

Zeki Yüksekbilgili •
Gülbeniz Akduman**

Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi

The Relation Between Happiness and Work Addiction

Özet

Son yıllarda iş hayatında işkoliklik ve mutluluk, üzerinde en çok araştırma yapılan konulardan ikisi olmuşlardır. Araştırmanın amacı, çalışanın bireysel olarak mutluluğu ve işkoliklik eğilimi arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bunun için araştırmada işkolikliğin ölçülmesi için DUWAS işkoliklik ölçeği, bireysel mutluluğun ölçülmesi için Oxford mutluluk ölçeği kullanılmıştır. Toplam 218 kişiye anket uygulanmış ve ilişkinin yönü ve şiddetini ölçmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda bireysel mutlulukla işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, bireysel mutluluk

JEL Kodu: M12, M54

• Dr., Avrasya Üniversitesi / Trabzon, zeki@yuksekbilgili.com

** Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi / İstanbul, gulbeniz@akduman.com

Giriş

İnsanoğlu acıktığında yemek ihtiyacını, susadığında su ihtiyacını, başkaları tarafından kabul görme ve başarılı olma ihtiyacını karşılamak için harekete geçer ve bu doğrultuda davranır, öğrenir, hatırlar, düşünür, ihtiyaç duyar ve ister (Arkonaç, 2005: 122). İhtiyaçları ve istekleri karşılanan insan mutlu olur ve bir sonraki isteği veya ihtiyacı oluşana kadar da mutlu kalır. Örneğin; koşup susayan insan su ihtiyacı karşılandığında yani su içtiğinde mutlu olur. Su içtikten sonra zaman geçip acıktığında ise ihtiyacı yemek yemektir ve bu sefer yemek yediğinde mutlu olacaktır. İstek ve ihtiyaçların karşılanması insanı mutlu eder.

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana mutluluk hep arzulanan bir şey olmuştur. Kişiler, bireysel olarak; toplumlar da topluluk olarak mutluluğu elde etmeye yönelik arayışlar içerisinde olmuşlardır. Bu nedenle geçmişten günümüze mutluluğun ne olduğu ve nasıl elde edileceğine dair sorular sorulmuş ve araştırmalar yapılmıştır. Doğumundan ölümüne kadar hep mutlu olmak arzusu içerisinde olan insanoğlunun hayattaki yaşam amacı ve anlamı mutluluktur. Bu yüzden kişiler daima mutluluğu sağlayacak araçları arayıp dururlar (Acaboğa, 2007: 3). Leibniz'e (1985) göre mutluluğa ulaştırmada temel yol insan aklıdır ve insan davranışlarının yegane amacı mutluluktur. Leibniz akılcılığı mutluluğun bilimi olarak tanımlamıştır (Aiton, 1985).

Günümüz dünyasında bireyler en çok zamanı çalışırken harcadığı için çalışanların iş bilgileri, performansları ve fiziksel durumlarının yanında duygusal durumlarına daha fazla önem verilmelidir. Kişilerin duyguları iş hayatının içinde yer alır ve iş hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Örneğin; mutsuz bir birey iş ortamında meydana gelen olayları olumsuz bakış açısıyla algılama ve yorumlama eğiliminde olacaktır. İçinde bulunduğu yaşadığı yoğun duygusal gerilimi ve temelde kendisi ile ilgili olan inançlarını (ne zaman neyi becerdim ki zaten ya da benden iş çıkmaz, ben böyleyim gibi) besleyeceği için mutsuzluk ve iş tatminsizliği yaratacaktır. Koşullar ne olursa olsun olumsuz duygulanıma sahip mutsuz çalışanlar yaşama dair olumsuz algı ve beklentileri nedeniyle olumlu duygulanıma sahip mutlu çalışanlar kadar mutlu olmayacaklardır. İş yaşamı açısından bakıldığında olumsuz duygulanıma sahip çalışanların, yoğun olarak iş-özel yaşam dengesini kuramadıkları ve sık sık çatışma yaşadıkları, buna bağlı olarak özellikle iş performanslarının olumlu duygulanıma sahip çalışanlardan daha düşük olduğu, işten kaç eğiliminde oldukları ve başarı konusundaki güdülerinin de düşük olduğu görülmektedir (Kara, 2010: 26).

İş ve yaşam dengesi arasındaki dengenin sağlanması kişinin mutluluğu açısından çok önemlidir. İş merkezli bir yaşam süren ve aşırı iş yükü altında kalan kişiler çalışmak için yaşayan bireyler haline gelmektedirler. Bu şekilde 7/24 iş düşünen, çalışmadığında kendisini suçlu hisseden, her şeyi kendisi yapmak için delegasyondan kaçınan bireyler zamanla işkoliklere dönüşmektedir. İşkoliklik bireyler sadece iş odaklı bir yaşam sürmenin sonucunda hem kendisini hem de aile ve arkadaşlarını ihmal etmekte ve her geçen gün daha çok asosyal bireyler haline gelerek daha yalnız ve mutsuz olmaktadır. Bu bağlamda kişilerin öznellik olarak mutluluklarıyla işkoliklik eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemekte fayda vardır. Bu amaçla araştırmada çalışanın bireysel olarak mutluluğu ve işkoliklik eğilimi arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Bireysel Mutluluk

Arapça “saide” kökünden türetilen saadet kelimesi mutlu olma, kuvvetli ve uğurlu olma, hayra nail olma, mesut ve bahtiyar olma, insanın haz duyacağı bir hal içinde olma anlamına gelir. Mutluluk kelimesinin İngilizce karşılığı olarak ise “happiness” kavramı kullanılmaktadır. Türkçede ise mutluluk sözcüğü bütün isteklerin yerine getirilmesi anlamında olup, mesut olma kavramı mutluluk ile çoğu zaman eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (TDK, 1983).

Psikolog Michael Fordyce (1989) yaptığı bir araştırmada, insanlara hayatlarındaki önemli şeyin ne olduğunu sorduğunda, sorulan kişilerin yarısına yakın bir bölümünün “Mutluluk” cevabını verdiği sonucuna ulaşmıştır. Mutluluk tanımı kişiden kişiye değişmekle birlikte, çoğu kişi mutluluğu kişinin pozitif duygusal duygular içinde olması ve kendi hayatından memnun olması şeklinde tanımlamaktadır. William James mutluluğu aşağıda yer alan formül ile tanımlamaktadır. Ona göre, kişiler istedikleri amaçlara ulaştıkça daha mutlu hissedeceklerdir (Loftus, Marshall, Wortman, 1992):

$$\text{Mutluluk} = \frac{\text{Kabilyet (Yetenek)}}{\text{Özlem}}$$

Yaşamın amacı mutlu olmaktır. Zihinsel durumdan çok bireyin içinde bulunduğu koşullar ve yaşadığı olaylar mutluluğu belirlemektedir. Mutluluğu yakalamak için davranış ve görüş açılarının yeniden biçimlendirilmesi ve yürekler ile zihinlerin sistemli bir biçimde eğitilmesi gerekmektedir. Yani mutluluğun anahtarı kişinin kendi elindedir (Lama ve Cudler, 2008).

Mutluluk ya da öznel iyi olma, bireyin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularının miktarca üstünlüğü yani bireylerin yaşamlarından aldıkları doyum ve olumlu duyguların toplamıdır. Öznel iyi olma konusunda ilk doktora tezini 1960 yılında yapan Warner Wilson 1967 yılında Psychological Bulletin’de yayınlanan “Correlates of Avowed Happiness” isimli çalışmasında ilk kez mutlu bir kişinin genel profilini belirleyerek saptamasını yapmıştır. Saptamasına göre, en avantajlı durumda olan kişi en mutlu olandır (Wilson, 1967: 295).

Psikolojide mutluluk, “Öznel iyilik durumu” (ÖİD) (Subjective well being: SWB) adı altında incelenmekte ve “Mutluluk” ile aynı anlamda birçok araştırmada kullanılmaktadır (Argyle ve Martin Crossland, 1989: 190). Ancak ilgili literatür incelendiğinde “Mutluluk” kavramının daha popüler olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmada da yüzyıllar boyunca etik, politik, ekonomik ve psikolojik açıdan farklı bilim dallarında birçok araştırmaya konu olan “Mutluluk” kavramının kullanılması tercih edilmiştir (Diener, 1984: 543).

Mutluluk konusunda yapılan araştırmaların çoğu Batı ülkelerinde gerçekleştirildiği için ölçümlenmeleri de, sonuçları da çoğunlukla Batı kültürünü yansıtmaktadır. Örneğin, bu araştırmada ölçüm aracı olarak kullanılan Oxford Mutluluk

Envanteri ile yapılan birçok araştırma da Batı ülkelerine aittir. Son yıllarda Çin, Tayvan, Japonya gibi toplulukçu kültürlerde mutluluk konusunda araştırmalar yapılmasına önem vermeye başlamışlardır. Bu ülkelerde mutluluk kavramının oluşmasına farklı bileşenler de etki etmektedir. Örneğin, Çinli araştırmacı Lu'nun (1995) yaptığı mutluluk tanımında duygulanım (eselik/haz), bilişsel (hayat memnuniyeti) boyutlarına ek olarak sıhhat boyutu da (akıl ve ruh sağlığı) yer alır ve tüm bu bileşenler sağlanmadığında mutluluktan söz edilemeyeceği vurgulanmaktadır. Yine Çin'de yapılan başka bir mutluluk tanımı "Hayatın iyi olması ve her şeyin olumlu olması" olarak belirtilmekte ve bu tanım içinde maddi bolluk, fiziksel sağlık, erdemli ve huzurlu bir hayat, ölüm korkusunu yenmek gibi kavramları da içermektedir. Bu örneklerden yola çıkarak özetle, mutluluk tanımında Doğu'da Batı'dan farklı olarak, sağlık, sosyal ilişkiler, saygı ve takdir gibi toplulukçu kültürlerle özgü kavramların da yer aldığı görülmektedir (Kara, 2010: 28).

Mutluluk tüm Dünya ülkelerin ilgisini çeken bir konu olduğu için bu konuda birçok farklı araştırma yapılmaktadır. Dünyadaki en mutlu ülkeleri tespit etmek amacıyla 2010 yılında dünya mutluluk veri tabanında yapılan araştırma sonuçlarına göre en mutlu ülke Kosta Rika, ikinci Danimarka, üçüncü İzlanda olarak belirlenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre en mutsuz ülkelerin çoğunun güneş ışığının sınırlı olduğu yarım kürenin kuzey tarafında olduğu görülmektedir. Araştırmada yapılan karşılaştırmalara göre soğuk iklimlerde yaşayan kişilerin sıcak iklimlerdekine göre daha yüksek intihar eğilim oranlarına sahip oldukları görülmektedir. Bu "Güneş primi" denilen kavramla açıklanabilir. Güneş ışığının az olması D vitamininin düşük düzeyde olmasına yol açar ve bu da beyindeki serotonin ile ilişkilidir. Uzun zaman ışık veya güneş görmeyen kişiler mevsimsel olarak duygusal rahatsızlık veya depresyon yaşayabilirler. Bu da onların intihar ile ilişkisini açıklayabilir. Bunun yanında yüksek oranda güneş ışığı gören kişilerin mutluluklarında ise artma olur (Hefferon ve Boniwell, 2014).

Her bireyin karakteri tarafından belirlenen kendine has mutluluk seviyesi vardır. İş değişikliği gibi hayatında yer alan bazı koşulların değişmesi mutluluk seviyelerini olumlu ya da olumsuz açıdan etkilemektedir. İş değişikliği yapıldığında kişi çok mutlu hissedebildiği gibi yaşanan bu değişim kişiyi strese de sokabilmektedir. "Balayı Etkisi" olarak adlandırılan mutluluk seviyesindeki artış, kişinin önce hızla mutlu olmasına sebep olurken kısa süre içinde kişinin ayaklarını yerden kesen bu mutluluk azalarak yerini başka duygulara bırakmaktadır. Kişi yaşamı boyunca balayı etkisini yaşatacak birçok farklı olayı veya duyguyu yaşayarak mutluluk seviyesinde sürekli iniş ve çıkışlar yaşamaktadır (Vanderberghe, 2011: 655).

Hayatta önemli olan sağlıklı olmak, başarı kazanmak ve huzur duymak bileşenlerinden oluşan dengeli mutluluğa ulaşmaktır. Dengeli mutluluk insanın fiziksel, zihinsel ve ruhsal bütünlüğünü sağlayan ve belirtilen her bir kriterde asgari tatminini sağlayacak şekilde yaşamasıdır. İş yaşamında kişilerin başarı (üretkenlik ve sonuç alma) duygusunu bulduğu ve gerçekleştirdiği iş yerlerinde bulunması kendi mutluluklarına yapacakları en büyük katkıdır (İçöz, 2011).

Günümüzde mutluluk ne bir vaat ne de politik bir düşüncedir. Mutluluk artık insanların en doğal hakkı hatta görevi haline gelmiş durumdadır. Var olmak, mutluluğa erişebilmek ve mutluluğu yapılması gereken bir ödev olarak bellek demektir (Comte-Sponville ve Delumeau, 2012).

Mutluluk bilimi geleceğin bilimi olarak sistematize edilerek metodolojisi geliştirilmiş ve tanımlanmıştır. Bu nedenle psikolojik ve sosyal sermayenin tıpkı kaynak yönetimi gibi verimlilik ve sürdürülebilirlik ilkeleri temel alınarak üretilmesini ve tüketilmesini öğrenmeye başlamamız gerekmektedir (Tarhan vd., 2014).

1.2. İşkoliklik

Günümüz iş dünyasında başarılı profesyoneller artık eskisinden daha fazla çalışmaktadır. Haftada sadece 40-45 saat çalışmak artık çok geçmişte kalan bir durumdur. Haftada 60 saat ve üzerinde çalışmak bir standart haline gelmeye başlamıştır. Çok çalışmak çalışkanlığın, üretkenliğin ve fazla para kazanmanın yolu olarak görülmektedir. Bunu destekler şekilde, Fortune dergisi tarafından üst düzey yöneticiler arasında yapılan araştırma sonucunda, haftada 50 saat ve üzeri çalışanların diğerlerinden %62 daha fazla, 60 saat ve üzeri çalışanların diğerlerinden %35 daha fazla, 80 saat ve üzerinde çalışanların ise diğerlerinden %10 daha fazla pazara kazandığı bulgusuna ulaşılmıştır (Hewlett ve Luce, 2006: 51). Çok çalışmanın ve iş odaklı bir yaşamın sonucunda kişiler işkoliklik çalışanlara dönüşmeye başlamıştır.

Oates (1971) alkolik kelimesinden esinlenerek işkoliklik kavramını ilk olarak kullanan kişidir. Oates, işkolikliği tıpkı alkoliklik gibi bir bağımlılık olarak görmektedir. İşkoliklik kavramı literatürde farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde tanımlanmış ve irdelenmiş fakat işkolikliğin oluşma nedenleri ve doğası hakkında fazla araştırma yapılmamıştır:

- İşkoliklik davranışsal bir durumdur ve davranışsal açıdan incelenmesi gerekir (Scott, Moore ve Miceli, 1997; Robinson, 2000b; Spence ve Robbins, 1992; Machlowitz, 1980).
- İşkoliklik bir bağımlılıktır (Killinger, 1991; Oates, 1971; Robinson, 2000a).
- İşkoliklik pozitif etki ve sonuçlar yaratan bir kavramdır (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980).
- İşkoliklik negatif etki ve sonuçlar yaratan bir kavramdır (Oates, 1971; Robinson, 2000a; Seybold ve Salomone, 1994).
- Farklı çeşitleri ve farklı sonuçları olan bir kavramdır (Buelens ve Poelmans, 2004; McMillan, Brady, O'Driscoll ve Marsh, 2002).

Killinger (1991) "İşkolikler ve aileleri için kılavuz" adlı kitabında, işkolikliğin kişinin iş ve özel hayatına olumlu etkilerinin olmadığını savunmaktadır. Ona göre işkoliklik ilk başlarda çalışmaya olan yoğun istek ve aşırı iş üstlenme ile başlar. Zamanla iş konusunda obsesif olma ve daha ilerleyen süreçte de işle ilgili sürekli kaygılanma haline dönüşmektedir. Geline bu noktada empati ve hoşgörü kaybolarak kişi sadece kendini beğenen bir narsist haline gelir. Artık kişi ne kendine ne de çevresine empati ve hoşgörü göstermez. İş nedeniyle panik ataklar ve sinir krizleri yaşamaya başlar. Aynen alkol veya uyuşturucu maddelerin insan hayatına verdiği zarar gibi işkoliklikte zamanla insan hayatına zarar vermeye başlayan bir iş hastalığıdır (Lechky, 1991: 857-858).

İşkoliklik birçok popüler yayında konu olarak yer almasına rağmen halen bilimsel açıdan tam olarak açıklanamamış bir kavramdır. İlgili alan yazın incelendiğinde işkolikliğin kişiler üzerinde pozitif mi negatif mi etkisi olduğu konusunda tam bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. İşkolikliğin hem negatif hem de pozitif etkisi

olması kabul edilebilir bir durum değildir (Burke ve Matthiesen, 2004: 301). İşkoliklikle ilgili yapılan tüm tanımlamaların ortak noktası kişinin organizasyonun isteği ve beklentisinden çok daha fazla çaba göstermesi ve çalışmasıdır.

Kişileri işkolik olmaya iten sebep nedir? Kişileri daha fazla çalışmaya yönlendiren motivatörler aşağıda sıralanan sebeplerden biri olabilir. Bu motivatörlerin etkisiyle kişiler normalden daha fazla çalışabilir ama bu onların işkolik olduğunu göstermez. Herhangi bir nedeni olmadan normalden fazla çalışan kişiler işkolik olarak tanımlanmaktadır (Douglas ve Morris, 2006: 405):

- İş oryantasyonu (Çalışma isteği, yaptığı işi sevme vb. nedenler)
- Ekonomik oryantasyon (Materyalizm; para kazanma ve terfi vb. nedenler)
- İş dışı oryantasyon (Çalışırken eğlenme, mutlu olma, iş tatmini vb. nedenler)
- Ek ödemeler ve menfaatler oryantasyonu (Fazla çalışmadan ötürü alınan fazla mesai ve yan haklar vb. nedenler)

Bir çalışanın işkolik olduğunu gösteren bazı davranış örnekleri aşağıda sıralanmıştır (Anonim, 2003: 5):

- Aile ve arkadaşlardan çok işin heyecan vermesi,
- İşin hiçbir zaman bitmemesi,
- Yatağa yattıktan sonra bile iş düşünmeye devam edilmesi,
- Hayatta en çok sevilen şeyin çalışmak ve iş hakkında konuşmak olması,
- Haftada net 40 saat (yemek ve ihtiyaç molaları haricinde) ve üzerinde çalışılması,
- Hobilerin para kazandıran işlere tercih edilmesi,
- İşin tüm sorumluluğunun üstlenilmesi,
- Aile ve arkadaşların sürekli bekletilmesi,
- Mesai yapmadan işlerin yetişmeyeceğini sürekli düşünme,
- Bir projenin veya işin bitiş süresini hiçbir zaman belirleyememe,
- Yapılan iş seviliyorsa uzun saatler çalışmanın problem olmayacağı düşüncesine sahip olma,
- İşten farklı önceliği olan kişilerden rahatsız olma,
- Çok çalışmadığında işini kaybedeceği kaygısını taşıma,
- Her şey yolunda olsa bile gelecek kaygısı taşıma,
- Her işi sonuna kadar ve tüm detayına inerek takip etme,
- Çevrede bulunan kişilerden gelen daha az çalışma konusundaki önerilerden rahatsız olma,
- Yemek sırasında çalışma ve okuma,
- Daha çok paranın sorunları çözeceği düşüncesine sahip olma,
- Uzun çalışma saatlerinin aile ve arkadaşları rahatsız etmesi, Araba kullanırken, başkalarıyla konuşurken hatta uyurken bile sürekli iş düşünme.

İşkolikliğin toplumda kabul edilmiş bir durum olması ve bir problem olarak görülmemesi aslında büyük bir sorundur. Gereğinden fazla çalışmak, sürekli mesai yapmak, sürekli iş düşünmek çalışma hayatında çalışkanlığın göstergesi olarak görülmektedir (Burwell ve Chen, 2002: 221).

İşkolikler çok çalışmalarına rağmen, iş yoğunluğundan kaynaklanan psikolojik ve fizyolojik problemler nedeniyle yüksek performans gösterememektedirler. İtalya Padova

Üniversitesinde 300 özel sektör çalışanın katılımıyla yapılan araştırma sonucunda işkoliklerin sadece bekleneni karşılayan yani ortalama bir çalışan performansı gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Yoğun iş yükü ve çalışma sonucunda daha az dinlenme ve uyuma imkânına sahip olan işkolikler fiziksel olarak hastalanma, halsizlik, yorgunluk vb. problemler yaşadıkları gibi zihinsel açıdan da problemler yaşamaktadırlar. Araştırmada çalışanların %8-25'inin işkoliklik nedeniyle özel ve iş yaşamlarında sorunlar yaşadıkları için mutsuz oldukları bulgusuna da ulaşılmıştır (Anonim, 2014: 5).

İşkolikler tatile giderler ama maalesef tatil yapamazlar. Tatile çıktıklarında genellikle ilk iki gün tatil yaptıktan sonra sürekli iş düşünüp, işlerin onlar olmadan yürümeyeceğine dair kaygı duymaya başlarlar. İşkolikler için iş düşünmedikleri her ana bir kayıp ve alınan risktir. İşkolikler iş düşünmeyi ve yoğun çalışmayı bıraktıkları anda öleceklerine inanırlar (Anonim, 2013: 17).

İşkolikler farklı farklı tanımlamalarla sınıflandırılabilir. Robinson yaptığı araştırma sonucunda işkolikleri aşağıda belirtilen 3 kategori altında sınıflandırmıştır (Robinson, 2006'dan aktaran Goodman, 2006: 41):

- Hep ya da hiç işkolikler: Bu tip işkolikler yaptıkları işi ya mükemmel yaparlar ya da hiç yapmazlar. Yaptıkları her işin mükemmel olmasını isterler, çevrelerinden de bunu beklerler. Onlar için sadece bekleneni veya isteneni karşılayan performans yeterli değildir. İşe ilgili başarması imkânsız beklentilere sahiptirler.
- Devam eden işkolikler: Bu tip işkolikler işe başlamakta değil bitirmekte zorlanırlar. İş delege etmekten hoşlanmazlar, her şeyi kendileri yapmak isterler. Kendilerine verilen her işi "Hayır" demeden kabul ederler. Ellerinde gereğinden ve olması gerektiğinden fazla iş olduğu içinde işleri zamanında ve istenen kalitede tamamlamakta zorlanırlar.
- Detaycı işkolikler: Bu tip işkolikler işin detaylarına çok fazla odaklanırlar ve işi tamamlasalar bile eksik bir şeyler olduğunu düşünüp tekrar işle ilgili tüm detayları tek tek gözden geçirirler. İş başkaları yaptığında hep bir şeylerin eksik yapıldığını ve kendisi yapsaydı daha mükemmel olacağını düşünürler.
- Kahraman işkolikler: Bu tip işkolikler kendilerinin sorun çözen kahraman olmaları için bilerek sorun ve krizler yaratırlar. Kriz veya sorunu çözen olmanın onları diğer kişilerden ayıran üstün bir özellik olduğuna inanırlar.

İşkoliklik problemi yaşayan bir kişinin bu sorunu çözümü için yapması gerekenler aşağıda sıralanmıştır (Burwell ve Chen, 2002: 225-227):

- Kendini kabul etme: Yapılan işin sonucu ne olursa olsun sonucu ve yaptıklarını kabul etme, reddetmeme.
- Utanç yaşamaktan korkmama: Yapılacak bir iş veya sorulacak bir sorudan aptal durumuna düşüp utanç yaşama korkusuyla çekinmemek, utanç endişesinden kurtulma.
- Davranış ve düşünce değişimi: Rasyonel olmayan fikirlerin yerine rasyonel olanları koymak. İş yaşam amacı ve hayatın merkezi olarak görmemek, iş dışındaki yaşamında farkına varmak. İşkolikliğin çözülmesi gereken bir problem olduğuna inanmak.

- Delegasyon: Çalışma arkadaşlarına da iş ve görev aktarmak, paylaşımında bulunmak.
- Sınırları belirleme: Mesai saati bitiminde çalışmayı bırakmak. İşleri bitmesi gereken zamanda bitirmek ve sadece iş tamamlanmadıysa mesai yapmak. Bu şekilde iş ve özel hayat arasındaki sınırları belirleyip dengeyi sağlayarak stres ve kaygıdan uzak durmak.
- Kaygıyla başa çıkabilme: Az çalışma nedeniyle işini kaybetme kaygısını yenmek için aşama aşama çalışma süresini azaltma. Çalışma süresini bir anda günde 12 saatten 8 saate düşürme zor olacağı için her gün 5 dakika azaltarak çalışma süresini kısaltma ve eve iş götürmemek.
- Hayata eğlence katma: İş dışında hobi ve spor vb. hayata eğlence katıp rahatlamayı sağlayan aktiviteleri zaman kaybı olarak görmemek, bu tip faaliyetlere zaman ayırmak.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı, bireysel mutluluk ve işkoliklik arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesidir. Dolayısıyla araştırmada sınanan hipotezler şunlardır;

H₁: Bireysel mutluluk ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın en önemli kısıtı verilerin il düzeyinde toplanmış olmasıdır. Veriler zaman ve maliyet kısıtları dolayısıyla Türkiye genelinde değil İstanbul, Tekirdağ, Edirne, Ankara ve Antalya illeri genelinde elde edilmiştir. Araştırma, anket denek grubundaki 218 denek ve uygulanan ölçek ile de sınırlıdır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada iki farklı ölçek kullanılmıştır. İşkolikliğin ölçülmesi için DUWAS işkoliklik ölçeği, bireysel mutluluğun ölçülmesi için Oxford mutluluk ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. DUWAS işkoliklik ölçeği

Ölçek işkolikliği ölçbilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşmaktadır ve 4'lü Likert tipi, öz bildirim tarzı bir ölçektir. DUWAS, "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek işkolikliği ölçmede kullanılan "Work Addiction Risk Test-İş Bağımlılığı Riski Testi" (WART; Robinson, 1999) ve Workaholism Battery - İşkoliklik Bataryası (WorkBat; Spence & Robbins, 1992) adlı iki ölçme aracının maddelerinin kullanılması ve birleştirilmesiyle elde edilmiştir. Doğan ve Tel (2011) tarafından ölçek

Türkçe'ye uyarlanmıştır. Orijinal hali 17 maddeden oluşan ölçek, Türkçe'ye uyarlandıktan sonra soru sayısı 14 maddeye düşürülmüştür (Doğan ve tel, 2011: 64). Ölçekte Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5'li Likert tipi (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) bir cevaplama anahtarı hazırlanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlandıktan sonra güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısı ise ölçeğin tümü için .85 olarak belirlenmiştir (Doğan ve Tel, 2011: 61). Bu araştırmada Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tümü için .82 olarak hesaplanmıştır.

Kullanılan ölçeğe ait sorular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1 - İşkoliklik ölçeğinde kullanılan ifadeler

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

2.3.2. Oxford mutluluk ölçeği (OMÖ)

OMÖ, Hills ve Argyle (2002) tarafından mutluluğu ölçmek üzere geliştirilmiş, 29 maddelik ve 6'lı Likert tipi (1-Hiç katılmıyorum, 6-Tamamen katılıyorum) bir ölçme aracıdır. Ölçek, Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinal hali 29 madde iken, Türkçe'ye uyarlandıktan sonra madde sayısı 28'e düşürülmüştür. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.91, Türkçe'ye uyarlanmış halinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı da 0.91olarak

belirtilmiştir (Doğan ve Sapmaz, 2012: 298). Bu araştırmada Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tümü için .83 olarak hesaplanmıştır.

Kullanılan ölçeğe ait sorular Tablo 2 'de gösterilmiştir.

Tablo 2 - OMÖ'de kullanılan sorular

1	Kendimden hoşnut değilim.
2	Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.
3	Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.
4	Nerdeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.
5	Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.
6	Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.
7	Yaptığım işlere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.
8	Hayat güzeldir.
9	Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.
10	Çok gülen birisiyim.
11	Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.
12	Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.
13	Yaptıklarımın yapmak istediklerim arasında büyük fark var.
14	Çok mutluyum.
15	Çevremdeki güzellikleri fark ederim.
16	Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.
17	Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.
18	Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.
19	Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.
20	Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.
21	Genellikle neşeli ve sevinçliyim.
22	Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.
23	Yaşamımın belirli bir amacı ve anlamı yok.
24	Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.
25	Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır.
26	Diğer insanlarla bitlikte olmaktan keyif almıyorum.
27	Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.
28	Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.

2.4. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri

Araştırma kapsamında 218 denek ile anket çalışması yapılmıştır. Veri toplamak amacıyla kolayda örnekleme yapılmıştır. Ana kütleyi oluşturan bireylere uygulanan anket formlarının tamamı örnekleme dâhil dilmıştır.

2.5. Araştırmanın Bulguları

Bireysel mutluluk ve işkoliklik arasındaki ilişkinin yönünün ölçülebilmesi için öncelikle dağılımların normal olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için öncelikle Tek örnek Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Test sonucunda mutluluk için GD: %95, TD: KSZ= 0,068 ve AD: p=0,015

ve işkoliklik için GD: %95, TD: KSZ= 0,102 ve AD: p=0,000 değerleri elde edilmiştir. Her iki veri seti için anlamlılık değeri 0,05 değerinden küçük olduğu için dağılımın normal olmadığı belirlenmiştir.

İki farklı değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini ölçmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Dağılım normal olmadığı için Spearman's rho testi uygulanmıştır. Test sonucunda bireysel mutluluk ve işkoliklik arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 3 - Spearman's rho test sonucu

		Mutluluk	İşkoliklik	
Spearman's rho	Mutluluk	Korelasyon Katsayısı	1,000	
		Anlamlılık	.	
		N	218	
	İşkoliklik	Korelasyon Katsayısı	,113	1,000
		Anlamlılık	,095	.
		N	218	218

Korelasyon katsayısının ,113 olması, bu iki değer arasındaki doğrusal ilişkinin çok güçlü olmadığını ortaya koymaktadır. Bireysel mutluluk ile işkoliklik arasında pozitif doğrudan bir ilişki olması, neden-sonuç ilişkisinin göstergesi değildir.

Bulunan ilişkinin rastlantısal olup olmadığını belirlemek için iki değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri ,082 olarak bulunmuştur. Bu değer ,005 değerinden büyük olduğu için ilişkinin anlamsız (rastlantısal) olduğu söylenebilir.

Bu durumda H_1 hipotezi (H_1 : Bireysel mutluluk ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.) reddedilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

İnsan yaşamında çalışma hayatı önemli bir yere sahiptir. Tam zamanlı olarak çalışan bir kişinin haftalık standart çalışma süresinin minimum 40 saat olduğu düşünüldüğünde, insan hayatında çok büyük ölçüde zaman ayrılan iş ve çalışma yaşamının psikolojik açıdan da incelenmesi gerektiği görülmektedir. İnsanın yaşamını nasıl geçireceğini etkileyen ekonomik, psikolojik, sosyo-kültürel ve fiziksel koşullar iç içe bir etkiyle insanın yaşamını nasıl geçireceğini belirler. Bu açıdan kişilerin hem öznel hem de iş hayatlarında mutlu olmalarını etkileyen en önemli etkenlerden biri sahip oldukları işleridir (Baysal, 1993).

Mutluluk, nadir rastlanan istisnalar dışında organizasyonlarla ilgili araştırmalar yapan araştırmacıların ilgilendiği kavramlardan biri olmamıştır. Bu araştırmacıların

çalışan mutluluğunu önemseyip ilgilenmedikleri anlamına gelmemektedir. Uzun yıllardır mutluluk kavramıyla anlam olarak örtüşen iş tatmini, akış, çalışan memnuniyeti, motivasyon, duygusal bağlılık, tatmin, memnuniyet gibi kavramlarla ilgili araştırmalar yapılmıştır (Fisher, 2003: 754).

Teknolojik gelişmeler ve çalışma hayatında her geçen gün hızla artan rekabet ortamı kişileri daha iş odaklı yaşamaya itmektedir. Teknoloji sayesinde 7/24 ulaşılabilen mobil çalışanlar haline gelen şirket çalışanları adeta birer tele-köle gibi iş odaklı yaşayıp zamanlarının çoğunu işe ayırmaktadırlar. Sürekli iş düşünen ve çalışmadığı zaman kendini mutsuz hisseden birer işkolik haline dönüşen çalışanlar, zaman ve işleri yetiştirme baskısı nedeniyle de hayatta yaptıkları her şeyi normalinden 2-3 kat daha hızlı yapmaktadırlar. Tabii ki iş odaklı ve hızlı çekim yaşanan bir hayat beraberinde de aşağıda sıralanan gibi birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir. Bu olumsuzluklar da kişinin mutsuz olmasına sebep olmaktadır:

- Hızlı yemek yeme nedeniyle kilo almak,
- Hızlı yaşamak sonucu iletişim kurduğumuz kişilere yeterli ilgiyi göstermemek,
- Çevremizdeki kişilere daha az sevgi ve ilgi göstermek,
- Hızlı çalışmanın getirdiği artan hata oranı,
- Hızlı karar almanın getirdiği yanlış kararlar,
- Hızlı iş yapmak için daha kalitesiz işler çıkarmak

Günümüz insanı maddi çıkarları ön planda tutan, iş, kariyer, para gibi maddesel gereçler için yaşayan işkolik bireyler haline gelmiştir. Ailesine, eşine ve arkadaşlarına ayıracağı zamanın ve enerjinin tümünü işinde harcayan mutsuz işkolik kişilerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Araştırmamızın temel amacı; çalışanın bireysel olarak mutluluğunun işkoliklik eğilimini etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda bireysel mutlulukla işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Yani, öznel olarak mutlu olan kişiler kendini işe adanmış, yaşamak için değil de çalışmak için yaşayan kişiler değildirler. Burada işkoliklik ve çalışmayı seven ve gayretli anlamını taşıyan çalışkanlık kavramları arasındaki farkı göz ardı etmemek gerekmektedir. Öznel olarak mutlu olan kişilerin daha çalışkan oldukları ve daha yüksek performans gösterdikleri ile ilgili alan yazında birçok araştırma (Zizek, Milfelner ve Cancer, 2013; Jones, 2006; Wright ve Staw, 1999; Taris ve Schreurs, 2009; Hosie, Willemyns ve Sevastos, 2012; Fisher, 2003; Blake, Broschak ve George, 2003) bulunmaktadır. Ama bu kişilerin işkolik olduğu anlamına gelmemektedir. İlgili alan yazında işkolikliğin mutsuzluk gibi negatif etki ve sonuçlar yaratan bir kavram olduğunu savunan araştırmalar (Oates, 1971; Robinson, 2000a; Seybold ve Salomone, 1994) yer almaktadır. Araştırmamız mutluluk ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyerek ilgili alan yazına katkı sağlayacaktır.

Daha sağlıklı, mutlu ve üretken işyerleri yaratmak isteyen organizasyonların çalışan mutluluğu ve işkoliklik eğilimi üzerine çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Geçmiş yıllarda ekonomik üretkenlik üzerine odaklanan organizasyonlar çalışan sağlığı ve mutluluğuna önem vermedikleri için başarısız olmuşlardır. Aristo'nun yıllar önce belirttiği gibi mutlu bir yaşam ancak mutlu ve dengeli bir çalışma hayatıyla sağlanabilmektedir (Gavin ve Mason, 2004: 391).

Mutluluk (öznel iyi olma) kavramı açıklanması ve tanımlanması kolay olmayan, karmaşık ve çok değişken bir yapıdır. Bu nedenle bu araştırmada incelenen mutluluk kavramı bireyin kendi yaşamına ilişkin değerlendirmeleri ve bunun sonucu elde ettiği olumlu duygulanımın olumsuz duygulanıma üstünlüğü olarak tanımlanmıştır. İlerleyen araştırmalarda mutluluk kavramının farklı bileşenleri ile daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir. Araştırma, anket denek grubu ve uygulanan ölçekler ile de sınırlıdır.

Araştırma anketi dağıtım metodu rastgele olduğu için deneklerin standart bir toplumu yansıtmama riski vardır. Dolayısıyla bu durum, araştırma sonuçlarının genellenebilir olduğunu söylemeyi zorlaştırmaktadır. Yapılan çalışmanın sonucuna göre başka araştırmalar için yapılabilecek olası öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Özel ve kamu sektöründe araştırma yapılarak karşılaştırma yapılması,
- Araştırmanın tek organizasyonda yapılarak değişken şartlarının aydınlaştırılması,
- Araştırmanın aynı deneklerle farklı zamanlarda tekrarlanarak mutluluğun sürekliliğinin ve geçici olup olmadığının analiz edilmesi,
- Araştırma denek sayısının artırılması,
- Mutluluk ve işkoliklik ile ilişki olduğu savunulan performans, iş tatmini, bağlılık, tükenmişlik ve işten çıkış kararı arasındaki ilişkiler ile ilgili araştırma yapılması.

Kaynakça

- Acaboğa, A. (2007). Din-Mutluluk İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE, Kahramanmaraş.
- Aiton, E. J. (1985). Leibniz: A Biography. Adam Hilger LTD, Bristol.
- Anonim (2003). Economic Review (Pakistan), 10, 5.
- Anonim (2013). DIY Week, 15-22 November, 17.
- Anonim (2014). The RoSPA Occupational Safety & Health Journal, 2, 5.
- Argyle, M., Martin, M. ve Crossland, J. (1989). Happiness as a Function of Personality and Social Encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.), Recent advances in Social Psychology: An International Perspective, New York: Elsevier North-Holland, 189-203.
- Arkonaç, S. A. (2005). Psikoloji (Zihin Süreçleri Bilimi), Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Baysal, A. C. (1993). Çalışma Yaşamında İnsan. Avcıol Basım, İstanbul.
- Blake, A. D., Broschak, J., George, E. (2003). Happy Together? How Using Nonstandard Workers Affects Exit, Voice and Loyalty Among Standard Employees. Academy of Management Journal, 46 (4), 475-485.
- Buelens, M., Poelmans, S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins, Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates. Journal of Organizational Change Management, 17 (5), 440-458.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. (2004). Short Communication: Workaholism Among Norwegian Journalists: Antecedents and Consequences. Stress and Health, 20, 301-308.
- Burwell, R., Chen, C. P. (2002). Applying REBT to Workaholic Clients. Counselling Psychology Quarterly, 15 (3), 219-228.
- Cantarow, E. (1979). Women Workaholics. Mother Jones, 6, 56.
- Comte-Sponville, A., Farge, A., Delumeau, J. (2012). Mutluluğun En Güzel Tarihi. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Altan Basım, İstanbul.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. Psychological Bulletin, 95 (3), 542-575.

- Doğan, T., ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 61-69.
- Douglas, E. J., Morris, R. J. (2006). Workaholic or Just Hard Worker? *Career Development International*, 11 (5), 394-417.
- Fisher, C. D. (2003). Why Do Lay People Believe That Satisfaction and Performance are Correlated? Possible Sources of a Commonsense Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (6), 753-777.
- Gavin, J., Mason, R. (2004). The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 3 (4), S:379-392.
- Goodman, B. (2006). A Field Guide to the Workaholic. *Psychology Today*, 5-6, 40-41.
- Hefferon, K ve Boniwell, I. (2014). Pozitif Psikoloji, Kuram, Araştırma ve Uygulamalar. Çeviri Editörü: Tayfun Doğan, Nobel Yayınları, Ankara.
- Hewlett, S. A., Luce, C. B. (2006). Extreme Jobs, The Dangerous Allure of the 70- Hour Workweek. *Harvard Business Review*, 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.
- Hosie, P., Willemyns, M. , Sevastos, P. (2012). The Impact of Happiness on Managers' Contextual and Task Performance. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, 50 (3), 268-287.
- İçöz, A. (2011). Çalışan ve Yönetici İçin İş Hayatı Oyun Kuralları. Cinius Yayınları, İstanbul.
- Jones, M. D. (2006). Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction. *Journal of Behavioral& Applied Management*, 8 (1), 20-42.
- Kara, M. M. (2010). İş Tatmini İle Mutluluk ve Başarı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. Simon& Schuster, New York, NY.
- Lama, D. ve Cudler, H.C. (2008). Türkçesi: Meltem Tayga. İş Hayatında Mutluluk Sanatı. Klan Yayınları, İstanbul.

- Lechky, O. (1991). There Should be More to Life Than Medicine, Aauthor Warns Workaholic MDs. *CMAJ: Canadian Medical Association Journal*, 145 (7), 857-861.
- Loftus, F. E., Marshall, M. E., Wortman, C. B. (1992). *Psychology*. McGraw-Hill, United States Of America.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living With Them, Working With Them*. Addison-Wesley, Reading, M.A.
- McMillan, L.H.W., Brady, E. C., O'Driscoll, M.P., Marsh, N. V. (2002). A Multifaceted Study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (3), 357- 368.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*, World, New York, NY.
- Robinson, B.E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- Robinson, B.E. (2000a). A Typology of Workaholics With Implications For Counsellors. *Journal of Addiction & Offender Counselling*, 21 (1), 34-48.
- Robinson, B.E. (2000b). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural and Family Research. *Journal of Employment Counselling*, 37 (1), 31-47.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. and Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: on the Differences Between Work Engagement and Workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Edward Elgar: Northampton, MA.
- Scott, K.S., Moore, K.S., Miceli, M.P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50 (3), 287-314.
- Seybold, K. C., Salomone, P.R. (1994). Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counselling Approaches. *Journal of Counselling & Development*, 73 (1), 4-9.
- Spence, J.T., Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement And Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Tarhan, N., Gümüsel, O., Sayım, A. (2014). *Pozitif Psikoloji, Çoklu Zeka Uygulamaları*. 4. Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G. (2009). Well-Being and Organizational Performance: An Organizational-Level Test of the Happy-Productive Worker Hypothesis. *Work &*

Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations, 23 (2), 120-136.

TDK Yeni Tarama Sözlüğü (1983). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Vanderberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K. And Roussel, P. (2011). Assessing Longitudinal Change of and Dynamic Relationships Among Role Stressors, Job Attitudes, Turnover İntention and Well-being in Neophyte Newcomers. Journal of Organizational Behavior, 32, 652-671.

Wilson, W. R. (1967). Correlates Of Avowed Happiness. Psychological Bulletin, 67 (4), 294-306.

Wright, T. A., Staw, B. M. (1999). Affect and Favorable Work Outcomes: Two Lonitudinal Tests of The Happy- Productive Worker Thesis. Journal of Organizational Behavior, 20 (1), 1-23.

Zizek, S. S., Milfelner, B., Cancer, V. (2013). Measurement of Employess Subjective Well-Being as an Aim of Social Responsibility. Systemic Practice and Action Research, 26 (6), 549-560.

THE RELATION BETWEEN HAPPINESS AND WORK ADDICTION

Zeki Yüksekbilgili •
Gülbeniz Akduman**

Abstract

In recent years workaholism and happiness, have become two of the main research subjects of working life. The main objective of this research is to examine whether there is any significant relation between happiness and work addiction. To measure workaholism, DUWAS Dutch work addiction scale and to measure happiness Oxford happiness scale is used. In this study, 218 surveys were conducted. Correlation analysis indicated that there is statistically no significant relation between happiness and work addiction.

Keywords: Workaholic, personal happiness,

JEL Code: M12, M54

• Dr., Eurasian University / Trabzon, zeki@yuksekbilgili.com

** Dr., İstanbul Bilgi University/ İstanbul, gulbeniz@akduman.com