

## A STUDY ON THE EFFECT OF WORKAHOLISM ON WORKPLACE HAPPINESS IN THE HEALTHCARE SECTOR

### SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İŞKOLİKLİĞİN İŞYERİ MUTLULUĞUNA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Elçin Akdoğan<sup>2</sup>

Göksel Ataman<sup>3</sup>

#### Öz

İşletmelerin en temel hedefi rekabet avantajı elde ederek sürdürülebilirliklerini sağlamaktır. Bu doğrultuda rekabetin giderek zorlaştığı günümüzde çalışma şartları işkolikliği yaygınlaştırmakta ve çalışan bireylerin, uzun vadede işletmeler için verimli çıktılar elde etmesini önlemektedir. Araştırmada, işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi bu amaç doğrultusunda incelenmektedir. Bu amaç çerçevesinde hizmet sektörünün sağlık alanında faaliyet gösteren İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan 819 kişiden anket yöntemi aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 25.0 programında analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında frekans ve yüzde analizi, Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi, Pearson korelasyon analizi yapılmış olup işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi regresyon analizi ile açıklanmaktadır. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının işkoliklik seviyeleri ile işyeri mutlulukları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve işkolikliğin işyeri mutluluğunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik, İşyeri Mutluluğu, Sağlık Sektörü.

**JEL Sınıflandırılması:** M19, M54, M12.

#### Abstract

The main goal of companies is to ensure their sustainability by gaining competitive advantage. In this direction, today's working conditions, where competition is becoming increasingly difficult, make workaholism widespread and prevent working individuals from obtaining productive outputs for businesses in the long term. In this study, the effect of workaholism on workplace happiness is examined in line with this purpose. Within the framework of this purpose, the data obtained from 819 people working in private hospitals in Istanbul, which operates in the health sector of the service sector, through the questionnaire method were analysed in SPSS 25.0 programme. Within the scope of the research, frequency and percentage analysis, Cronbach's Alpha reliability analysis, confirmatory factor analysis, Pearson correlation analysis were performed and the effect of workaholism on workplace happiness is explained by regression analysis. As a result, it was determined that there is a negative relationship between the workaholism levels of healthcare workers and their workplace happiness and that workaholism negatively affects workplace happiness.

**Keywords:** Workaholism, Workplace Happiness, Healthcare Sector.

**JEL Classification:** M19, M54, M12.

<sup>1</sup>Bu araştırma "İşkolikliğin İşyeri Mutluluğuna Etkisinde İş-Aile Yaşam Dengesinin Rolü Üzerine Bir Araştırma" isimli doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Ar. Gör.; İşletme Bölümü, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul Okan Üniversitesi, ; E-mail: elcin.yesil@okan.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6795-7235; E-mail: elcin.yesil@okan.edu.tr.

<sup>3</sup> Prof. Dr.; İşletme Bölümü, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Marmara Üniversitesi E-mail: gataman@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3234-7490

**Submitted:** 26.11.2024

**Accepted:** 08.12.2024

## Giriş

Günümüzde hizmet sektörünün sağlık alanında hizmet veren kuruluşların artış gösterdiği görülmektedir. 2022 yılında 1.350.580 olan sağlık sektörü personel sayısının 2023 yılında 1.413.921 yükseldiği, yardımcı sağlık personel sayısının %7,5 arttığı bilinmektedir (Bora Başara vd., 2023). Bu artış sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında iş gücü rekabetini arttırmakta ve personel devir hızını yaygınlaştırmaktadır (Akova vd., 2015). Personel değişim hızının yüksek olması sadece insan kaynakları maliyetine sebep olmamakta (Haldorai vd., 2019) aynı zamanda sunulan hizmetin kalitesini ve müşteri memnuniyetini olumsuz etkilemektedir (Yao vd., 2019). Bu durum işletmelerin sürdürülebilirliklerini ve gelişimlerini tehdit etmektedir. İşyeri mutluluğunun, sağlık sektörü çalışanlarının motivasyonlarını, iş tatminlerini ve genel refahlarını etkilediği bilinmektedir (Alnaçık vd., 2020). Sağlık sektörü çalışanlarının mutluluk seviyeleri, iş performansını, hizmet kalitesini ve hasta memnuniyetini arttırmaktadır (Kanber vd., 2010). Sağlık çalışanlarının mutluluğunun düşük olması, hasta güvenini ve bakım kalitesini olumsuz etkileyebileceği gibi, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını ve performanslarını da düşürür (Ravina-Ripoll vd., 2021). Aynı zamanda alan yazındaki çalışmalar işyerinde mutlu olan bireylerin kendilerini işe adanma eğilimliliği gösterdiklerini (Bulut,2015; Fisher,2010; Kim, 2019), etkinliğinin ve verimliliğinin daha fazla olduğunu (Turunç ve Çelik, 2010) ve bilgi paylaşımı konusunda istekli olduklarını ortaya koymaktadır (Alacalar- Çakır, 2019). İş yerinde mutsuz olan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması ve işe yabancılaşmaları (Türk ve Gürdal, 2019), personel devir hızının yükselmesine neden olmaktadır (Özkes vd., 2022). Çalışanların işyerinde mutlu hissetmeleri sağlık sektörü için önemlidir, çünkü mutlu çalışanların kararlı ve pro-sosyal (diğer insanlara yardım etmeyi amaçlayan davranışlar) davranışları sergileme eğiliminin daha yüksek olduğu bilinmektedir (Alacalar- Çakır, 2019). Bu davranışların hizmet kalitesini artırmasıyla müşteri memnuniyetini ve bu bağlamda işletme performansını artırması gibi sonuçları bulunmaktadır (Dusek vd., 2014). Sağlık sektörü, insan hayatıyla doğrudan ilişkili, yoğun, stresli çalışma koşullarına sahip olduğu için çalışanların mutluluğu çıktıları açısından önem kazanmaktadır. İşyerinde mutluluğun artırılması hem sağlık çalışanlarının refahını hem de hastalara sunulan hizmetin kalitesini iyileştirmek için kritik bir strateji olarak görülmesi sebebi ile bu araştırmada sağlık çalışanlarının işyeri mutluluklarına odaklanılmaktadır. İşletmelerde işyeri mutluluğunu etkileyen farklı birçok unsur bulunmaktadır (Nazlı, 2015; Tasnim,2016; Polatçı ve

Ünvar, 2021). Bu araştırmada çalışanların işyeri mutluluğunu algılama şeklini etkilemesi sebebiyle (Bakker vd., 2012; Schaufeli vd., 2009; Sonnentag & Zijlstra, 2006; Veenhoven, 2009) işyeri mutluluğunu etkileyen faktörlerden biri olan işkoliklik (Matuska, 2010; Schaufeli vd., 2009; Sonnentag ve Zijlstra, 2006) kavramı incelenmektedir. İşyerinde mutluluğun işkolikliği desteklemeyecek, makul çalışma şartları ile sağlanması gerekmektedir (Saiga ve Yoshioka, 2020). Bu araştırma alan yazındaki işyeri mutluluğu ve işkoliklik ile ilişkili yapılan çalışmalardan yola çıkılarak işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini hizmet sektörünün sağlık alanı çerçevesinde tartışmayı hedeflemektedir.

## **1. Literatür Taraması**

Çalışmanın bu bölümünde işkoliklik ve işyeri mutluluğu kavramlarına ilişkin tanımlama ve kavramsal açıklamalara yer verilmektedir. Araştırmanın değişkenleri üzerine farklı araştırmaların sonuçlarına ve araştırmacıların görüşleri de bu bölümde yer almaktadır.

### **1.1. İşkoliklik**

Bireyler, işlerini istek ve ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayan bir uğraş olarak görmektedirler (Tosunoğlu, 2021). Bazı durumlarda çalışanlar kendilerini işlerine faydanın, zararın gerisinde kalacak şekilde kaptırmaktadırlar. Bu tip bir aşırı adanmışlık hali işkoliklik olarak ifade edilmektedir (Seybold ve Salomone, 1994). İşkoliklik ilk defa 1971 yılında Oates tarafından kavramsallaştırılmış ve kontrol edilemeyen, sürekli olarak çalışma ihtiyacı şeklinde hissedilen dürtü olarak tanımlanmaktadır (Oates,1971). İşkoliklik kavramı ilgili alan yazında iki farklı bakış açısı ile tanımlanmaktadır. İşkoliklik kavramına örgütsel çerçeveden bakıldığında kısa vadede olumlu çıktılar elde etmeyi desteklemektedir (Machlowitz, 1980, akt: Tosunoğlu, 2021). İşkolikliğe davranışsal çerçeveden bakıldığında ise tedavi edilmesi gereken bir davranış bozukluğu olarak görülmektedir. Bu davranış bozukluğu çalışan bireylerde takıntıları sebebi ile işi iyi yapamama ve işletmelerin diğer üyeleri için sorun yaratma olarak gözlemlenmektedir (Fassel, 1990; Oates,1968; Oates, 1971; Schaufeli vd., 2008). Bu kavram toplumsal yaklaşım çerçevesinden incelendiğinde ise yalnızca olumlu sonuçları veya yalnızca davranış bozukluğu olan bir kavram olarak görülmemektedir (Scott vd.,1997). Bu durum kavrama ilişkin farklı tanımlamaları ortaya çıkarmaktadır. Ekonomik bir gerekçe olmadan işe aşırı odaklanma (McMillan vd., 2002), başarı ve onay arayışı ile işe aşırı zaman ayırma (Killinger,1992), çalışma içgüdüsünün

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

içten gelen bir baskı sonucu yüksek olmasına karşın işten, çalışmaktan duyulan zevkin düşük olduğu hâller (Spence ve Robbins, 1992) ve iş alanında fiziksel olarak geçirilen süre (Mosier, 1983, akt: Burke, 2000; Scott vd., 1997) işkoliklik olarak ifade edilmektedir.

Günümüz iş dünyasının dinamik yapısı, işletmelerin ödüllendirmeyi destekleyen rekabet anlayışı, çalışanlardan beklentileri, mobil iletişim cihazlarının ulaşılabilirliği arttırması ve iş alanı dışında da çalışmaya imkân sağlaması işkolikliği ortaya çıkarmaktadır (Blair-Loy ve Jacobs, 2003; Drago, 2000; Schabracq ve Cooper, 2000; Van Wijhe vd., 2011). Bu bağlamda işkoliklik kavramına ilişkin araştırma sayısı giderek artış göstermekte ancak bu çalışmaların bazıları işkolik kavramını davranış kalıbı, bazıları bağımlılık bazıları ise sendrom olarak ele almaktadır (Aziz ve Zickar, 2006; Porter, 2006; Scott vd., 1997).

İşkoliklik kavramını inceleyen araştırmalar bu kavramı etkileyen farklı faktörlerin olduğunu göstermektedir. Bu faktörlerden bazılarının iş alanında geçirilen süre, ekonomik sorunlar, aile alanında yaşanan problemler, kötüye giden evlilikler ve örgüt kültürü olduğu görülmektedir (Shimazu ve Schaufeli, 2009; Spence ve Robbins, 1992; Temel, 2006;). İşkolikliği etkileyen çeşitli faktörler olması nedeni ile alan yazında belirli bir çerçeve ile kesinleştirilmemiş olsa da bu faktörler genel olarak bireysel, örgütsel ve çevresel olarak ifade edilmektedir (Hu,2018). İşletmelerdeki aşırı çalışma anlayışının ve ikliminin işkolikliği önemli ölçüde tetiklediği bilinmektedir (Johnstone ve Johnston, 2005). Görev odaklılığın, başarısız olma korkusunun, gücü elde etme isteğinin hâkim olduğu işletmelerde işkolikliğin popüler olduğu bilinmektedir (Mazzetti vd., 2014; Morkeviçiüté ve Endriulaitiené, 2017). İşletmelerin işkolik davranışları ödüllendirmesi, işkolik davranış sergileyen çalışanların işkolik olmayan çalışanlara baskı yapması ile işkolik olmayanların işkolik davranışlarını arttırdığı bilinmektedir (Burke, 2000). Bu durumlar işkolikliği etkileyen örgütsel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Alan yazındaki araştırmalar bireylerin özelliklerinin işkolikliği tetiklediğini tespit etmiştir (Burke ve Ng, 2007; Mudrack vd., 2004;). Demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, ebeveynlik durumu) işkolikliği etkileyen bireysel faktörlerin başında gelmektedir (Balducci vd., 2016; Beiler-May vd., 2017; Clark vd., 2016; Spence ve Robbins, 1992). Özgüvenli, hırslı, girişimci, çalışkan ve heyecanlı bireylerin işkoliklik eğilimlerinin daha yüksek olduğu bilinmektedir. Demografik özellikler, çocukluk dönemindeki aile yaşantısı, ebeveyn geçmişi işkolikliği etkileyen bireysel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Garson, 2005, akt: Temel, 2006; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Bireysel ve

örgütsel faktörlerin haricinde sosyal ve makro ekonomik sebeplerle ilişkili işkolikliği etkileyen faktörler ise çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir (Yazıt, 2019). Alan yazındaki araştırmalar özellikle ekonomik (Schaufeli vd., 2008), sosyal ve teknolojik sebeplerin, değişimlerin, gelişimlerin işkolikliği önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Burke,2000; Ersoy Kart, 2005; Harpaz ve Snir, 2003; Porter, 2001; Spence ve Robbins, 1992; Van Wijhe vd., 2011). Değişen rekabet etme anlayışının çalsan bireylerde yarattığı işini kaybetme endişe ve korkusuyla işkolik davranışların tetiklenmesi de çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir (Van Beek vd., 2012).

Bu araştırma kapsamında işkoliklik kontrol edilemeyen, sürekli olarak çalışma ihtiyacı olarak ele alınmaktadır (Oates,1971). Bu bağlamda, bu kavramsal tanımı ortaya koyan işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma bileşenleri incelenmektedir.

**Aşırı Çalışma:** Aşırı çalışma işkolikliğin davranışsal boyutunu temsil etmektedir (Sharma ve Sharma, 2011). Bu bileşen, bireylerin yaşamlarında çalışmaya diğer faaliyetlerden daha fazla yer verdiği, aşırı olarak kabul edilecek çalışma davranışlarını belirlemeye yönelik sorular ile ölçümlenmektedir. Bireyin çevresel nedenlerden bağımsız çalışma davranışına diğer yaşam alanlarına ayırdığından fazla zaman ayırması anlamını taşımaktadır. Bu davranışsal bileşen bireylerin mutluluk seviyelerinde azalma, sosyal ilişkilerinde ve sağlıklarında olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Schaufeli vd., 2006).

**Kompulsif Çalışma:** Kompulsif çalışma işkolikliğin bilişsel boyutunu temsil etmektedir (Sharma ve Sharma, 2011). Bu bileşen, bireylerin içten gelen zorunluluk hislerinin bireyleri çalışmak zorunda hissettirmesi durumunu kapsamaktadır (Doğan ve Tel, 2011). Kompulsif bileşene dahil işkolikler, işe yönelik alışkanlıklarını düzenlemekte zorlanan, yaşamlarının iş dışındaki alanlarına kıyasla iş alanına daha düşkün bireyler olarak bilinmektedir (Robbinson, 1999). Kompulsif bireyler iş alanında olmasa bile sürekli olarak iş alanına zihinsel katılım sağlamaktadır (Del Libano vd., 2010).

Alan yazında gerçekleştirilmiş araştırmalar işkoliklik kavramının hem olumlu hem de olumsuz çıktıları olduğunu ortaya koymaktadır. İşkolikliğin olumlu çıktılarının, kısa vadede performansı ve iş tatminini artırması gibi sonuçları olduğu tespit edilmiştir (Erdirençelebi ve Ertürk, 2020). Uzun vadede ise fiziksel ve zihinsel sağlık problemleri, stres, iş ve aile ilişkilerini yıpratması olumsuz sonuçlarını ortaya koymaktadır (McMillan vd., 2004). İşkolik bireylerin sosyal ilişkileri kapsayan iş yaşam dengelerinin işkolik olmayan bireylere nazaran daha dengesiz olduğu tespit edilmiştir.

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

(Burke, 2000). İş yaşam dengesizliği olarak görülen işkoliklik daha az mutlu bireyler ve (Matuska, 2010: 107) iş alanında daha fazla zaman geçiren işkolik bireylerin aile ve arkadaşlık ilişkilerinin olumsuz etkilenmesi sonucu iş aile çatışmaları ortaya çıkmaktadır (Bakker vd., 2009; Porter, 1996; Robinson, 2000; Seybold ve Salomone, 1994;). İşkolikliğin sosyal alanda aynı zamanda evlilikte yabancılaşma, eşe karşı düşük pozitif duygulanım, düşük evlilik memnuniyeti, ebeveynlik ettikleri çocuklarda sevgisizlik, yalnızlık, izole olma, terk edilme duygulanımlarının oluşumu, tek taraflı ebeveynlikten kaynaklı öfke, sürekli şikayetçi olma gibi sonuçları bulunmaktadır (Robinson, 1998; Robinson, 2000). Kendilerini her zaman ilgi odağı olarak düşünen işkolikler aile alanlarında kendilerinin eşlerinin bir uzantısı olarak görmeleri nedeni ile aile etkinliklerine katılım sağlamaktan kaçınmaktadırlar (Robinson, 2000). Bu bağlamda işkolikliğin sosyal ilişkileri olumsuz etkilemesi, sosyal ilişkilerin geliştirilmesine engel olması işkolikliğin sosyal sonuçlarını ortaya koymaktadır (Ng vd., 2007). İşkoliklik bazı araştırmalarda olumlu bir çalışan davranışı olarak görülmektedir (Ölçer, 2005). Bu araştırmalarda işkolik bireyler çalışmaktan zevk alan, zamanın çoğunu çalışmaya kullanan, sağlıklı, başarılı ve iş tatminleri yüksek bireyler olarak kabul edilmektedir ve bu bireylerin çalışırken boş zamanlarına kıyasla daha olumlu duygulara sahip oldukları tespit edilmiştir (Machlowitz, 1980). İşkolikliği bir davranış bozukluğu olarak kabul eden araştırmaların sonuçları ise psikolojik ve fiziksel esenlik ile işkoliklik arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Burke, 1999; Chamberlin ve Zhang, 2009; Kanai ve Watabayashi, 2001; Spence ve Robbins, 1992;). İşkolikliğin davranış bozukluğu olarak kabul edildiği araştırmalar kapsamında stres (Aziz ve Cunningham, 2008), tükenmişlik (Andreassen vd., 2007), depresyon (Nie ve Sun, 2016), anksiyete, öfke (Robinson, 2000), psikolojik sorunlar (Shimazu ve Schaufeli, 2009), yorgun uyanma, uyku problemleri (Salanova vd., 2016) gibi birey odaklı sonuçlarının olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların aksine işkolik ve işkolik olmayan çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarında farklılaşmanın olmadığını tespit eden araştırmalarda bulunmaktadır (Burke vd., 2006; McMillan vd., 2004; Taris vd. 2008). İşkolikliğin sonuçlarını ortaya koyan araştırmalar arasında tutarlılık olmaması nedeni ile işkolikliğin yalnızca olumsuz çıktıları olduğu söylenememektedir. İşkolikliğin örgütsel sonuçlarına bakıldığında ise işkolik çalışanların işkolik olmayan çalışanlardan işkolik gibi çalışmalarını beklemeleri, bu şekilde çalışmayanları sürekli olarak eleştirmeleri, sorumluluk devrinden kaçınmaları, devrettikleri sorumlulukları gerçekleştiren çalışanlara sürekli olarak karışmaları ve kendi işlerine karışılmasına izin vermemeleri, bundan

hoşlanmamaları, planlamaya sadık kalmak istemeleri sebebi ile işletmedeki diğer çalışanlar içinde stres kaynağı olduğu görülmektedir (Maslach, 1986). Bu durumun yanı sıra değişimden kaçınmaları, kontrolcü yaklaşımları, takım çalışmasına uyum sağlayamamaları, yönetici görevindeki işkoliklerin ise talepkârlığına rağmen yetki devrinden kaçınması, astlar ile çalışmayı zorlaştırması, mükemmeliyetçi olmaları, vazgeçilmez olduklarını düşünmeleri işletmelerin işbirlikçi çıktılar elde etmelerini zorlaştırmakta ve işletmeler için olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır (Porter,1996; Seybold ve Salomone, 1994).

### 1.2. İşyeri Mutluluğu

Manevi ve maddi memnuniyet halinin bir sonucu olan mutluluk kavramı farklı bakış açıları ile incelenmekte ve günümüzde giderek disiplinler arası bir kavram halini almaktadır (Akduman, 2021). Bireylerin hasretlerine eksiksiz ve sürekli olarak ulaşması sonucu duyulan kıvanç duygusu mutluluk olarak ifade edilmektedir (TDK, 2022). Bu duygu durumu hedonik ve ödemonik yaklaşımlar ile kavramsallaşmaktadır (Erkuş vd., 2013).

**Hedonik Mutluluk Yaklaşımı:** Bu yaklaşımda mutluluk bir duygu durumu olarak kabul edilmekte ve anlık duyulan hazzın bir kazanımı olarak görmektedir. Hedonik mutluluk bireylerin yaşamlarında olumlu duygulanımların olumsuz duygulanımlardan fazla olması ile yaşamlarından tatmin olmaları durumunu ifade etmektedir (Bakker ve Oerlemans, 2011; Myers ve Diener, 1995). Hedonik mutluluk olumlu ve olumsuz duyguların hepsini kapsamakta yalnızca olumlu duyguların olumsuzlardan fazla olduğu durumları kapsayan tek boyut ile tanımlanmaktadır (Cenkseven ve Akbaş, 2007; Fisher, 2010; Joo ve Lee, 2017). Olumlu duygu durumlar enerjik, kararlı, neşeli, heyecanlı, ilgili olma halini, olumsuz duygular ise öfke, korku, kaygı gibi duygu durumlarını kapsamaktadır (Cenkseven ve Akbaş, 2007; Doğan vd., 2014). Hedonik mutluluk yaklaşımının temelinde iyi hissetme anlayışı yer almaktadır. Bu bağlamda hedonik mutluluk, acıdan kaçma ve zevk duyma amacıyla bireylerin deneyimlemek veya sahip olmak istediklerine eşlik eden olumlu duyguların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Keeman vd., 2017; Di Fabio ve Palazzeschi, 2015; Waterman vd., 2008).

**Ödemonik Mutluluk Yaklaşımı:** Ödemonik mutluluk değer ve erdem kavramları ile açıklanmaktadır. Ödemonik mutluluk yaklaşımına göre, bireylerin sahip oldukları değerler ve erdemlilik halleri yaşamlarını anlamlandırmakta bu sayede bireyler mutluluk duygusu içinde olmaktadır (Seligman, 2002). Ödemonik mutluluk, bireylerin yaşamdaki hedeflerini

gerçekleştirme isteğini, arayışını yansıtan işlevlerin psikolojik ve sosyal yönleriyle ilgilenmektedir (Arshad ve Rafique, 2016). Özerklik, ilişkiler, yeterli olma duygusu, kendini kabul gibi bireylerin manevi ihtiyaçlarının giderilmesi ödemonik mutluluğun odak noktasını oluşturmaktadır (Sheldon ve Elliot, 1999). Bireylerin geçmişlerindeki memnuniyet halleri öznel iyi oluş, geleceğe yönelik iyimser tutum ve umutlu olma halleri ise mutluluğu ifade etmektedir (Seligman ve Csikzentmihalyi, 2000).

Hedonik mutluluk subjektif, ödemonik mutluluk ise objektif bir bakış açısı ile mutluluğu kavramsallaştırmaktadır. Bu iki mutluluk yaklaşımı kuramsal olarak birbirleri ile ilişki içinde olan kavramlar olarak yorumlanmaktadır (Waterman vd., 2008). Günümüzde mutluluk işletmeler tarafından önem verilmesi gereken bir kavram halini almaktadır. İş hayatında mutluluğun işletme hedeflerini gerçekleştirmelerinde rol aldığı bilinmesi ile bu kavrama ilişkin araştırmaların arttığı, alan yazındaki bazı çalışmaların ise kavrama ilişkin çalışmalara hız kazandırdığı görülmektedir (Luthans, 2002; Wright, 2003). İşyeri mutluluğu, mutluluğun tanımından hareketle işyerinde hissedilen olumlu duygu durumları bütünü olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Weiss, 2002; Fisher, 2010). İşyeri mutluluğu kavramı bazen iş doyumunu (tatmini) olarak algınsa da iki kavramın birbiri ile ilişkili ancak birbirinden farklı kavramlar olduğu bilinmektedir. İşyeri mutluluğu bireylerin çalışırken ki mutluluk hallerinin kişisel ve çevresel boyutunu kapsamakta, iş doyumunu ise bireylerin işlerine ilişkin bilişsel değerlendirmelerini kapsamaktadır (Judge ve Hulin, 1993; Turan, 2018; Wright ve Doherty, 1998). Özetle işyeri mutluluğu işe, işin özelliklerine ve örgüte yönelik olumlu duygu durumlarının bileşeni olarak ifade edilmektedir (Fisher, 2010).

İşyeri mutluluğunu etkileyen faktörleri ortaya koymak, işletmelerin, çalışanların işyeri mutluluklarını arttırabilmesi, azalmasını önlemesi veya koruması için işyeri önem arz etmektedir (Wesarat vd., 2014). Alan yazında işyeri mutluluğunu etkileyen faktörleri ortaya koymayı amaçlayan araştırmalar bulunmaktadır (Nazlı, 2015; Tasnim,2016; Polatçı ve Ünvar, 2021). Alan yazındaki araştırmaların bazıları işyeri mutluluğunu etkileyen faktörleri sınıflandırırken (Oswald,2002; Fisher, 2010; Chaiprasit ve Santidhirakul, 2011; Tasnim, 2016; Turan, 2019), bazı araştırmalara bu faktörleri gruplandırmadan tek tek açıklamaktadır (Thummakul vd.; 2012, Wesarat vd., 2014; Januwarsono, 2015; Bulut, 2016; Alparslan vd., 2016; Güner ve Çetinkaya Bozkurt, 2017; McKee, 2017). İş yeri mutluluğunu etkileyen bireysel faktörler demografik değişkenleri (Andrew, 2011; Tadic vd., 2013; War, 2013; Tovicha ve Kheannil, 2015; Öztürk,



2016; Kim, 2018), kişiliği (Myers ve Diener 1995; Danna ve Griffin, 1999; Fisher, 2010; Malkoç, 2011; Warr, 2013; Januwarsono, 2015), sağlığı (Andrew, 2011; Thummakul vd., 2012), iş yaşam dengesini ( Quick ve Quick, 2004; Andrew, 2011; De Neve ve Ward, 2017; Turan, 2018) kapsamaktadır. Örgütsel faktörler iş tasarımını (Gavin ve Mason, 2004; Erdoğan vd., 2006; Williams vd., 2017), yönetim anlayışını (Harter vd., 2003; Thummakul vd., 2012; Tovicha ve Kheannil, 2015; Bulut, 2015) adilliği, mevkiyi, işin anlamlılığını, başarıyı, örgüt büyüklüğünü, sektörü, sosyal ilişkileri, liderliği, ödüllendirmeyi (Sparks vd., 2001; Chaiprasit ve Santiidhirakul, 2011; Tafvelin vd., 2011; Januwarsono, 2015; Tovicha ve Kheannil, 2015; Bulut, 2015; Alparslan vd., 2016; Güner ve Çetinkaya Bozkurt, 2017; Turan, 2019) kapsamaktadır. Çevresel faktörler ise sosyal çevrenin genişliğini (Myers ve Diener, 1995; Kim, 2018), bireye verilen sosyal desteği (Gülaçtı, 2010), çalışan bireyin iş hayatı dışındaki yaşamını (Doğan vd., 2014), özel yaşamındaki mutluluk hallerini (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015), bireyin toplum içindeki statüsünü (Andrew, 2011) kapsamaktadır.

Bu araştırma kapsamında işyeri mutluluğu işe, işin özelliklerine ve örgüte yönelik olumlu duygu durumlarının bileşeni olarak ele alınması sebebi işyeri mutluluğunun üç bileşeni olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık ile açıklanmaktadır (Sallas-Vallina ve Alegre, 2018; Bilginoğlu ve Yozgat 2020).

***İşe Angaje Olma:*** İşyeri mutluluğu kavramının işe angaje olma bileşeni işe yönelik olumlu duygu durumlarını kapsamaktadır. İş yerindeki heyecan, dinçlik, işe kendini vermeye ilişkin zihinsel durumların bütünü olarak ifade edilmektedir (Sallas-Vallina ve Alegre, 2018). Çalışanların kendilerini işe adapte etmeleri olarak ifade edilen işe angaje olma bileşeni işyerindeki heyecan ve tutkuya bağlı olarak ortaya çıkan çalışmaya teşvik edici iyilik halini ortaya koymaktadır (Warr ve İnceoğlu, 2012). İşe angaje olan çalışanlar işyerinde kendilerini bilişsel ve duygusal olarak ifade edebilmektedir. Bireylerin kendilerini işe verme, adama davranışı olarak gözlemlenmektedir (Khan, 1990).

***İş Tatmini:*** İşyeri mutluluğu kavramının iş tatmini bileşeni işin özelliklerine yönelik olumlu duygu durumlarını kapsamaktadır (Locke, 1976, akt: Sallas-Valina ve Alegre, 2018). Bu kavram işletmelerde genel olarak iş performansı ile ilişkilendirilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996; Chiva ve Alegre, 2009). İş tatmini, çalışanların işin özelliklerine ilişkin yargıları, çalışma şartları hakkındaki duygularının değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Moorman, 1993).

Örgüte Bağlılık: İşyeri mutluluğu kavramının örgüte bağlılık bileşeni örgüte yönelik olumlu duygu durumlarını kapsamaktadır (Sallas-Vallina ve Alegre, 2018). Çalışanların işletme amacı ile özdeşleşme, işletmenin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik çaba sarf etme ve işletme kalma istekliliği örgüte bağlılık olarak ifade edilmektedir (Mowday,1998; Meyer vd., 2002).

İşyerinde mutluluğunun çıktıları işyerinde mutluluğu yaratmanın önemini de ortaya koymaktadır. İşyerinde mutlu bireylerin işyeri mutluluğu düşük olan bireylere nazaran %12 daha üretken çalışanlar olduğu bilinmektedir (Abraham, 2015). Aynı zamanda işyerinde mutlu bireylerin yaratıcı fikirler ürettiği, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile etkileşim halinde olarak daha sağlıklı iletişim kurduğu, bu sayede daha hızlı öğrenebildiği ve işletme amaçlarının daha hızlı gerçekleştirildiği, hızlı terfi aldığı ve bu bağlamda daha iyi maddi kazançta sahip oldukları bilinmektedir (Pryce-Jones, 2011). İşyeri mutluluğunun bireye ve işe yönelik sonuçları bulunmaktadır. Prososyal davranış (Cropanzano ve Wright,1999; Myers ve Diener, 1995), genel yaşam mutluluğu (Aycan vd., 2007) ve yaratıcılık (Achor,2010) bireye yönelik sonuçlarını kapsarken performans (Rego ve Cunha, 2008). ve bilgi paylaşımı davranışı (Kankanhalli vd.; 2005) gibi sonuçlar işe yönelik çıktılarını kapsamaktadır. (Alacalar Çakır, 2019).

### **1.3. İşkoliklik ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi**

İşkoliklik, çalışma davranışına karşı kontrol edilemeyen ihtiyaç hissi olarak tanımlanmaktadır (Oates, 1971). İşkolikliğin işe kaptırma, işten kopmakta zorlanma, işe gömülme ile pozitif bir ilişkisinin olduğu bilinmektedir (Schaufeli vd., 2008). Alan yazındaki işkoliklik ve mutluluk ilişkisini temel alan araştırmalar işkolik ile yaşam tatmini, iş tatmini, öznel iyi oluş, ilişki kalitesi, bireysel mutluluk gibi mutluluğu ortaya koyan kavramlar ile negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Bakker vd., 2012; Saiga ve Yoshioka, 2020; Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli vd., 2006; Shimazu ve Schaufeli, 2009; Taris vd., 2010; Van Beek vd., 2014). Bu araştırma sonuçlarının yanı sıra alan yazında işkoliklik ve mutluluk arasında ilişki olmadığını veya pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiş olan çalışmalarda bulunmaktadır (Demirbulat vd., 2019; McMillan vd., 2004; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). Alan yazındaki araştırmalar arasındaki bu farklılık bağımlılık teorisinin iki farklı bakış açısı ile açıklanmaktadır. Bağımlılık teorisi, bağımlılığı psikolojik ve tıbbi bağımlılık olarak modellemektedir. Her iki modelde bağımlılık, davranışların bireylerin zararına olan sonuçlarını ifade etmektedir (Eysenck, 1997). Tıbbi bağımlılık modelinde vücut tarafından üretilen veya vücuda dışarıdan alınan maddeler sonucu fiziki olarak bağımlılığa

dönüşmüş davranışlar açıklanmaktadır (Fassel, 1992). İşkolik bireylerde bu durum çalışma eylemi sonucunda adrenalin salgısının artması ile davranışın süreklilik kazanması olarak görülmektedir (Di Chiara, 1995). Psikolojik bağıllık modelinde ise bir davranışın verimli olabilmesi için tekrar edilmesi gerekliliği bireyleri işlerine daha yoğunlaştırmakta ve bağımlı olunan bir davranış haline dönüşmektedir (Rohrlich, 1980). Tıbbi bağıllık modeline dayanarak alan yazındaki işkolikliğin mutluluk ile olan pozitif ilişkisi açıklanmaktadır. İş dışındaki sorumluluklarını yerine getirmeme uğruna çalışmayı düşünmekten kendini alıkoyamayan işkolik bireylerin, bağıllık yaklaşımından hareketle özünde mutlu olmadıkları varsayılabilmektedir. Bu bağlamda Matuska (2010) araştırmasında ileriki araştırmalara işkoliklik ile ilgili alanın netlik kazanmasına ilişkin olan önerisi üzerine de işkolikliğin işyeri mutluluğunu ile olan ilişkisini ve işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla araştırmanın hipotezleri bölümünde yer alan hipotezler önerilmektedir. Bağıllık teorisinin iki farklı modeline göre işkolikliğin işyeri mutluluğuyla ilişkisinin farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek adına işkolikliğin bileşenleri olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile işyeri mutluluğunun bileşenleri olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağıllık arasındaki ilişkiler alt hipotezler ile iddia edilmektedir.

## **2. Yöntem**

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacına, evren ve örnekleme, kullanılan yöntem ve analiz tekniklerine, modeline ve bu model kapsamında önerilen hipotezlere yer verilmektedir.

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada, işkolikliğin bileşenlerinin işyeri mutluluğu ve bileşenleri ile ilişkisinin, işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinin sağlık hizmeti sektörü çalışanlarının algıları kapsamında incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amacın temelinde bağımlı değişken olan işyeri mutluluğu ile bağımsız değişken olan işkoliklik arasındaki ilişkiyi belirlemek, her iki değişkenin bileşenlerinin ayrı ayrı incelenmesi ile ilişkinin güçlü olduğu bileşenin belirlenmesi ve işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinin ortaya konması yer almaktadır. Çalışmanın sağlık sektörü çalışanları kapsamında gerçekleştirilmesi ile ertelenemez bir hak olan sağlık hizmeti sunulan bu işletmelerde işyeri mutluluğunu etkileyen ve işyeri mutluluğu ile ilişkili olan unsuru tespit ederek hastanelere farklı bir bakış açısı sunmak ve sunulan hizmeti iyileştirmenin farklı yolları gösterilmek hedeflenmektedir.

## **2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın sınırlılıkları Türkiye'nin İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenini etkileyen faktörler dikkate alındığında yoğun çalışma temposu, esnek çalışma saatleri, hizmet vermenin sürekliliğini koruduğu sağlık sektörü tercih edilmiştir. Bu durumun yanı sıra ülkemizde hastane sayısı giderek artması ve çalışma şartlarında iyileştirmeye gidilmemesi işletmeler arasında işgücü rekabetini arttırmakta ve çalışan devir hızını yaygınlaştırmaktadır. İşyerinde mutluluğun işe adanma ve prososyal iş davranışı sergileme gibi sonuçları olması (Bulut, 2015; Fisher, 2010; Kim, 2019) ve bu sonuçların özellikle sağlık sektörünün iş yapısı gereği fayda yaratacağı düşünülmemesinden hareketle, sağlık hizmeti alma hakkının ertelenemez olması, sağlık sektöründe bireye özgü, kimi zaman karmaşık, acil ve değişken bir hizmet sunulması ve genellikle hizmetin sunulması için çalışan bireyin fiziken hizmet sunulan alanda hazır bulunması gerekliliği, bu sektörde hizmet veren çalışanların mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmaları, iş alanın da hayati önem taşıyan rol ve sorumluluklarının bulunması işin yapısının işkolikliğe iten nitelikte olması sebebi ile araştırmanın örneklemini İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastaneler olarak tercih edilmiştir (Bilazer vd., 2008; Kuruca ve Boşgelmez, 2018; Shivakumar ve Pujar, 2017). Araştırma amacı doğrultusunda İstanbul ilinde özel hastanelerde çalışan toplam 819 sağlık personelinden e-posta yöntemi ile veri elde edilmiştir.

## **2.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Analiz Teknikleri**

Araştırmada demografik sorulara, İşkoliklik ve İşyeri Mutluluğu Ölçeklerine yer verilmektedir. Demografik değişkenler 8, işkoliklik değişkeni 14, işyeri mutluluğu değişkeni 9 ifade ile ölçümlenmektedir. Çalışmada işyeri mutluluğu, Sallas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından geliştirilmiş olan 3 bileşenden oluşan, Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış, cronbach alfa kat sayısı 0,89 bulunmuş ölçek aracılığı ile ölçümlenmiştir. İşkoliklik ise Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve 17 ifadeden oluşan İşe Bağımlılık Ölçeği'nin (Dutch Work Addiction Scale - DUWAS) Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış 14 ifadeli, 2 bileşenli versiyonu kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında toplanmış olan verilerin analizini gerçekleştirmek için SPSS 25.0 analiz programları kullanılmıştır. Analizler gerçekleştirilirken önem düzeyi  $p=0.05$  ve  $p=0.01$  olarak alınmış ve öncelikli olarak ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlikleri Cronbach's Alpha güvenilirlik

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

ölçütü ile doğrulanmıştır. Ölçeklerin geçerlilikleri doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile kontrol edilmiştir. DFA ile modelin uygunluğunu ortaya koyabilmek için Ki kare uyum iyiliği indeksi ile birlikte, CFI, RMSEA, GFI, RMR, SRMR, NFI, NNFI, AGFI uyum indekslerine uyumu kontrol edilmiştir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003). Araştırmanın örnekleminin dağılımının incelenmesi adına normal dağılım analizi ve merkezi eğilim ölçümlerinden faydalanılmıştır. Sağlık sektörü çalışanlarının her bir ölçüme katılım seviyeleri ise ortalama ve standart sapma değerleriyle incelenmiştir.

Sağlık sektörü çalışanlarının demografik özellikleri frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Demografik özelliklerin ölçüm araçları arasında karşılaştırılması için bağımsız t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda ileri sürülen hipotezlerin geçerliliğinin incelenmesi adına bağımsız ve bağımlı değişken ve bu değişkenlerin alt bileşenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına Pearson korelasyon analizi, bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde kullanılan uyum kriterleri Tablo 1’de belirtilmiştir.

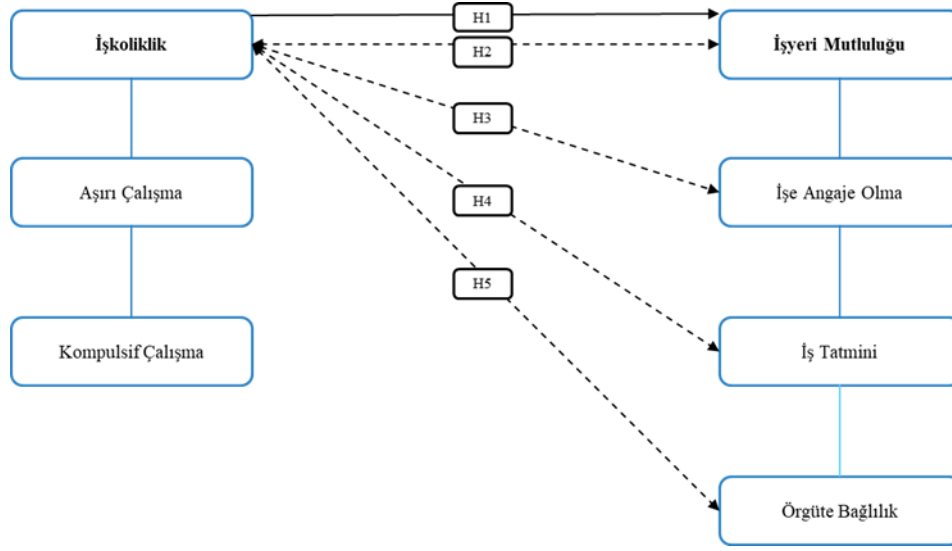
**Tablo 1: Uyum Kriterleri**

Kriterler	Uyum Düzeyleri	
	Mükemmel	Kabul Edilebilir
$\chi^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$

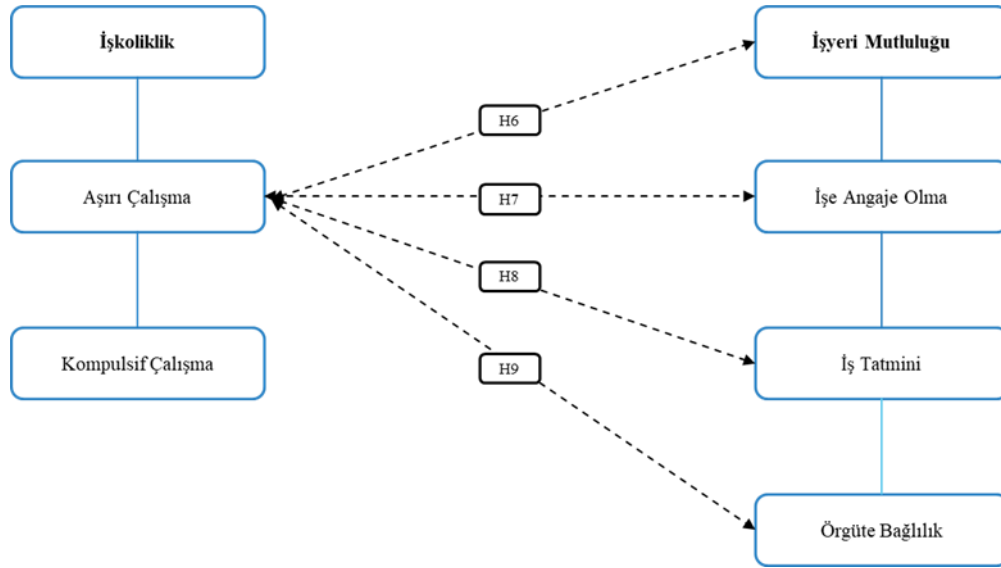
### 2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın modeli oluşturulurken; işkoliklik kavramı bağımsız, işyeri mutluluğu ise bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve bu ilişkiye ilişkin hipotezler ileri sürülmüştür. Araştırmanın modeli ve ileri sürülen hipotezler aşağıdaki gibidir;

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

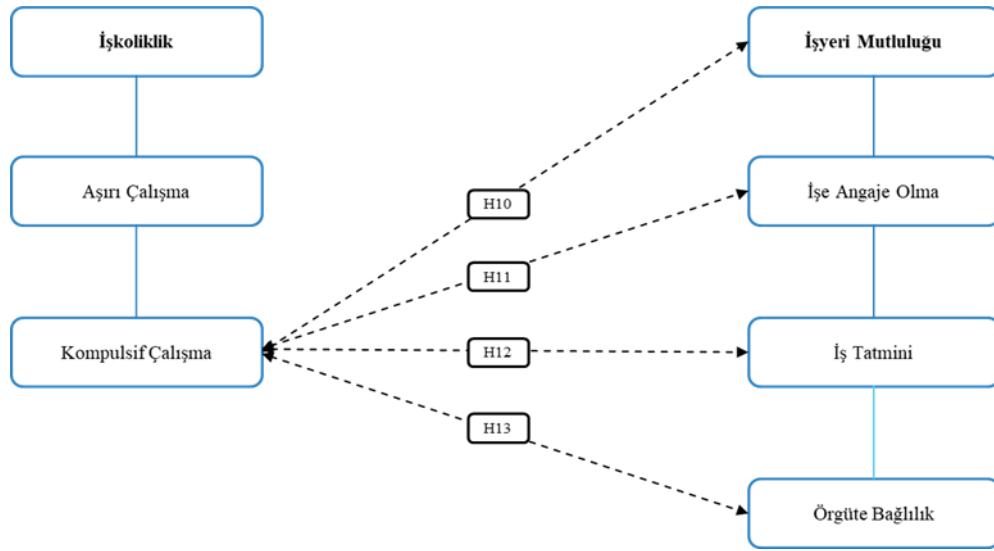


**Şekil 1: Araştırma Modeli**



**Şekil 2: İşkolikliğin Aşırı Çalışma Alt Boyutu İlişkisi Modeli**

ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE



Şekil 3: İşkolikliğin Kompulsif Çalışma Alt Boyutu İlişkisi Modeli

H1: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin işyeri mutluluğu seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyeleri ile işyeri mutluluğu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyeleri ile işyeri mutluluğu seviyelerinin işe angaje olma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyeleri ile işyeri mutluluğu seviyelerinin iş tatmini alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyeleri ile işyeri mutluluğu seviyelerinin örgüte bağlılık alt boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin aşırı çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin aşırı çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğu seviyelerinin işe angaje olma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin aşırı çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğu seviyelerinin iş tatmini alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin aşırı çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğu seviyelerinin örgüte bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin kompulsif çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin kompulsif çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğu seviyelerinin işe angaje olma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin kompulsif çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğu seviyelerinin iş tatmini alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H13: Sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerinin kompulsif çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğu seviyelerinin örgüte bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **3. Analiz ve Bulgular**

Araştırmanın bu bölümünde demografik, ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik analizlerinin, araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezlerin testine ilişkin analizlerin bulgularına ve bu bulguların değerlendirilmesine yer verilmektedir.

#### **3.1. Demografik Bulgular**

Araştırmanın bu bölümünde ulaşılan 819 kişilik örnekleme ait demografik özelliklere ait bulgulara yer verilmiştir.



**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

**Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler**

Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	610	74,48
	Erkek	209	25,52
Yaş	35 ve altı	187	22,83
	36-45	207	25,27
	46-55	231	28,21
	56 üstü	194	23,69
Medeni Durum	Evli	441	53,85
	Bekar	378	46,15
Çocuk Sayısı	Çocuğum yok	330	40,29
	1	261	31,87
	2	128	15,63
	3 veya üzeri	100	12,21
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	222	27,11
	Lisans	439	53,60
	Y.Lisans	103	12,58
	Doktora	55	6,72
Gelir (TL)	30.000 ve altı	113	13,80
	30.000- 40.000	230	28,08
	40.001- 50.000	317	38,71
	50.001- 60.000	44	5,37
	60.001 - 70.000	22	2,69
	70.001 veya üzeri	93	11,36
Çalışma Süresi	15 yıl veya altı	210	25,64
	15 üzeri	609	74,36
Görev	Hekim	121	14,77
	Hemşire	520	63,49
	Diğer Sağlık Personeli	178	21,73
<b>Toplam</b>		<b>819</b>	<b>100,00</b>

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya dahil olan toplamda 819 sağlık personelinin %74,48'nin kadın (n:610), 46-55 yaş aralığında, evli (%53,85; n:441), çocuğu olmadığı (%40,29; n:330) veya 1 çocuklu (%31,87; n:261), lisans mezunu (%53,60; n:439), 40.001-50.000 TL arasında gelire

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

sahip (%38.71; n:317), 15 yıl veya üzeri toplam çalışma süresine sahip (%74.36; n:609) ve hemşire oldukları (%63.49; n:520) olduğu görülmektedir. Buna göre örneklem grubu çoğunluğunun 46-55 yaş aralığında, evli, çocuk sahibi olmayan, 40.001-50.000 TL arasında geliri olan, 15 yıl ve üzeri tecrübeye sahip kadın hemşirelerden oluşmaktadır.

### 3.2. Betimsel Bulgular ve Verilerin Dağılımı

Elde edilen veriler dahilinde örneklem grubunun dağılımı ve ölçümlenen değişkenlere ait tanımlayıcı bulgular Tablo 3’de belirtilmektedir.

**Tablo 3:** Verilerin Dağılımı ve Betimsel Bulgular

Ölçümler	Merkezi Eğilim Ölçüleri			Basıklık-Çarpıklık	
	Ort.	s.s	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
İşe Angaje Olma	2,97	1,18	3,00	-0,17	-1,28
İş Tatmini	3,08	1,25	3,33	-0,25	-1,38
Örgüte Bağlılık	3,04	1,22	3,33	-0,24	-1,38
İş Yeri Mutluluğu	3,03	1,02	3,22	-0,37	-1,20
Aşırı Çalışma	2,99	1,11	3,25	-0,23	-1,49
Kompulsif Çalışma	3,16	1,09	3,67	-0,52	-1,27
İşkoliklik	3,06	1,03	3,36	-0,36	-1,40

Araştırmanın verilerinin dağılımının tespiti için merkezi eğilim ölçülerinden medyan ve ortalama değerleri kontrol edilmiş ve yakınsadıkları tespit edilmiştir. Bunun üzerine basıklık ve çarpıklık düzeylerinin alt -2, üst + 2 üst sınır kontrolü yapılmış ve tüm değerlerin alt ve üst sınır aralığında olduğu tespit edilmiştir (George ve Mallery 2010). 5’li likert yapısına sahip ölçekler için katılımcıların değişkenlere yönelik düzeylerini tespit edebilmek için 0,8 puan aralığı ( $4/5=0,8$ ) kullanılmıştır. Bu puanlama sisteminde başlangıç puanı olan 1 puana 0,8 aralığı kadar puan eklenerek her ölçüm düzeyine ilişkin alt ve üst sınırlar hesaplanmıştır (Durmaz,2020). Bu puanlama sonucunda, bu araştırmada 1-1,80 aralığı çok düşük, 1,81-2,6 aralığı düşük, 2,61-3,4 aralığı orta, 3,41-4,2 aralığı yüksek, 4,21-5,0 aralığı çok yüksek düzeyi temsil etmektedir.

Hizmet sektörünün sağlık alanında çalışan bireylerin işyeri mutluluk seviyelerinin  $3,03\pm$ , iş yeri mutluluğunun bileşenlerinden işe angaje olma seviyelerinin  $2,97\pm 1,18$ , iş tatmini seviyelerinin

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

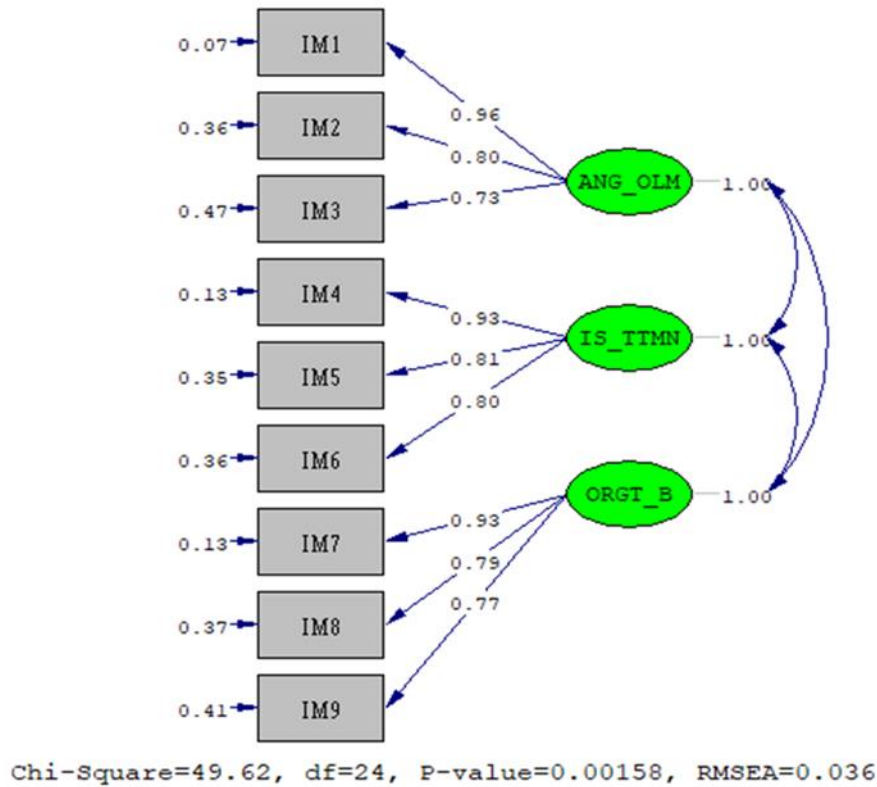
3.08±1.25 ve örgüte bağlılık seviyelerinin 3.04±1.22, işkoliklik seviyelerinin 3.06±1.03, işkoliklik bileşenlerinden aşırı çalışma seviyelerinin 2.99±1.11, kompulsif çalışma seviyelerinin 3.16±1.09 ile orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

**3.3. Ölçüm Araçlarının Geçerliliklerine ve Güvenilirliklerine İlişkin Bulguları**

Araştırmanın bu bölümünde ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirliğini ortaya koymaya yönelik analizler yer almaktadır.

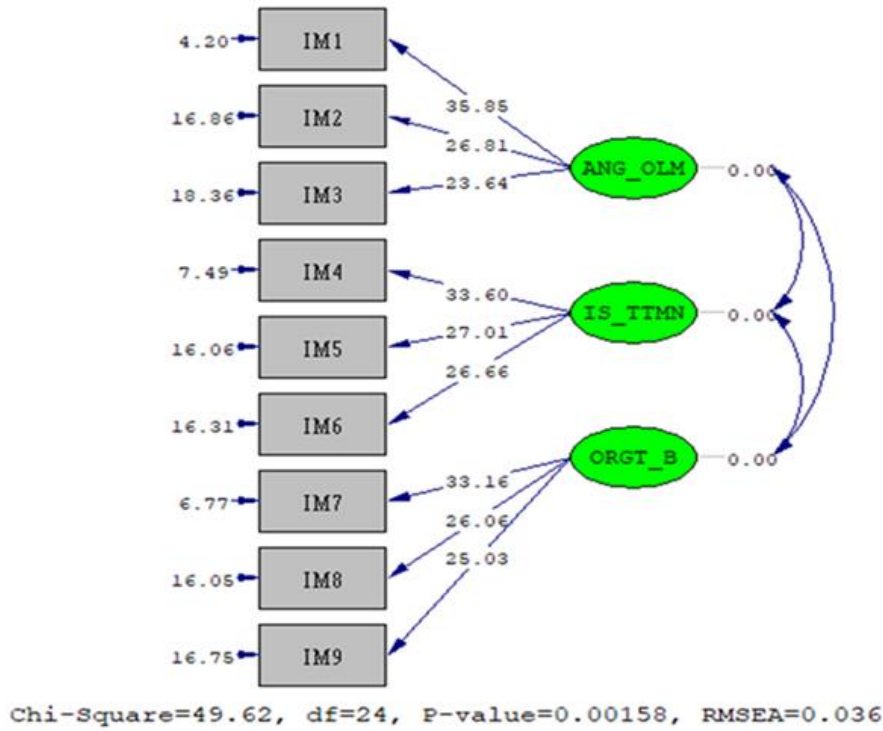
**3.3.1. İşyeri Mutluluğu Ölçeğinin Geçerliliğine ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular**

İşyeri Mutluluğu Ölçeğinin açıklanan faktör yapısının (Bilginoğlu ve Yozgat, 2019) Bu araştırma kapsamınca doğrulayıcı yapısını ortaya koymak için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına Şekil 4 ve Şekil 5 de yer verilmiştir.



**Şekil 4:** İşyeri Mutluluğu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Standartlaştırılmış Faktör Yüklerine Ait Path Diyagramı

ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE



Şekil 5: İşyeri Mutluluğu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Standartlaştırılmış T-Değerlerine Ait Path Diyagramı

İşyeri mutluluğu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları incelendiğinde maddelere ait standardize edilmiş faktör yük değerlerinin 0,73–0,96 arasında olduğu ve bu yüklerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Şekil 4). İşyeri mutluluğu ölçeğinin açıklanan faktör yapısının (Bilginoğlu ve Yozgat, 2019) doğrulanıp doğrulanmadığının kontrolü için ulaşılan uyum indeksleri sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

**Tablo 4:** İşyeri Mutluluğu Ölçeğine Ait DFA Sonucu Ulaşılan Uyum İyiliği Değerleri

Kriterler	Araştırma Sonucu	
$\chi^2/sd$	2,067	Mükemmel
RMSEA	0,036	Mükemmel
SRMR	0,019	Mükemmel
NFI	0,99	Mükemmel
NNFI	0,99	Mükemmel
CFI	0,99	Mükemmel
GFI	0,97	Mükemmel
AGFI	0,95	Mükemmel
IFI	0,99	Mükemmel
RFI	0,99	Mükemmel

$\chi^2/sd= 2.067$  sonucu ile mükemmel,  $RMSEA=0.036$  sonucu ile mükemmel uyum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Diğer uyum kriterleri kontrol edildiğinde ise mükemmel uyum düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar araştırmada kullanılan işyeri mutluluğu ölçeğinin açıklanan 3 alt boyutlu faktör yapısının bu araştırma kapsamında doğrulandığının bir göstergesidir. Araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının işyeri mutluluğunu ölçümlemede kullanılan ölçüm aracının güvenilirliğini tespit etmek için hesaplanan Cronbach's alpha değeri, CR (Birleşik Güvenilirlik) ve AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) Düzeyleri Tablo 5'de yer almaktadır.

**Tablo 5:** İşyeri Mutluluğu Ölçeğine İlişkin Güvenirlik CR ve AVE Düzeyleri

	Değişkenler	Cronbach's		
		CR	AVE	Alpha
Alt	İşe Angaje Olma	0,873	0,698	0,874
Boyutlar	İş Tatmini	0,885	0,720	0,881
	Örgüte Bağlılık	0,871	0,694	0,866
	<b>İşyeri Mutluluğu</b>	-	-	0,903

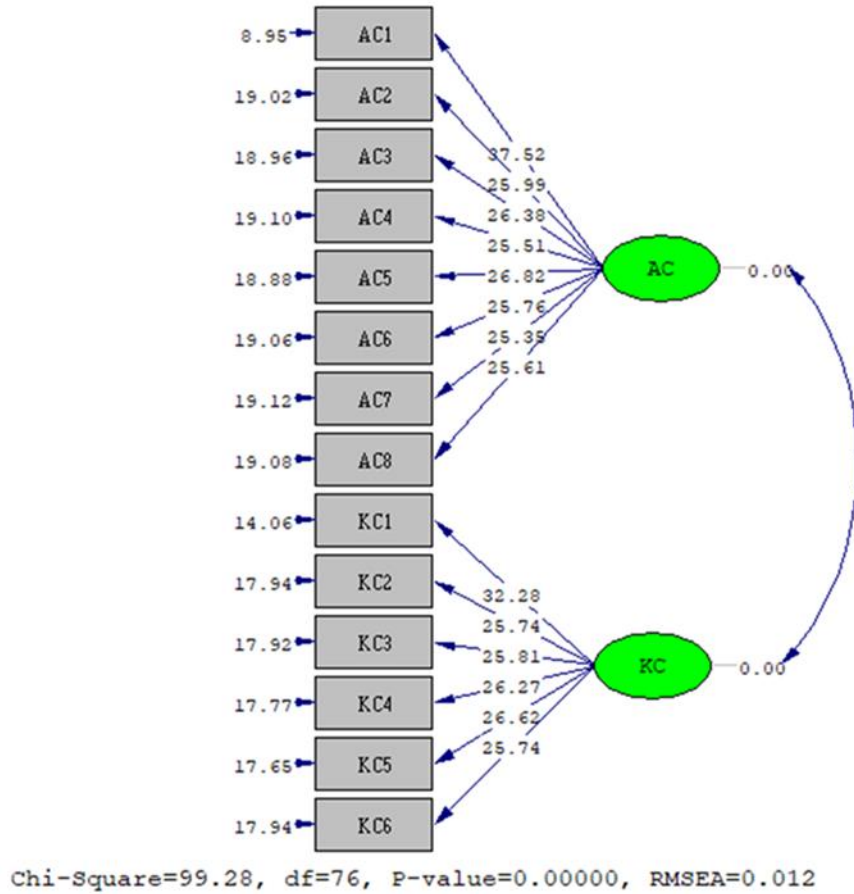
Araştırmada kullanılan işyeri mutluluğu değişkeninin ölçüm aracının yakınsak geçerliğini değerlendirmek üzere ölçme araçları içerisinde yer alan yapıların AVE ve CR değerleri incelenmiştir. İlgili değerlerde yakınsak geçerliğin sağlanabilmesi için AVE değerlerinin, alan yazındaki sınır değer olan 0,50'nin üzerinde CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair ve diğ., 2010). İşyeri Mutluluğu Ölçeği içerisindeki yapılara ilişkin AVE ve CR değerlerinin her iki kıstası da karşıladığının tespit edilmesinden yola çıkılarak İşyeri mutluluğu ölçme aracının yakınsak geçerliliği sağladığı görülmektedir. Boyutların

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

ve ölçek genelinin güvenilirliğini ortaya koymak adına iç tutarlılık katsayısını veren cronbach's alpha güvenirlik analizi yapılmış, ölçek geneli ve alt boyutları için güvenirlik düzeylerinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Cronbach's alpha>0.70).

### 3.3.2. İşkoliklik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

İşkoliklik ölçeğinin açıklanan faktör yapısının (Doğan ve Tel, 2011) bu araştırma kapsamında doğrulanması için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 6 ve Şekil 7'de belirtilmektedir.



**Şekil 6:** İşkoliklik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Standartlaştırılmış Faktör Yüklerine Ait Path Diyagramı

İşkoliklik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre maddelere ait standardize edilmiş faktör yük değerlerinin 0.76–0,97 arasında ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin açıklanan faktör yapısının doğrulanma kontrolü için ulaşılan uyum indeksleri sonuçları Tablo 6'de yer almaktadır.

**Tablo 6:** İşkoliklik Ölçeğine Ait DFA Sonucu Ulaşılan Uyum İyiliği Değerleri

Kriterler	Uyum Düzeyleri	
	Araştırma Sonucu	
$\chi^2/sd$	1,306	Mükemmel
RMSEA	0,012	Mükemmel
SRMR	0,013	Mükemmel
NFI	0,99	Mükemmel
NNFI	0,99	Mükemmel
CFI	0,99	Mükemmel
GFI	0,97	Mükemmel
AGFI	0,96	Mükemmel
IFI	0,99	Mükemmel
RFI	0,99	Mükemmel

$\chi^2/sd=1.306$ ,  $RMSEA=0.012$  sonuçları ile mükemmel uyum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Diğer uyum kriterleri incelendiğinde de mükemmel uyum aralığında olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar ölçeğin açıklanan 2 alt boyutlu faktör yapısının bu araştırma kapsamında doğrulandığını göstermektedir.

Araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik seviyelerini ölçümlemede kullanılan ölçüm aracının güvenilirliğini tespit etmek için hesaplanan Cronbach's alpha değeri, CR (Birleşik Güvenilirlik) ve AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) Düzeyleri Tablo 7'de yer almaktadır.

**Tablo 7:** İşyeri Mutluluğu Ölçeğine İlişkin Güvenirlik CR ve AVE Düzeyleri

Değişkenler	Cronbach's		
	CR	AVE	Alpha
Alt Boyutlar			
Aşırı Çalışma	0,933	0,637	0,932
Kompulsif Çalışma	0,912	0,634	0,913
<b>İşkoliklik</b>	-	-	0,948

Araştırmada kullanılan işkoliklik değişkenin ölçüm aracının yakınsak geçerliğini değerlendirmek üzere ölçme araçları içerisinde yer alan yapıların AVE ve CR değerleri incelenmiştir. İlgili değerlerde yakınsak geçerliğin sağlanabilmesi için AVE değerlerinin, alan yazındaki sınır değer olan 0,50'nin üzerinde CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair ve diğ., 2010). İşkoliklik Ölçeği içerisindeki yapılara ilişkin AVE ve CR değerlerinin her iki kıstası da karşıladığının tespit edilmesinden yola çıkılarak İşkoliklik ölçme

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

aracının yakınsak geçerliliği sağladığı görülmektedir. Boyutların ve ölçek genelinin güvenilirliğini ortaya koymak adına iç tutarlılık katsayısını veren cronbach's alpha güvenirlik analizi yapılmış, ölçek geneli ve alt boyutları için güvenirlik düzeylerinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Cronbach's alpha>0.70).

### 3.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı doğrultusunda ileri sürülen hipotezler test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konması için Pearson korelasyon analizi, bağımsız değişken olan işkolikliğin, bağımlı değişken olan işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinin incelenmesi adına regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Pearson korelasyon analizi sonuçlarının 0-0.29 arasında zayıf; 0.30-0,64 arasında orta; 0.65-0.84 güçlü; 0.85-1 arasın da çok güçlü ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Ural ve Kılıç: 244). Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

**Tablo 8:** Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken No	Değişkenler	Değişken No								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Aşırı Çalışma	r	1	0,738	0,952	-0,63	-0,414	-0,372	<b>-0,559</b>	-0,442
		p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
2	Kompulsif Çalışma	r		1	0,909	-0,477	-0,307	-0,309	-0,432	-0,323
		p			0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
3	İşkoliklik	r			1	-0,606	-0,394	-0,37	<b>-0,541</b>	<b>-0,419</b>
		p				0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
4	İşe Angaje Olma	r				1	0,599	0,582	0,861	0,570
		p					0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
5	İş Tatmini	r					1	0,496	0,835	0,403
		p						0,001*	0,001*	0,001*
6	Örgüte Bağlılık	r						1	0,824	0,379
		p							0,001*	0,001*
7	İşyeri Mutluluğu	r							1	<b>0,534</b>
		p								0,001*

\*p<0.05; r:pearson korelasyon analizi

Tablo 8 incelendiğinde; sağlık sektöründe çalışanların işkoliklik seviyeleri ile işyeri mutlulukları ve işkolikliğin tüm alt bileşenlerinin işyeri mutluluğunun tüm alt bileşenleri arasında orta düzeyde ters orantılı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik düzeyleri azaldığında işyeri mutluluk seviyelerinin orta düzeyde artacağı olarak yorumlanmaktadır. Alt bileşenler arasındaki en yüksek ilişki işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu ile işyeri mutluluğunun işe angaje olma alt boyutu arasında olduğu tespit edilmiştir. Pearson



**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

Korelasyon analizi sonuçları araştırma kapsamında ileri sürülen H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, H10, H11, H12, H13 hipotezlerinin doğrulandığını göstermektedir.

Araştırma kapsamında ileri sürülen H1 hipotezinin test edilmesin için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modelinin regresyon analizine uygunluğunu ortaya koymak için verilerin dağılımının normalliği, değişkenler arasında ilişki olması durumun kontrol edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım olduğunu gösteren sonuçlara Tablo 3’de, değişkenler arasında ilişki olduğunu gösteren sonuçlara ise Tablo 8’de yer verilmektedir. Bu bağlamda bağımsız değişken olan işkoliklik seviyesinin bağımlı değişken olan işyeri mutluluğu seviyesi üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek adına gerçekleştirilen regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 9 yer almaktadır.

**Tablo 9:** Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Hipotezler	Yollar	S.P.T	t	R <sup>2</sup>	Sonuç
H1: İşkolikliğin iş yeri mutluluğu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.	(ISKLIK)→(ISYR_M)	-0,66	-19,22*	<b>0,44</b>	<b>Doğrulandı</b>

\*p<0.05; ISKLIK: İş Koliklik, ISYR\_M: İş Yeri Mutluluğu

Tablo 9’da belirtilen regresyon modeli işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerinde 0,66 negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ( $\beta=-0.66$ ;  $t=19.22>1.96$ ). İşkolikliğin tek başına işyeri mutluluğunun %44’nü ( $R^2: 0,44$ ) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu durum araştırmaya katılan sağlık sektörü çalışanlarının işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artış gerçekleştiğinde işyeri mutluluklarında 0,66 birimlik bir azalışa gerçekleşeceği anlamını taşımaktadır. Bu sonuç ile araştırmanın 1. Hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir.

#### 4. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın bulguları incelendiğinde, araştırmanın amacı doğrultusunda ileri sürülen hipotezlerin hepsinin desteklendiği tespit edilmiştir. Hizmet sektörünün sağlık alanında çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın bulguları ile işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerinde olumsuz bir etkisi bulunduğu sonucuna varılmıştır ( $\beta=-0.66$ ;  $t=19.22>1.96$ ). İşkolikliğin işte sinirli olma, çalışma arkadaşlarının yardım etmediği düşüncesi, suçluluk hissi, tahammülsüzlük, kendi işini kendinin zorlaştırması gibi psikolojik sonuçları geçici düzeyde, olay odaklı ve işe yönelik olumlu duygu durumu oluşumunu engellemesi, çalışma arkadaşları arasında

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

çatışma, iş yerinden kaçma, işbirliğinde yetersizlik, güvensizlik gibi sonuçları kolektif düzeyde, örgüt odaklı, bireyin kişisel deneyimlerinin bir araya gelmesi sonucu örgüte yönelik olumlu duygu durumlarının oluşumunu engellemesi işyerinde mutluluğu olumsuz etkilemektedir (H1). İşkoliklik ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedefleyen araştırmaların bulguları, işkoliklik seviyesindeki artışın mutluluk üzerinde azalışa sebep olduğunu göstermektedir (Andreassen vd., 2007; Bakker vd., 2012; Caesens vd., 2014; Saiga ve Yoshioka, 2020; Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli vd., 2006; Shimazu ve Schaufeli, 2009; Taris vd., 2010; Van Beek vd., 2014). Bu araştırmanın amacı alan yazındaki araştırmaların sonuçları ile desteklense işkoliklik ve işyeri mutluluğu veya mutluluk arasında ilişki olmadığını tespit etmiş çalışmalarda bulunmaktadır (Demirbulat vd., 2019; McMillan vd., 2004; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). Bu sebeple alan yazında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi netleştirmek adına yeni araştırmaların yapılması önerilmektedir (Matuska, 2010). Shimazu ve Schaufeli (2009) araştırmasında işkolik seviyeleri yüksek bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıkları bozuk, yaşam tatminleri düşük bireyler olduklarını, Andreassen vd. (2007), işkolikliğin alt boyutları olan kompulsif çalışma ile benzer özellikleri kapsayan dürtü alt boyutu ile iş stresi, sağlık şikayetleri ve tükenmişlik arasında olumlu bir ilişki olduğunu; Bakker vd. (2012) işkolikliği yüksek bireylerin günlük refahının düşük olduğunu; Caesens (2014), ve Van Beek (2014), işkolik bireylerin işyeri mutluluğunun alt boyutu olan iş tatmininin düşük, Schaufeli vd. (2009) işkolik bireylerin mutsuz bireyler olduğunu tespit etmiştir. Saiga ve Yoshioka (2020) hemşirelerin işyeri mutluluğunu araştırdıkları çalışmalarında hemşirelerin işkoliklik seviyelerinin işyeri mutluluklarını olumsuz etkilediğini, işyeri mutluluğunun alt boyutlarından işe angaje olma, işe bağlılık ile negatif ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın bulguları alan yazında yapılmış çalışmalar ile tutarlılık göstermekte ve işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu desteklemektedir. Bu araştırma sonucunda da işkoliklik seviyesi yüksek olan sağlık çalışanlarının işyeri mutluluklarının düşük olduğu tespit edilmiştir (H1). Araştırmanın modeli işin işkolikliğe iten ve işyeri mutluluğunun sonuçlarından biri olan prososyal davranışın görece önem arz eder nitelikte olan sağlık sektörü çalışanları üzerinde test edilmiştir. Yeni yapılacak araştırmalarda model işyeri mutluluğunun görece daha fazla fayda yaratacağı ve başka çıktılarının da etkin olacağı, farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde test edilebilir. Bu durumun yanı sıra araştırma İstanbul ilinde hizmet veren özel hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modeli farklı illerde veya kamu

**ARAŞTIRMA MAKALESİ • RESEARCH ARTICLE**

hastanelerinde çalışan sağlık personelleri örneklem grubu olarak belirlenerek tekrar test edilerek geliştirilebilir. Araştırmanın verileri belirli bir zaman diliminde toplanmıştır. Araştırmanın modeli zamana, yaşanan gelişme ve değişimlere göre farklı sonuçlar verebilir olması sebebi ile farklı zaman dilimlerinde tekrar test edilebilir. Bu çalışmada işkoliklik ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişki ve etkiyi incelenmektedir. Gelecekteki çalışmalarda işkoliklik ve işyeri mutluluğu ilişkisinde aracı veya düzenleyici değişkenlerin yer aldığı bir model test edilebilir. Bu çalışmanın verileri demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde kadın ve hemşire çalışanların yoğunluk olarak fazla olduğu görülmektedir. İleri çalışmalarda model örneklem yoğunluğunun eşit dağılım sağladığı bir örneklem grubu üzerinde test edilebilir. İşkolikliğini azaltmayı ve işyeri mutluluğunu artırmayı hedefleyen müdahale programlarının uygulaması sonrasında aynı model test edilerek programların etkinliği ortaya konabilir, işkolikliğini artıran bireysel özellikler (kişilik tipleri, motivasyon faktörleri) ve kurumsal etkiler (örgütsel kültür, liderlik stilleri) ayrıntılı şekilde incelenerek hangi faktörlerin daha belirleyici olduğu tespit edilip hedefe yönelik önlemler geliştirilebilir, farklı kültürlerde işkoliklik ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişki incelenebilir ve kültürel etkilerin iş davranışları üzerindeki rolünü değerlendirilebilir, dijitalleşmenin işkoliklik üzerindeki etkisi ve uzaktan çalışmanın işyeri mutluluğunu nasıl etkilediği incelenerek, yeni çalışma modellerinin işkoliklik ve mutluluk üzerindeki etkileri ortaya konabilir, yapay zeka ve analitik yöntemlerin işkoliklik tespiti ve mutluluk artırıcı stratejilerde nasıl kullanılacağı araştırılarak inovatif çözüm önerileri sunulabilir.

Bu çalışma işkoliklik ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişki açıklamaktadır. Bu çalışmanın sonuçları sağlık kuruluşlarının işkolikliğe itmeyen, işkolikliğe potansiyel oluşturmayan çalışma şartları geliştirmeleri gerekliliğini, mesleğin yapısı gereği işkolikliğini destekleyici olduğunu ancak bu durumun işletme politikaları ile dengelenebileceğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak sağlık sektöründe işkolikliğin işyeri mutluluğu üzerindeki olumsuz etkisinin tespit edilmesi, bireylerin ve kurumların daha uyumlu, sürdürülebilir, ideal bir çalışma ortamı oluşturmasına yardımcı olabilecek bir yol göstermektedir. Bunu çalışanlara işkolikliğin zararları hakkında eğitimler verilerek, iş ve özel hayat dengesini sağlama konusunda bilinç kazandırıp farkındalık yaratma, esnek çalışma saatleri, fazla mesai sınırlandırması, izin haklarının etkin kullanımı gibi politikalar benimseyerek iş-yaşam dengesi politikaları geliştirme, yöneticilere

yönelik liderlik eğitimlerinde, ekip üyelerinin ihtiyaçlarına duyarlı bir yönetim anlayışı teşvik ederek liderlik ve yönetim yaklaşımlarını iyileştirme yoluyla, işkolikliği tespit edilmiş çalışanlar için psikolojik destek, stres yönetimi atölyeleri ve mentorluk programları düzenleyerek çalışan destek programları uygulama yoluyla, çalışan mutluluğunu ölçmek için düzenli anketler yapılabilir ve iyileştirme aksiyonları planlayarak organizasyonel performansın artırılması yoluyla, iş yükü yönetimi, stres azaltıcı uygulamalar ve molaların düzenlenmesi gibi önlemler olarak iş sağlığı ve güvenliği risklerini azaltması yoluyla yapılabilir. Bu bulgular ile işverenler, yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri politika ve politikaların uygulamalara dönüştürülmesi için sektöre somut faydalar sağlayabilir.

### **Kaynakça**

- Abraham, S. (2015). Factors Influencing Workplace Happiness Among Employees In Software Companies In Bangalore. *International Journal Of Research In Applied Management, Science & Technology*, 2(3).
- Akduman, G. (2015). Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyiye Algısı İle İlişkisi Ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi . *Istanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı Doktora Tezi*.
- Akova, O., Emiroğlu, B. D., & Tanrıverdi, H. (2015). Satisfaction And Turnover Intent: A Study At Five Star Hotels In Istanbul. *Journal Of Management, Marketing And Logistic*, 378-402.
- Alacalar Çakır, A. (2019). Öncülleri Ve Sonuçları Bağlamında Akademisyenlerde İş Yeri Mutluluğu: Bir Model Denemesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi*.
- Alınacı, E., Pamuk, M. ve Alınacı, Ü. (2020). Kurumsal İmajın Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 43-55.
- Alparslan, A. M., Kahraman, M., & Cantürk, N. (2016). 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi. Araştırma Görevlilerinin İşyerinde Mutluluk Ve Mutsuzluk Nedenleri: Bir Alan Araştırması, (S. 65-75). İstanbul.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007), "The Relationship Between Strong Motivation To Work, Workaholism and Health. *Psychology & Health*, 22, 615–629.
- Andrew, S. (2011). S.M.I.L.E.S. The Differentiating Quotient For Happiness At Work. *Social Sciences And Medicine*, 1-13.

- Arshad, S., & Rafique, R. (2016). Personality And Creativity As Predictors Of Psychological Well-Being In College Students. *Pakistan Journal Of Psychological Research*, 31(1), 139-160.
- Aycan, Z. (2010). *Hayat Dengesi: İş Aile Ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. Ankara: Tüba Akademisi.
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender's Role. *Gender In Management: An International Journal*, 23(8), 553-566.
- Aziz, S., & Zickar, M. (2006). A Cluster Analysis Investigation Of Workaholism As A Syndrome. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism And Relationship Quality: A Spillover–Crossover Perspective. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bakker, A., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2012). Workaholism And Daily Recovery: A Day Reconstruction Study Of Leisure Activities. *Journal Of Organizational Behavior*, 87–107.
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016). The Individual “Costs” Of Workaholism: An Analysis Based On Multisource And Prospective Data. *Journal Of Management*, 20(10), 1-26.
- Beiler-May, A., Williamson, R., Clark, M., & Carter, N. (2017). Gender Bias In The Measurement Of Workaholism. *Journal Of Personality Assessment*, 99(1), 104-110.
- Bilazer, F. N., Konca, G. E., Uğur, S., & Uçak, H. (2008). *Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları*. Ankara: Türk Hemşireler Derneği Yayınları.
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2020). İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Journal Of Yasar University*, 15, 201-206.
- Blair-Loy, M., & Jacobs, J. (2003). Globalization, Work Hours, And The Care Deficit Among Stockbrokers, Gender And Society. *Gender&Society*, 17(2), 230-249.
- Booth-Kewley, S., & Friedman, H. S. (1987). Psychological predictors of heart disease: A quantitative review. *Psychological Bulletin*, 101, 343-362.
- Bora Başara, B., Aygün, A., Soyututan Çağlar, I., Kulali, B., & Ünal Gözde. (2023). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2022 Haber Bülteni*. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü.
- Brief, A., & Weiss, H. (2002). Organizational Behavior: Affect In The Workplaca. *Annual Review Of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Bulut, A. (2015). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi. *Orta Öğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algularının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması*.
- Burke, R. (2000). Workaholism In Organizations: Concepts, Results And Future Research Directions. *International Journal Of Management Reviews*, 2(1), 1-16.

- Burke, R., & Ng, E. (2007). Workaholic Behaviors: Do Colleagues Agree? *International Journal Of Stress Management*, 14(3), 312-320.
- Cenkseven, F., & Akbaş, T. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Öznel Ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 111(27), 43-65.
- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). Happiness At Work Of Employees In Small And Medium-Sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 189-200.
- Chamberlin, C. (2001). Ball State Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık Ve Rehberlik Hizmetleri Anabilim Dalı Doktora Tezi. *Workaholism, Health, And Self-Acceptance*.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2009). Organizational Learning Capability And Job Satisfaction: An Empirical Assessment In The Ceramic Tile Industry. *British Journal Of Management*, 323-340.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Danna, K., & Griffin, R. (1999). Health And Well-Being In The Workplace: A Review And Synthesis Of The Literatue. *Journal Of Management*, 25(3), 357-384.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. & Schaufeli, M (2010). Validity Of A Brief Workaholism Scale. *Psicothema*. 22 (1), 143-150.
- De Neve, J.-E., & Ward, G. (2017). Happiness At Work. *Cep Discussion Paper No 1474* , 1-22.
- Di Chiara, G. (1995). The Role Of Dopamine In Drug Abuse Viewed From The Perspective Of Its Role In Motivation. *Drug And Alcohol Dependence*, 38, 95-137.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2015). Hedonic And Eudaimonic Well-Being: The Role Of Resilience Beyond Fluid Intelligence And Personality Traits. *Frontiers In Psychology*, 1-7.
- Durmaz, Y. (2020). Vakıf Üniversitelerinde Okuyan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin İçgüdüsel Satın Alma Davranışları Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 11(1), 61-69.
- Doğan, T., Eryılmaz, A., & Ercan, L., (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *G.Ü. Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* , 48-57.
- Drago, R. (2000). Trends In Working Time In The Us: A Policy Perspective. *Labor Law Journal*, 212-218.
- Erdirençelebi, M., & Ertürk, E. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 603-618.

- Erdirençelebi, M. & Ertürk, E. (2020). Sağlık Çalışanlarının İşkoliklik Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Journal Of Academic Value Studies*, 6(1), 1- 23.
- Erdoğan, O., & Akduman, G. (2013). *Mutluluk Müdürü: İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Pozisyon*. Ankara: Gazi Kitap Evi.
- Erkuş, A., Çöpoğlu, M., & Afacan Fındıklı, M. (2013). Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri. *Birinci Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, (S. 117-120).
- Ersoy Kart, M. (2005). Reliability And Validity Of The Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form. *Social Behavior And Personality*, 33(6), 609-618.
- Eysenck, H. J. (1997). Addiction, Personality And Motivation. *Human Psychopharmacology*, 12, 79-87.
- Fassel, D. (1992). *Working Ourselves To Death*. London: Harpercollins.
- Fisher, C. (2010). Happiness At Work. *British Academy Of Management*, 12(4), 384-412.
- Gavin, J., & Richard, M. (2004). The Virtuous Organization: The Value Of Happiness In The Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Güdü Demirbulat, Ö., Saatci, G., & Aymankuy, Y. (2019). A Conceptual Assessment On The Importance Of Employee Happiness In Tourism Enterprises. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(13), 2345-2364.
- Gülaçtı, F. (2010). The Effect Of Perceived Social Support On Subjective Well-Being. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 3844-3849.
- Güner, F., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2017). Banka Çalışanlarının İşyerinde Mutluluk Ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir Araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85-105.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis (7 B.)*. Pearson.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Pillai, S., Park, T., & Balasubramanian, K. (2019). Factors Affecting Hotel Employees' Attrition And Turnover: Application Of Pull-Push-Mooring Framework. *International Journal Of Hospitality Management*, 46-55.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition And Nature. *Human Relations*, 291-319.
- Harter, J., Schmidt, F., & Keyes, C. (2003). Well-Being In The Workplace And Its Relationship To Business Outcomes: A Review Of The Gallup Studies. *American Psychological Association*, 1-19.
- Hu, L. (2018). A Review Of Workaholism And Prospects. *Open Journal Of Social Sciences*, 6, 318-334.

- Januwarsono, S. (2015). Analytical Of Factors Determinants Of Happiness At Work Case Study On Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal Of Business And Management*, 7(8), 9-17.
- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). Relationship Betweenorganizational Climate, Occupational Type And Workaholism. *New Zeland Journal Of Psychology*, 34(3), 181-188.
- Joo, B., & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, And Subjective Well-Being. *Evidence-Based Hrm: A Global Forum For Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- Judge, T., & Hulin, C. (1993). Job Satisfaction As A Reflection Of Disposition: A Multiple Source Causal Analysis. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 56(3), 388-421.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2004). Effects Of Economic Environmental Changes On Job Demands And Workaholism In Japan. *Journal Of Organizational Change Management*, 17(5), 537-548.
- Kanber, N., Gürlek, Ö., Çiçek, H. & Gözlükaya, A. (2010). Bir Sağlık Kurumunda Sağlık Çalışanlarının Memnuniyeti. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2(2), 114-126.
- Keeman, A., Naswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee Wellbeing: Evaluating A Wellbeing Intervention In Two Settings. *Frontiers In Psychology*, 1-14.
- Khan, W. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academia of Management Journal*, 33 (4), 692-724
- Kim, K.-S. (2019). The Influence Of Hotels High-Commitment Hrm On Job Engagement Of Employees: Mediating Effects Of Workplace Happiness And Mental Health. *Applied Research Quality Life*, 14(2), 507-525.
- Koruca, H. I., & Boşgelmez, G. (2018). İş Yaşam Dengesi Ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths. *Academy Of Management*, 16(1), 57-72.
- Machlowitz, M. (1980). Workaholism: What It Is? M. Machlowitz İçinde, *Workaholics : Living With Them, Working Ith Them* (S. 1-22). New York: Addison-Wesley.
- Malkoç, A. (2011). Quality Of Life And Subjective Well-Being In Undergraduate Students. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 15, 2843–2847.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, & R. W. Thoreson (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* 53–75. American Psychological Association.



- Matuska, K. (2010). Workaholism, Life Balance, And Well-Being: A Comparative Analysis. *Journal Of Occupational Science, 17*(2), 104-111.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W., & Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born Or Made? Relations Of Workaholism With Person Characteristics And Overwork Climate. *International Journal Of Stress Management, 21*(3), 227-254.
- Mckee, A. (2017). How To Be Happy At Work. *Leader To Leader, 86*, 47-52.
- Mcmillan, L., O'driscoll, M., & Brady, E. (2004). The Impact Of Workaholism On Personal Relationships. *British Journal Of Guidance And Counselling, 32*(2), 171-186.
- Mcmillan, L., Brady, E., O'driscoll, M & Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75* (3), 357-368.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal Of Vocational Behavior, 6*(1), 20-52.
- Moorman, R. (1993). The Influence Of Cognitive And Affective Based Job Satisfaction Measures On The Relationship Between Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations, 46*(6), 759-776.
- Morkeviciute, M., & Endriulaitiene, A. (2017). The Role Of A Perceived Ethical Leadership Style In The Relationship Between Workaholism And Occupational Burnout. *International Journal Of Psychology: A Biopsychosocial Approach, 20*, 61-82.
- Mowday, R. (1998). Reflections On The Study And Relevance Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review, 8*, 387-401.
- Mudrack, P. (2004). Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Trait And Workaholic Behavioral Tendencies. *Journal Of Organizational Change Management, 17*(5), 490-508.
- Myers, D., & Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Sciences, 6*(1), 10-19.
- Nazlı, M. (2015). Hizmet Sektöründe Kurumsal Yönetimin İşte Mutluluk Üzerine Etkisi. *Aşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi*.
- Ng, T., Sorensen, K., & Feldman, D. (2007). Dimensions, Antecedents, And Consequences Of Workaholism: A Conceptual Integration And Extension. *Journal Of Organizational Behavior, 28*, 111-136.
- Oates, W. (1971). Confessions Of A Workaholic: The Facts About Work Addiction. New York:: World Publishing Co.

- Oswald, A. (2002). How Much Do External Factors Affect Wellbeing? A Way To Use 'Happiness Economics' To Decide. *The Psychologist*, 1-9.
- Ölçer, F., (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5 (9), 122-144
- Özçelik Kaynak, K., & Öztuna, B. (2019). Erkeklerde İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 859-876.
- Özkeş, S., Kaygın, E., & Kavak, O. (2022). İş Yeri Mutluluğu. E. Kaygın, O. Kavak, & E. Topçuoğlu İçinde, *Örgütsel Davranışta Ölçek Araştırmaları Ii* (S. 165). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Öztürk, M. (2016). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. *Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı Ve İşyeri Mutluluğu Üzerine Bir Araştırma*.
- Pekdemir, I., & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Aibü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Polatçı, H., & Ünvar, S. (2021). İşte Mutluluk Ölçeği (İmö): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal Of Research In Business*, 6(1), 177-202.
- Porter, G. (2006). Profiles Of Workaholism Among High-Tech Managers. *Career Development International*, 11(5), 440-462.
- Pryce-Jones, J. (2011). Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. John Wiley & Sons.
- Quick, J., & Quick, J. (2004). Healthy, Happy, Productive Work: A Leadership Challenge. *Organizational Dynamics*, 33(4), 329-337.
- Ravina-Ripoll R, Nunez-Barriopedro E, Almorza-Gomar D &Tobar-Pesantez L-B. Happiness Management: A Culture To Explore From Brand Orientation As A Sign Of Responsible And Sustainable Production. *Front Psychol*. 2021;12.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). "Authentizotic Climates And Employee Happiness: Pathways To Individual Performance? *Journal Of Business Research*, 739-752.
- Robbinson, B. (1998). *Chained To The Desk: A Guidebook For Their Partners And Children And The Clinicians Who Treat Them*. New York: New York Press.
- Robbinson, B. (2000). Workaholism: Bridging The Gap Between Workplace, Sociocultural, And Family Research. *Journal Of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.
- Rohrlich, J. (1980). *Work And Love : The Crucial Balance*. New York: Harmony.
- Saiga, E., & Yoshioka, S.-I. (2021). Factors Influencing The Happiness Of Japanese Nurses: Association With Work Engagement And Workaholism. *Kawasaki Journal Of Medical Welfare*, 26(2), 81-93.

- Sallas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Unselfish Leaders? Understanding The Role Of Altruistic Leadership And Organizational Learning On Happiness At Work (Haw). *Leadership & Organizaiton Development Journal*, 39(5), 633-649.
- Salanova, M., Lopez-Gonzalez, A., Llorens, S., Del Libano, M., Vicente-Herrero, T., & Tomas-Salva, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*. 30, 228–242.
- Schabracq, M., & Cooper, C. (2000). The Changing Nature Of Work And Stress. *Journal Of Managerial Psychology*, 15(3), 227-241.
- Schaufeli, W., Bakker, A., Van Der Heijden, F., & Prins, J. (2009). Workaholism, Burnout And Well-Being Among Junior Doctors: The Mediating Role Of Role Conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Bakker, A. (2006). Dr Jekyll Or Mr Hyde? On The Differences Between Work Engagement And Workaholism. R. Burke (Dü.) İçinde, *Research Companion To Working Time And Work Addiction*.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, And Work Engagement: Three Of A Kind Or Three Different Kinds Of Employee Well-Being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Scott, K., Moor, K., & Miceli, M. (1997). An Exploration Of The Meaning And Consequences Of Workaholism. *Human Relations*, 50(3).
- Seligman, M. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, And Positive Therapy. C. Snyder, & S. Lopez İçinde, *Handbook Of Positive Psychology* (S. 3-9). Oxford University Press.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M., & Royzman, E. (2003, Eylül 13). *Happiness: The Three Traditional Theories*. University Of Pennsylvania:  
<https://www.authentic-happiness.org/newsletters/authentic-happiness/happiness>  
Adresinden Alındı
- Seybold, K. C., & Salomone, P. (1994). Understanding Workaholism: A Review Of Causes And Counseling Approaches. *Journal Of Counseling & Development*, 73, 4-9.
- Sharma, J., & Sharma, P. (2011). Workaholism And Its Correlates: A Study Of Academicians. *International Journal Of Management And Business*, 1(3), 161-160.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. (2009). Is Workaholism Good Or Bad For Employee Well-Being? The Distinctiveness Of Workaholism And Work Engagement Among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495–502.

- Shivakumar, K., & Pujar, V. (2018). Work Life Balance In The Health Care Sector. *Amity Journal Of Healthcare Management*, 1(2), 45-54.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. (2006). Job Characteristics And Off-Job Activities As Predictors Of Need For Recovery, Well-Being, And Fatigue. *Journal Of Applied Psychology*, 91(2), 330-350.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. (2001). Wellbeing And Occupational Health In The 21st Century Workplace. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*(74), 489-509.
- Spence, J., & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, And Preliminary Results. *Journal Of Personality Assessment*, 1, 160-178.
- Spence, K. (1944). The Nature Of Theory Construction In Contemporary Psychology. *Psychological Review*, 51(1), 47-68.
- Sutarjo. (2011). Ten Ways Of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study. *International Journal Of Business And Social Science*, 226-233.
- Tafvelin, S., Armelius, K., & Westerberg, K. (2011). Toward Understanding The Direct And Indirect Effects Of Transformational Leadership On Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 480-492.
- Taris, T., Schaufeli, W., & Shimazu, A. (2010). The Push And Pull Of Work: The Differences Between Workaholism And Work Engagement. *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research* (S. 39-53). İçinde New York: Psychology Press.
- Tasnim, Z. (2016). Happiness At Workplace: Building A Conceptual Framework. *World Journal Of Social Sciences*, 6(2), 62-70.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm Ve İşkolik Çalışanlar. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 104-127.
- Thummakul, D., Kaedumkoeng, K., Prasertsin, U., Sinjindawong, S., & Makmee, P. (2012). The Development Of Happy Workplace Index. *International Journal Of Business And Management Studies*, 1(2), 527-536.
- Tosunoğlu, H. (2021). İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye Ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi*.
- Tovicha, A., & Kheannil, C. (2015). Staff's Level Of Happiness At The Workplace: A Case Study At Suan Sunandha Rajabhat University. *International Academic Conference On Law, Politics & Management*, 197-204.
- Turan, N. (2018). Çalışma Mutluluğu: Kavram Ve Kapsam. *Uludağ Journal Of Economy And Society*, 37(1), 169-212.

- Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Stresin Aracılık Rolü. *Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 415-440.
- Türk, S. & Gürdal, S. (2019). Mutluluk İşten Ayrılma Niyetini Azaltır Mi? Mutluluk Ve Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1)3, 14-28.
- Ural, A. & Kiliç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci Ve Spss Ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara.Liba
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T., & Schreurs, B. (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.
- Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & Van Den Hout, M. (2011). Understanding Workaholism And Work Engagement: The Role Of Mood And Stop Rules. *Career Development International*, 254-270.
- Veenhoven, R. (2014). Livability Theory. *Encyclopedia Of Quality Of Life And Well-Being Research*, 3645–3647.
- Warr, P., & Inceoğlu, İ. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, And Contrasting Associations With Person–Job Fit. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
- Waterman, A., Schwartz, S., & Conti, R. (2008). The Implications Of Two Conceptions Of Happiness (Hedonic Enjoyment And Eudaimonia) For The Understanding Of Intrinsic Motivation. *Journal Of Happiness Studies*, 9(1), 41-79.
- Weiss, H., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Causes And Consequences Of Affective Experiences At Work. *Research In Organizational Behavior*, 1-74.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. (2015). A Conceptual Framework Of Happiness At The Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Williams, P., Kem, M., & Waters, L. (2017). The Role Of Reprocessing Of Attitudes In Fostering Employee Work Happiness: An Intervention Study. *Frontiers In Psychology*, 8, 1-12.
- Wright, T. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal Of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Wright, T., & Bonette, D. (2007). Job Satisfaction And Psychological Well-Being As Nonadditive Predictors Of Workplace Turnover. *Journal Of Management*, 45(4), 141-160.

- Wright, T., & Doherty, E. (1998). Organizational Behavior 'Rediscovered' The Role Of Emotional Well-Being. *Journal Of Organizational Behavior*, 19, 481-485.
- Yao, T., Qui, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining Hotel Employees As Internal Customers: Effect Of Organizational Commitment On Attitudinal And Behavioral Loyalty Of Employees. *International Journal Of Hospitality Management*, 1-8.
- Yazıt, H. (2019, Şubat). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Tezi. *4 Ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri, İşkoliklik Dereceleri Ve Tükenmişlik İlişkilerinin İncelenmesi*.
- Yüksekbilgi, Z., & Akduman, G. (2016). Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama. *Finans Ekonomi Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 71-84.