt kültürünü etkilemektedir. Duygu durumu negatif olan bir çalışan olaylar karşısında 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, 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 (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016, s. 96).

Teknolojik gelişmeler, günümüzde iş yeri ve mesai saatleri dışında çalışmanın artışı beraberinde getirmiştir. Bu durum iş ve özel yaşam arasında bir dengenin kurulmasını zorlaştırmaktadır. Kişilerin medeni durumları, ekonomik durumları, kariyerleri konusundaki beklentileri gibi çeşitli faktörler iş yerlerinde daha fazla zaman geçirmelerine, daha fazla çalışmalarına neden olabilmektedir. Bu durum da işkolikliği ortaya çıkarmaktadır (Shimazu vd., 2015).

Bireylerin, iş ve özel yaşamları arasında bir denge kurmaları önem arz etmektedir. Çünkü iş ve özel yaşam arasındaki denge bireysel mutluluğu beraberinde getirmektedir. Mutlu çalışanlar, kendileri mutlu olduğu gibi çevresinin de mutlu olması için çaba sarf ederler. Böylece buldukları çalışma ortamına pozitif katkı sağlamaktadırlar. Çalışma yaşamı bireylerin zamanının büyük bir kısmını etkilemektedir. Bu zamanın hem kaliteli hem de çalışanlar tarafından istekli bir şekilde geçirilmesi yapılan işin de kalitesini büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışma yaşamında konu sağlık olduğunda bu durum diğer çalışma alanlarına göre daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü sağlık çalışanları insan hayatı gibi oldukça hassas ve telafisi olmayan bir alanda çalışmaktadırlar (Kılıç ve Keklik, 2012).

Günlük yaşantımızda işin önemli bir hale gelmesi, çalışanların işe daha fazla bağlanması şeklinde sonuçlanabilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), erkeklerin %25'i ve kadınların %11'i haftada 50 saat ve üzeri çalışmaktadır (Aziz ve Vitiello, 2015, s. 180). Japonya'da nüfusun %28'i haftada 50 saatten fazla çalışmaktadır. Aynı zamanda nüfusun %12'si ise 60 saatten fazla çalışmaktadır (Iwasaki vd., 2006, s. 537). OECD 2019 Yılı Raporuna göre, OECD'ye üye ülkeler arasında haftalık çalışma saati en yüksek olan ikinci ülke Türkiye'dir. Türkiye haftalık 47 saat çalışma ile Kolombiya'nın ardından ikinci sırada yer almaktadır. İlk beş sırada Türkiye dışında hiçbir Avrupa ve Asya ülkesi bulunmazken, diğer dört ülkeden üçü Güney Amerika ülkeleri ve Güney Afrika Cumhuriyeti'nden oluşmaktadır (OECD,2019).

Birleşmiş Milletler tarafından 2021 senesinde düzenlenen Dünya Mutluluk Raporu sonuçları değerlendirildiğinde, Türkiye 149 ülke içerisinde 104. sırada yer alan mutsuz ülkeler sınıfında değerlendirilmektedir. TÜİK verilerine göre ülkemizde 18 yaş ve üzerinde bulunan bireylerde mutlu olduğunu belirtenlerin oranı 2019 yılında %52,4 iken 2020 yılında %48,2 olarak kayda geçmiştir. Mutsuz olduğunu belirten bireyler ise 2019 yılında %13,1 iken 2020 yılında %14,5 olarak kayda geçmiştir (TÜİK, 2020).

Warr (2013) çalışan mutluluğunun işe ve kişinin duygu durumuna bağlı olduğunu savunmaktadır (Warr, 2013). Bakker ve Temerouti (2013) ise çalışan mutluluğunun bireylerin fiziksel ve psikolojik durumu ile ilişkili olduğunu savunmaktadır (Bakker ve Temerouti, 2013). 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 hizmet veren bir sektör 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 incelemektir.

## 2. İŞKOLİKLİK

İşkolik kavramı Türk Dil Kurumu tarafından “işine düşkün, iş sever” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2021). İşkolik bireyler, hayatlarının merkezine işlerini almaktadırlar. Aynı zamanda diğer çalışanlara nazaran gündelik hayattaki faaliyetlerinin önemli bir kısmını işlerinden sonra gelecek şekilde sıralayan insanlar olarak tanımlanmaktadır (Erbaşaran, 2019). Uluslararası insani bir standart olarak kabul gören haftada 40-45 saati kapsayan çalışma düzeninin güncelliğini yitirdiğini, günümüzde altmış saat ve üzeri çalışmanın normal olarak algılandığı görülmektedir. Üretken ve çalışkan olmanın, 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 (Hewlett ve Luce, 2006). Kişiler iş hayatlarında başarılı olma, daha çok maddi kazanç elde etme, geniş bir sosyal çevre edinebilme vb. nedenlerden ötürü işkolik olabilmektedirler (Aslantaş vd., 2016). İşkolikler hangi nedenle olursa olsun kendilerini iş yapmaktan alıkoyamamaktadırlar (Müller ve Schotter, 2010). İşkolik bireyler örgütsel veya ekonomik amaçlarına ulaşmak için olması gerekenden ve ekip arkadaşlarından daha yoğun çalışmaktadırlar.

İşkoliklik kişiden kişiye farklı etkiler göstermektedir. Ancak işkolikliğin kişilerde ve çalışma ortamlarında olumlu ya da olumsuz etkilere neden olacağı konusunda kesin bir kaniye varılamamıştır. Sonuç olarak da genellikle işverenler tarafından işkoliklik olumlu bir davranış olarak algılanmaktadır. İşkolikliğin kısa vadede olumlu sonuçlar doğurduğu düşünülse de uzun dönemde yol açacağı olumsuz etkileri; fizyolojik, psikolojik, sosyal, örgütsel olarak dört başlık altında ele almak mümkündür (McMillan vd., 2003).

Literatürde kaynak taraması yapıldığında işkolikliğin kişinin genel sağlık durumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. İşkoliklik davranışlarının sonuçları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Kuzey Amerika’da işkoliklik davranışları sağlık sorunlarına daha çok yol açarken, Japonya’da bu durum daha az görülmektedir. İşkolikliğin fizyolojik etkileri arasında immün sistemin çökmesi ve bunun sonucunda gribal enfeksiyonlara yatkınlık, kalp ve damar hastalıkları, tansiyon, mide rahatsızlıkları, antidepresan ve türevi ilaç bağımlılıkları, aşırı yorgunluk vb. gösterilebilmektedir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

İşkoliklik kişileri psikolojik olarak da yormakta ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. İşkolik olduğunun farkında olmayan kişilerin psikolojileri giderek bozulmaktadır. Bu durum işkoliklerin kendi ruhsal durumlarını, aile ortamlarını, iş hayatlarını, sosyal çevrelerini ve günlük yaşamlarını etkilemektedir. İşkolik bireylerde işlerine olan saplantılı bağlılık hisleri sonucu; panikataktak, sinirlilik, depresyon, sabırsızlık, kötümserlik, anksiyete, çevresine sürekli eleştirel yaklaşım, savunma mekanizmalarında artma gibi psikolojik etkiler görülmektedir (Temel, 2006). Bazı araştırmalar işkoliklik ve kişinin yaşadığı stres arasında belirgin bir bağlantı olduğunu göstermektedir (Gürel ve Altunoğlu, 2016; Özsoy, 2018). Kişilerin aile ve sosyal çevreleri ile yaşadığı ve baş edemediği sosyal problemlerden işe yoğunlaşma ile uzaklaşmak istedikleri de görülmektedir. Bu kişiler yaşamlarında kendileri için olan öncelikleri belirleyememekte ve karmaşa yaşamaktadırlar. Kendilerini baskı altında hissetmektedirler. Bu baskı ve stres kişilerin iş ortamında çözülmemeyen anksiyete yaşamalarına neden olmaktadır (Bardakçı, 2007).

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 ve 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 (Bardakçı ve Baloğlu, 2012). Son dönemlerde yapılan çalışmalarda işkoliklik ve aile huzuru arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Sonuç olarak işkoliklikten sadece eşlerin etkilenmediği aynı zamanda ailede bulunan büyük çocukların da işkolik anne ve babadan olumsuz yönde etkiledikleri görülmüştür (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010). 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 (Temel, 2006).

İşkolik kişilerin yaşadıkları sağlık sorunları işyerlerindeki verimliliklerini düşürmekte, bireysel verimin azalması da 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 (Kanbur ve Salihoğlu, 2014). İşkoliklik; düşük motivasyon, çalışanlar arası çekişmeler, stres, yaratıcılık ve üretkenliğin azalması, hata yapma riskinin artması, performans ve verim düşüklüğü gibi durumlara yol açmaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010). 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 gerekse 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 (Bardakçı, 2007).

İşkolik bireylerde işlerine olan saplantılı bağlılık hisleri sonucu; panikata, sinirlilik, depresyon, sabırsızlık, kötümserlik, anksiyete, çevresine sürekli eleştirel yaklaşım, savunma mekanizmalarında artma gibi psikolojik etkiler görülmektedir (Temel, 2006). 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 bireyleri ve sosyal çevre ile bağlarının zayıflaması gibi sosyal etkilere yol açmaktadır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012). İşkolik kişilerin yaşadıkları sağlık sorunları işyerlerindeki verimliliklerini düşürmekte, bireysel verimin azalması örgütsel işgücünü azaltmakta, nihai olarak ise örgüt verimliliğini etkilemektedir (Bardakçı, 2007).

İşkoliklik bağımlılık düzeyinde tedavi edilmesi gereken bir hastalık olarak ele alınmaktadır. İşkolik kişiler işlerine karşı aşırı bağımlılık gösteren davranışlar sergilemektedirler (Temel, 2006). 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 olarak ele alınabilmektedir (Gini, 1998).

### 3. MUTLULUK

Mutluluk sağlıklı insan psikolojisinin temel ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Mutluluk istediğimiz her şeye sahip olmaktan ziyade, sahip olduklarımızla yetinebilmeyi bilmektir (Saygılı, 2015). Mutlu yaşama isteği kişileri hayatlarına daha çok değer vermeleri ve daha iyi bir yaşam isteği için güçlenmeleri açısından motive etmektedir (Özgen, 2007).

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. Mutluluk kişinin yaşadığı hayatın kalitesini değerlendirme derecesi anlamına gelmektedir (Veenhoven, 1991).

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 (Fisher, 2010).

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 (Myers ve Diener, 1995).

Günümüzde iş hayatında mutluluk kavramının ön plana 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. Mutluluk örgütsel açıdan ise; iş görenin pozitif hissetmesi, motivasyonu, yaratıcılığı, verimliliği açısından iş görenleri destekleyen bir duygudur (Kjerulf, 2015).

## 4. YÖNTEM

### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu çalışmanın amacı, Isparta ilinde kamu araştırma ve uygulama hastanesinde sağlık çalışanlarının, işkoliklik ve bireysel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç kapsamında araştırmanın ana problem cümlesi “Sağlık çalışanlarının bireysel mutlulukları ile işkoliklikleri arasında bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Çalışmanın alt problem cümlesi ise “Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre bireysel mutlulukları ile işkoliklikleri arasında bir farklılık var mıdır?” şeklindedir.

### 4.2. Araştırmanın Yöntemi

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

### 4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini araştırma için izin alınan aynı kamu araştırma ve uygulama hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini; 2021 Mayıs- 2021 Haziran tarihleri arasında ilgili hastanede çalışan toplam 1350 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme gelişigüzel (kolayda) örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve çalışmaya katılmayı kabul eden 500 sağlık çalışanı oluşturmuştur.

### 4.4. Veri Toplama Aracı

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

1. Tanıtıcı Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma bilgileri, eğitim bilgileri, çalışılan birim, çalışma şeklini içeren sorulardan oluşmaktadır.

2. Kurumda çalışan sağlık çalışanlarının işkolikliğe ilişkin algıları için “DUWAS” (Dutch Work Addiction Scale), mutluluğa ilişkin algıları için “Oxford Mutluluk Ölçeği” kullanılarak ölçülmüştür. İşkoliklik algısı için tercih edilen DUWAS ölçeği Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiştir (Schaufeli, vd., 2006). İşkoliklik ölçeğinin Türkçe uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmış ve izin alınarak kullanılmıştır. Araştırmanın ilk kısmı olan işkoliklik ölçeğinde; Schaufeli ve arkadaşları tarafından geliştirilen DUWAS ölçeği kullanılmıştır (Schaufeli vd., 2006, s. 202). Ölçek toplamda 17 sorudan oluşmakta olup 4’lü likert tipi bir ölçektir. DUWAS ölçeği, “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Soru sayısı 17 maddeden 14 maddeye düşürülmüştür. Ölçek Türkçe açısından daha anlaşılır olması gerekçesiyle değerlendirme 5’li likert tipi ölçekle “1:Hiç uygun değil, 2:Uygun değil, 3:Azaz uygun, 4:Uygun ve 5:Tamamen Uygun” şeklinde uygulanmıştır. 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). Bizim çalışmamızda işkoliklik ölçeğinin cronbach alfa değeri 0,84, aşırı çalışma faktörü için 0,74, kompulsif çalışma için 0,69 bulunmuştur. DUWAS İşkoliklik ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DUWAS İşkoliklik Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu Tablo 1’de yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda, ölçekte herhangi bir madde çıkarılmamış, orijinal ölçek, iki faktörlü haliyle çalışma verileri ile doğrulanmıştır.

**Tablo 1.** DUWAS İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

DUWAS İşkolik Ölçeği	Sorular	Standardize Katsayılar
Aşırı Çalışma	s1	0,569
	s2	0,633
	s5	0,664
	s7	0,634
	s9	0,485
	s10	0,578
	s12	0,463
Kompulsif Çalışma	s14	0,46
	s3	0,56
	s4	0,543
	s6	0,674
	s8	0,66
	s11	0,528
Aşırı Çalışma~ Kompulsif Çalışma		0,935

Mutluluk Ölçeği'nde ise, Hills ve Argyle (2002) tarafından mutluluğu ölçmek üzere geliştirilmiş 29 maddelik ve 6'lı likert tipi (1-Hiç katılmıyorum, 6- Tamamen katılıyorum) bir ölçme aracı kullanılmıştır (Hills ve Argyle, 2002). Ölçeğin orijinal halinde toplam 29 madde yer almaktadır. Ölçek Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olup madde sayısı 28'e düşürülmüştür. Ölçeğin orijinalinin cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. Türkçe'ye uyarlanmış halinin cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı da 0,91 olarak belirtilmiştir (Doğan ve Sapmaz, 2012). Çalışmamızda işkoliklik ölçeğinin cronbach alfa katsayısı ölçeğin tümü için 0,84 olarak hesaplanmıştır. Mutluluk ölçeğinin cronbach alfa katsayı değeri ise 0,65 olarak bulunmuştur. Mutluluk Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 2'de Mutluluk Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda, ölçekte herhangi bir madde çıkarılmamış, orijinal tek faktörlü olarak ölçek çalışma verileri ile doğrulanmıştır.

**Tablo 2.** Mutluluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Mutluluk Ölçeği	Standardize Katsayılar
S1	0,525
S2	0,502
S3	0,499
S4	0,534
S5	0,503
S6	0,501
S7	0,497
S8	0,587
S9	0,42
S10	0,506
S11	0,547
S12	0,512
S13	0,508
S14	0,624
S15	0,478

Mutluluk Ölçeği	Standardize Katsayılar
S16	0,465
S17	0,499
S18	0,493
S19	0,495
S20	0,534
S21	0,626
S22	0,503
S23	0,506
S24	0,533
S25	0,502
S26	0,544
S27	0,380
S28	0,40

Doğrulamalı faktör analizinin yorumlanmasında pek çok farklı uyum iyiliği indeksi kullanılmaktadır. Her birinin avantajları ve dezavantajları olduğu için pek çok yöntemin aynı anda kullanılması önerilmektedir (Hair vd., 2009). Tablo 3'te çalışmada kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kriterleri bulunmaktadır (Hair vd., 2009; Tekkurşun Demir ve Cicioğlu, 2019; Tayfun ve Sapmaz, 2012).

**Tablo 3.** Uyum İyiliği İndeksleri ve Kriterler

Uyum İyiliği Ölçüsü	Uyum Kriteri-1	Uyum Kriteri-2
Ki-Kare/sd	$\leq 3$ iyi uyum	$\leq 4-5$ Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$ iyi uyum	0,06-0,08 Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,95$ iyi uyum	0,90-0,94 Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$\leq 0,05$ iyi uyum	0,06-0,08 Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$\geq 0,90$ iyi uyum	0,89-0,85 Kabul Edilebilir Uyum

Ki-Kare/sd =Ki-kare serbestlik derecesi oranı; RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; SRMR: Standartlaştırılmış Hata Kareler Ortalamasının Karekökü; AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi

DUWAS İşkoliklik Ölçeği ve Mutluluk Ölçeği için yapılan doğrulamalı faktör analizinin uyum iyiliği indeksleri Tablo 4'te belirtilmiştir. Bu kriterlere göre ölçeklerin kabul edilebilir uyum gösterdiği söylenebilir.

**Tablo 4.** Ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

	Ki-Kare	sd	Ki-kare/sd	RMSEA	CFI	SRMR	AGFI
DUWAS İşkoliklik Ölçeği	317,541	76	4,18	0,08	0,888	0,061	0,89
Mutluluk Ölçeği	1.201,03	323	3,72	0,074	0,848	0,072	0,88

Hazırlanan anket formları gerekli izinler alındıktan sonra hastanede bulunan tüm birimlere, çalışmaya ilişkin gerekli bilgiler verildikten sonra dağıtılmıştır. Çalışmaya katılım gösteren bireylerden bu formları okuyup cevaplamaları istenmiştir. Katılımcılara dağıtılan formların çalışmayı yapan kişiler dışında kimse tarafından görülmeyeceği konusunda bilgilendirilmiştir. Ankete isim yazma zorunluluğu olmadığı özellikle ifade edilmiştir. Katılımcıların işlerinden kaynaklı olarak yoğunlukları, pandemi şartları, vardiya çalışmaları ve nöbetleri göz önünde bulundurularak bir hafta sonra anketler geri toplanmıştır. Cevaplama sırasında herhangi bir açıklamaya gerek duymaları halinde araştırma yürütücüsüyle irtibat kurabilecekleri kanallar belirtilmiştir. Yapılan bu araştırma Covid-19 döneminde sağlık personellerinin yoğun çalıştığı bir dönemde gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde sağlık personellerinin mutluluk ve işkoliklik düzeylerinin belirlenmesi çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır.



#### 4.5. Verilerin Analizi

Verilerin, IBM SPSS23.0 programı ile istatistiksel analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi R Studio V-1.2.5033 lavaan package kullanılarak yapılmıştır. İstatistiksel analizlere geçmeden önce verilerin girişi esnasında hata olmaması ve parametrelerin beklenen aralıkta olup olmadığı ile ilgili kontroller yapılmıştır. Tablo 5'te normallik testine yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	Test İstatistiği	p	Test İstatistiği	p
Bireysel Mutluluk	0,048	0,002	0,994	0,049
İşkoliklik	0,053	0,008	0,994	0,040
Aşırı Çalışma	0,058	<0,001	0,992	0,012
Kompulsif Çalışma	0,077	<0,001	0,989	0,001

Sürekli değişkenlerin normallik varsayımları Shapiro Wilk's testi ve Kolmogorov-Smirnov 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 U testi ve üç düzeyli kıyaslamalar için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır (Kalay ve Hatırlı, 2020). Sürekli değişkenlerin kendi arasındaki analizi için Spearman's rho sıra korelasyon testi kullanılmıştır. Yapılan bütün analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir (Tablo 5).

#### 5. BULGULAR

**Tablo 6.** Katılımcıların Demografik ve Kişisel Özelliklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

	Kategoriler	n (%)
Cinsiyet	Kadın	258 (51,6)
	Erkek	242 (48,4)
Yaş Grupları	20-30	137 (27,4)
	31-40	199 (39,8)
	41-50	141 (28,2)
	51-60	23 (4,6)
Çalışma Birimi	İdari	249 (49,8)
	Tıbbi	251 (50,2)
Çalışma Şekli	Devamlı (Gündüz)	398 (79,6)
	Aylık	94 (18,8)
	Devamlı (Gece)	8 (1,6)

Tablo 6'da görüleceği üzere araştırmaya dahil edilen katılımcıların 258'i (%51,6) kadın, 242'si (%48,4) erkektir. Katılımcıların yaş aralıkları 20 ile 60 arasında değişmektedir. Katılımcıların 137'si (%27,4) 20 ile 30 yaş arasında, 199'u (%39,8) 31 ile 40 yaş arasında, 141'i (%28,2) 41 ile 50 yaş arasında ve kalan 23'ü (%4,6) ise 51 ile 60 yaş arasındadır. Araştırmaya 249'u (%49,8) idari birimden, 251'i (%50,2) ise tıbbi birimden toplam 500 kişi katılmıştır. Katılımcıların 398'inin (%79,6) devamlı gündüz, 94'ünün (%18,8) aylık rotasyon şeklinde ve 8'inin (%1,6) devamlı gece mesaisi olduğu saptanmıştır.

**Tablo 7.** Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

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

Tablo 7’de ölçeklere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri incelenmiştir. 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  $3,11\pm 0,35$ , işkolik ölçeğinin ortalaması  $3,11\pm 0,69$  olarak bulunmuştur. İşkolikliğin alt boyutları olan; aşırı çalışma ölçeğinin ortalaması  $3,12\pm 0,75$ , kompulsif çalışma ölçeğinin ortalaması  $3,10\pm 0,75$ ’tir. Ölçekler ortalama düzeydedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri incelenmiştir (Tablo 8).

**Tablo 8.** Katılımcıların Cinsiyete Göre İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri

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

Tablo 8’de katılımcıların işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmasına yer verilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre bireysel mutluluk ölçeğinde anlamlı bir farklılık vardır ( $p<0,05$ ). Bireysel mutluluk ölçeğinde kadınların ortalaması  $3,07\pm 0,33$ , erkeklerin ortalaması  $3,15\pm 0,36$ ’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  $3,04\pm 0,75$  erkek katılımcıların ortalaması ise  $3,16\pm 0,74$ ’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 8).

**Tablo 9.** Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri

	Yaş Grubu	n	Medyan	Ort. ± SS	KWH	p
Bireysel Mutluluk <sup>a</sup>	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		
İşkoliklik <sup>a</sup>	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		
Aşırı Çalışma <sup>a</sup>	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		
Kompulsif Çalışma <sup>a</sup>	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

Tablo 9’da yaş gruplarına göre katılımcıların işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeylerine yer verilmiştir. Tüm ölçeklerde en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 51-60 yaş aralığıdır. 51-60 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 10.** Katılımcıların Çalışma Birimine Göre İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri

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

Tablo 10’da çalışma birimine göre katılımcıların işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeylerine yer verilmiştir. Bireysel mutluluk, işkoliklik ve alt boyut olan kompulsif çalışmada idari çalışanların ortalaması daha yüksek olduğu görülmüştür. 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 olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). 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 10).

**Tablo 11.** Katılımcıların Çalışma Şekline Göre İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri

	Çalışma Şekli	n	Medyan	Ort.± SS	z	p
Bireysel Mutluluk <sup>a</sup>	Devamlı	406	3,11	3,12±0,35	-0,71	0,479
	Aylık	94	3,04	3,06±0,34		
İşkoliklik <sup>a</sup>	Devamlı	406	3,14	3,12±0,69	-0,64	0,522
	Aylık	94	3,04	3,09±0,72		
Aşırı Çalışma <sup>a</sup>	Devamlı	406	3,13	3,13±0,75	-0,39	0,694
	Aylık	94	3,00	3,09±0,76		
Kompulsif Çalışma <sup>a</sup>	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

Tablo 11’de katılımcıların işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri çalışma şekline göre incelenmiştir. Tüm ölçeklerde devamlı çalışma şeklinde görev yapan grup yüksek ortalamaya sahiptir. 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 12.** Ölçeklerin Korelasyon Analizi

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

\*: p<0.05 <sup>a</sup>:Sperman Korelasyon Testi

Tablo 12’de ölçeklerin korelasyon analizine yer verilmiştir. İşkoliklik ölçeği ve bireysel mutluluk ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (p<0,001, r=0,323). İşkoliklik ölçeği ve aşırı çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif çok güçlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (p<0,001, r=0,938). İşkoliklik ölçeği ve kompulsif çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif çok güçlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (p<0,001, r=0,875). Bireysel mutluluk ölçeği ve aşırı çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (p<0,001, r=0,334). Bireysel mutluluk ölçeği ve kompulsif çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (p<0,001, r=0,245). Bireysel mutluluk ölçeği ve aşırı çalışma ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif güçlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (p<0,001, r=0,668) (Tablo 12).

## 6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma Isparta ilinde Kamu Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan sağlık personelinin işkoliklik ve bireysel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Yapılan araştırmada katılımcıların cinsiyet, yaş, çalışılan birim, çalışma şekli değişkenlerine göre işkoliklik düzeylerinde 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 çalışma birimi ve cinsiyet değişkenlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Varol ve Kılınç (2021) tarafından yapılan çalışmada işkoliklik ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Varol ve Kılınç, 2021). Bu sonuç bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Bizim çalışmamızda yaş değişkeni ile işkoliklik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu benzerliğin sebebi bireylerin daha fazla kazanma isteği, mevcut işlerine duydukları ihtiyaç gibi etmenlerden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan bir çalışmada erkek katılımcıların kadınlara kıyasla daha fazla işkolik olduğunu saptanmıştır (Harpaz ve Snir, 2003). Burke (2006) tarafından 496 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmada, erkek katılımcıların kadınlara kıyasla daha yüksek işkoliklik puanına sahip oldukları saptanmıştır (Burke vd., 2006). Merdan ve Özdemir (2020) tarafından yapılan çalışmada kadınların erkeklere göre daha işkolik oldukları sonucuna varılmıştır (Merdan ve Özdemir, 2020). Aynı şekilde Karakaya vd., (2015) tarafından yapılan çalışmada da kadınların erkeklere göre daha işkolik oldukları saptanmıştır (Karakaya vd., 2015). Gerdan ve Şahin (2020) tarafından yapılan çalışmada cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Çalışmada kadın yöneticilerin daha işkolik oldukları sonucuna varılmıştır (Gerdan ve Şahin, 2020). Literatürde yer alan başka bir araştırmada ise cinsiyete bağlı değişkenler arasında işkoliklik açısından bir fark olmadığı saptanmıştır (Schaufeli vd., 2012). Aziz ve Cunningham (2008) tarafından yapılan çalışmada cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Aziz ve Cunningham, 2008). Ataş (2021) tarafından öğretmenler ile yapılan çalışmada cinsiyet ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır (Ataş, 2021). Çalışmamızda cinsiyete göre işkoliklik ölçeği analizinde kompulsif çalışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Literatürdeki çalışmalar arasındaki bu farklılıkların cinsiyetler üzerine biçilen toplumsal değer yargılarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada işkolikliğın çalışma birimine göre olan analizinde alt boyut olan kompulsif çalışma anlamlı bulunmuştur. İdari personelin ortalaması, tıbbi personelin ortalamasından daha yüksektir sonucuna ulaşılmıştır. Durmaz (2017) tarafından sağlık çalışanlarının işkolik olmalarının stres düzeylerine olan etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, yönetici ve çalışanlar arasında işkoliklik yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Durmaz, 2017). Bu sonuç bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Çalışılan birime bağlı olarak; çalışma saatleri, çalışma koşulları gibi pek çok faktör değişiklik göstermektedir. Bu durum da çalışanların işkoliklik düzeyini etkileyebilmektedir.

Yapılan araştırmada, mutluluk ölçeğindeki demografik özellikler değerlendirildiğinde yaş, çalışma birimi, çalışma şekli gibi demografik bulgularda katılımcıların mutluluk düzeylerinin varyanslarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmamızda cinsiyet değişkeninin 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 (Aydemir, 2008). Bir başka araştırmada cinsiyet değişkenine göre mutluluk düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yeter, 2019). Bunun yanı sıra bazı araştırmalarda kadınların mutluluk algılarının daha yüksek olduğu, yani kadınların daha mutlu ve memnun olduğu saptanmıştır (Kangal, 2013; Bozkuş vd., 2006). Bazı çalışmalarda ise kadınların erkeklere oranla mutluluk algısının daha düşük olduğu saptanmıştır (Akın, Şentürk, 2012; Ercan, Eryılmaz, 2011). Gündoğdu ve Yavuzer (2012)'in Aksaray Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan öğrenciler ile yapmış oldukları araştırmada, kadınların bireysel mutluluklarının erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Gündoğdu ve Yavuzer, 2012). Çalışmamızda, mutluluk ölçeğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkekler kadınlara göre daha mutludur sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre mutluluk düzeyinde çalışmalar arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çalışmaların yapıldığı sektörlerin birbirinden ayrı olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Yapılan bir çalışmada ortaokul öğretmenlerinin bireysel mutluluk oranlarının 30-39 yaş aralığında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Koç, 2020). Yetişkin 254 kişi üzerinde yürütülen bir başka araştırmada bireylerin mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni açısından önemli bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Aydemir, 2008). Türkiye genelinde 18 yaş ve üzerine uygulanan bir çalışmada ise, yaş değişkeni bakımından bireylerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını saptanmıştır (Sönmez, 2016). Çalışmamızda da bireysel mutluluk düzeyi ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç genel olarak literatür ile benzerlik göstermektedir. Hemşirelere yönelik yapılan bir araştırmada çalışılan bölümün mutluluk ile ilgili analizi anlamlı bulunmuştur (Kabak, 2021). Yapılan başka bir araştırmaya göre farklı görev yerlerinde çalışan kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark olmadığı yönünde sonuç elde etmiştir (Akduman, 2015). Yapmış olduğumuz araştırmada da çalışma birimine göre bireysel mutluluk ölçeğinde anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeyleri ile bireysel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelendiği bir çalışmada, işkoliklik ile bireysel mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Demirbulat vd., 2019). Bu çalışmada sağlık çalışanlarının işkoliklik ve bireysel mutlulukları arasındaki korelasyon incelendiğinde aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç literatür ile benzerlik göstermektedir. Çalışma neticesinde sağlık çalışanlarının işkoliklik düzeyleri arttıkça bireysel mutluluklarının da arttığı saptanmıştır. Sağlık sektörü yoğun çalışma koşulları altında insanlara yararlı olmayı amaçlayan bir sektördür. Böyle bir sektörde işkoliklik neticesinde insanlara faydalı olabilmek bireysel mutluluk düzeyini etkileyebileceği düşünülmektedir.

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.

- 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.
- Kişilerin yaptıkları iş ile uyumu değerlendirilmeli, işkolikliğın 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.

- Cinsiyete göre işkoliklik ölçeğine bakıldığında literatür taramasında farklı sonuçlar olduğu gözlemlenmiştir. Bazı araştırmacılar buldukları sonuçlara göre erkeklerin işkolikliğe daha yatkın olduğunu söylerken (Harpaz ve Snir, 2003; Burke vd., 2006), bazıları kadınların erkeklere göre daha işkolik olduklarını söylemektedir (Merdan ve Özdemir, 2020; Karakaya vd., 2015), bazıları ise anlamlı bir farklılık saptayamamıştır (Aziz ve Cunningham, 2008; Schaufeli vd., 2012). Bu farklılıkların ne gibi durumlardan kaynaklı olduğu araştırılabilir.
- 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.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Akduman, G. (2015). *Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi* [Doktora Tezi]. Arel Üniversitesi.
- Akın, H. ve Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 10(37), 183–193.
- Aslantaş, 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.
- Ataş, M. (2021). Öğretmenlerin işkoliklik davranışları ile zaman yönetimi beceri düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası İnovatif Eğitim Araştırmacısı*, 1(2), 15-27.
- Aydemir, R. E. (2008). *Dindarlık ve mutluluk ilişkisi (ilk yetişkinlik dönemi)* [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Aziz, S. ve Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management*, 23(8), 553-566.
- Aziz, S. ve Vitiello K. (2015). Managing workaholism. R. J. Burke, M. P. Kathryn ve C. Cooper (Ed.), *Managing workaholism, flourishing life, work and careers: individual wellbeing and career experiences* içinde (s. 169-172). Edward Elgar Publishing.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2013). La teoria de demandas y recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 45-56.
- Bozkuş, S., Çevik, E. ve Üçdoğru, Ş. (2006). Subjektif refah ve mutluluk düzeyine etki eden faktörlerin sıralı logit modeli ile modellenmesi: Türkiye örneği. *İstatistik Araştırma Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (s. 93–116). Ankara, Türkiye.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. ve Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223-1233.
- Demirbulat Ö. G., Saatçi, G. ve Avcıkurt, C. (2019). İşkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin turizm akademisyenleri açısından incelenmesi. *Manas Journal of Social Studies*, 8(4), 3500-3515.

- 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.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (duwastr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Dosaliyeva, D. ve Bayraktaroğlu S. (2010). Psikolojik sözleşme. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* içinde (s. 81-100). Ekin Basım Yayıncılık.
- Durmaz, E. (2017). *Sağlık çalışanlarında işkolikliğin stres düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi: bir hastane örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Erbaşaran, Z. (2019). *İşkoliklik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Ercan, L. ve Eryılmaz, A. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Gerdan, E. ve Şahin, B. (2020). Yöneticilerin işkolik davranışlarının yaşam doyumlarına etkisi: konaklama işletmeleri örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2840-2855.
- Gini, A. (1998). Working ourselves to death: workaholism, stress and fatigue. *Business and Society Review*, 100(1), 45-56.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının "işkolik" çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63
- 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.
- 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.
- Hair, J. F., William, C. B. ve Barry, J. B. (2009). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. (7. Baskı). Prentice Hall.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Hewlett, S. A. ve Luce, C. B. (2006). Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek. *Harvard Business Review*, 84(12), 49-59.
- 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.
- Iwasaki, K., Takahashi M. ve 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.
- Kabak, T. (2021). *Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme ve öznel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Kalay, S. Ç. ve Hatırlı, S. A. (2020). Üniversite öğrencilerinin harcama eğilimlerinin belirlenmesinde çok boyutlu ölçekleme analizinin kullanımı: inegöl meslek yüksekokulu örneği. *Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi*, 2(3), 151-165.
- Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. H., (2014). Çalışanların sınırsız ve değişken kariyer yolunda işkolikliğin rolü üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 27-56.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hanehalkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Ay, F. A. (2015). İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi: Karadimir A.Ş.'de bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 79-100.

- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160.
- Koç, S. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Eğitim Enstitüsü.
- Mcmillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P. ve Burke, R. J. (2003). Workaholism: a review of theory, research, and future directions. C. L. Cooper ve I. T. Robertson (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology* içinde (s. 167-190). John Wiley.
- Merdan, E. ve Özdemir, H. Ö. (2020). İşkolikliğin iş stresi üzerindeki rolünün incelenmesi: Arçelik yetkili servisleri örneği. *Black Sea Journal of Public and Social Science*, 3(2), 68-74.
- Müller, W. ve Schotter, A. (2010). Workaholics and dropouts in organizations. *Journal of The European Economic Association*, 8(4), 171-743.
- OECD. (2019). *Average usual weekly hours worked on the main job*. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=Ave\\_HRS#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=Ave_HRS#) adresinden 1 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Özgen, M. K. (2007). *Mutluluk problemi* (1.Baskı). Artuş Kitap Yayınevi.
- Özsoy, T. (2018). *İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Saygılı, S. (2015). *Evlilikte mutluluk sanatı* (17.Baskı). Türdav Yayın Grubu.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* içinde (s. 193-217). Edward Elgar Publishing.
- 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(1), 18-23.
- Sönmez, M. (2016). *İletişim ve mutluluk ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Tekkurşun Demir, G. ve Cicioğlu, H. İ. (2019). Sağlıklı beslenmeye ilişkin tutum ölçeği (SBİTÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 256-274.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2020). *Yaşam memnuniyeti araştırması*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2020-37209> adresinden 15 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Varol, F. ve Kılınç, E. (2021). Otel çalışanlarının işkoliklik ve yenilikçi iş anlayışı düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 422-442.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?, *Social Indicators Research*, 24(1),1-34.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 99-106.
- Yeter, S. İ. (2019). *Üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeylerinin aile aidiyeti ve manevi yönelimlerine göre yordanması* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.