

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞKOLİKLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

*Mustafa KESEN**

Özet

Yüksek sayılabilecek derecede çalışmaya bağlılık duyma, işle ilgili faaliyetlere gereğinden fazla zaman ayırma olarak açıklanan işkoliklik, günümüz çalışma yaşamının önemli problemlerinden biridir. Dolayısıyla bu problemi doğuran sebeplerin belirlenmesine yönelik araştırmaların sayısı gittikçe artmaktadır. Bu amaçla, bu çalışmada örgütsel bağlılığın işkolikliğe etkisi incelenmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda İstanbul'da faaliyet gösteren 15 farklı tekstil ve otomotiv firmasından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Toplamda 214 kişiden elde edilen anket verileri açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, işkolikliğin artmasında örgütsel bağlılığın önemli bir rolü bulunmaktadır. Aynı şekilde örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılığın da işkolikliği arttırdığı gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarının ise işkolikliği etkilemediği görülmüştür. Araştırma bulgularının, bazı sınırlılıklara rağmen yöneticilere, çalışanlara ve araştırmacılara önemli ipuçları sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İşkoliklik, Görgül Araştırma
JEL Kodları: M12, M19

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORKAHOLISM: AN EMPIRICAL RESEARCH

Abstract

Workaholism which means excessive commitment to the work and spending extra time for work-related activities is one of the major problems of today's working life. Therefore amount of the studies that research the reasons of this problem has been increasing. To this end, it is studied the effect of organizational commitment on workaholism in this paper. The data gathered through questionnaires from a total of 15 textile and automotive companies operating in İstanbul. Answers of 214 employees working in these firms were analyzed through exploratory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis. According to the results, organizational commitment has a significant role in increasing workaholism levels. Likewise, it is observed that normative commitment, a dimension of organizational commitment, increases workaholism levels of employees. The other two dimensions of organizational commitment that are affective commitment and continuance commitment, on the other hand, are not significantly affecting workaholism. Despite some limitations, research findings are believed to give significant clues to managers, employees and researchers.

Keywords: Organizational Commitment, Workaholism, Empirical Research
JEL Codes: M12, M19

* Yrd. Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, m_kesen@hotmail.com, Söke İşletme Fakültesi, Söke, AYDIN

GİRİŞ

İnsan hayatında önemli bir yeri olan çalışmanın bireysel yaşamı doğrudan veya dolaylı yollarla etkilediği görülmektedir. Bunun önemli göstergelerinden biri, çalışanların özel yaşamları ile iş yaşamları arasındaki sınırı çizmekte zorlanmalarıdır. Günümüzde bireyler dış çevreden kabul görme, onay alma, kariyer hedeflerine ulaşma veya gelirini artırma gibi nedenlerle daha çok çalışmaya yönelmektedir. Çok çalışmanın adeta bir hastalık boyutuna ulaştığını gösteren vakalardaki artış (örn. Naktiyok-Karabey, 2005; Kubota-Shimazu vd. 2010) uzmanların günümüzün popüler kavramlarından işkoliklik üzerine daha çok eğilmelerine neden olmaktadır.

Birçok yönüyle çok çalışmadan ayrılan işkolikliğin olumlu yönlerinden çok olumsuz yönleriyle değerlendirildiği görülmektedir. Dolayısıyla kontrol edilemeyen işkolikliğin özellikle orta ve uzun vadede bireysel ve örgütsel yansımaları olumlu olmayacaktır. İşkoliklik sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede, sürekli çalışmak için aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyacı ortaya koymaktadır ve bireyin fiziksel, duygusal ve ruhsal sağlığını, diğer insanlarla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Naktiyok-Karabey, 2005:180). Bu sebeple işkolikliğe yol açan faktörlerin bulunması ve gerekli önlemlerin alınması önemli hale gelmektedir.

Günümüzde toplumların işsizlik ve ekonomik istikrarsızlık gibi problemleri düşünüldüğünde çalışan psikolojisinin bundan etkilenmemesi mümkün değildir. İşini kaybetme korkusu ve alternatif iş imkânlarının az olması çalışanları mevcut örgütlerine daha fazla bağlı kalmaya zorlayabilmektedir. Bu zorunluluktan dolayı çalışanların mevcut işyerindeki pozisyonunu garanti altına alma adına daha yoğun bir çalışma içerisine girebileceği ve dolayısıyla işkoliklik eğilimlerinin artabileceği düşünülmektedir. Çalışanları aşırı çalışmaya itebilen bu zoraki nedenlerin yanında örgüte olan gönül bağlılıkları da çalışanları gönüllü olarak aşırı çalışmaya sürükleyebilir (Aziz, 2003). Dolayısıyla farklı yönleriyle örgütlere olan bağlılığın işkoliklikle ilişkisinin varlığını öne sürmek mümkündür (Aziz-Uhrich vd. 2013).

Bu çalışmada işkolikliği yordayıcı bir değişken olarak örgütsel bağlılık incelenmiştir. Daha önce bazı çalışmalarda (örn. Scottl-Moore vd. 1997; Bayraktaroğlu-Kutunis vd. 2009) örgütsel bağlılık ile işkoliklik arasındaki ilişki incelenmiş ve işkolikliğin örgütsel bağlılığa etkisi ele alınmıştır. Bu çalışmada ise diğer çalışmaların aksine örgütsel bağlılığın işkolikliği etkileyebileceği öne sürülmüştür. Çünkü Aziz (2003)'e göre işkoliklik yüksek örgütsel bağlılığın bir sonucu olabilir ve örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendilerini işkolik olarak niteleyebilmektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığı da ifade edilmektedir (Kök, 2006: 299). Porter'a göre (1996) bir nesneye, davranışa vb. bir konuya aşırı derecede ve ısrarlı bir biçimde bağlılık gösterme anlamına gelen bağımlılık ya da alışkanlık sözcükleri, işkoliklik davranışını tanımlamada da kullanılmaktadır (Temel, 2006:109). Kiechel (1989) de işkolikliğin başka alışkanlık ya da bağımlılıklarla ilişkili olabileceğini ifade etmektedir. Bu bağımlılığın işe aşırı bağlılığı beraberinde getirebileceği ve bunun da örgüte karşı olan bağlılığın bir sonucu olabileceği öne sürülebilir. Başka bir deyişle örgütsel bağlılığı yüksek olanların işkoliklik eğilimlerinin de artabileceği ifade edilebilir.

Dolayısıyla bu çalışmanın amacı işkoliklik olgusuyla ilgili bilimsel araştırmalara katkıda bulunmak ve farklı boyutlarıyla örgütsel bağlılığın işkolikliğe etkilerini incelemektir. Araştırma amacı doğrultusunda çalışanlara öz bildirim tarzı anketler uygulanmış ve elde edilen veriler istatistiksel paket program ile analiz edilmiştir. Ardından çalışmanın alana özgün katkı sağlayabileceği düşünülen sonuçlarına ve bu sonuçlara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

I.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.I. İşkoliklik

Günümüz modern çalışma yaşamı, bazı bireylerin özel yaşamlarına taşmış ve böylece iş ile özel yaşam arasındaki çizgi daha az belirgin hale gelmiştir. Avrupalı çalışanların mesai saatlerinin %20'sinden fazlasını (haftada 42 saatten fazla) iş yerinde geçirmeleri (Eurofound, 2006) buna örnek olarak verilebilir. Bu durum literatürde, gereğinden fazla çalışma olarak ifade edebileceğimiz işkoliklik kavramını karşımıza çıkarmaktadır.

İş bağımlılığı ile yakından ilgili olan işkoliklik kavramı literatürde ilk kez Oates (1971:11) tarafından incelenmiş ve işkoliklik “kompulsif ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacı” şeklinde tanımlanmıştır. Oates, (1986) işkoliklik kavramını alkoliklik kelimesine benzetmiş ve bu kavram ile işe adanmışlığı ifade etmeye çalışmıştır. Snir-Zohar (2000) ise işkolikliği, “dışsal nedenlere bağlı olmaksızın, işle ilgili aktivite ve düşüncelere gereğinden fazla zaman ayırma” şeklinde tanımlamıştır.

Obsesif (saplantılı) bir davranış olan işkolikliğin olumlu bir davranış olup olmadığı konusunda ihtilaf vardır. İşkolizmin, işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusundan kaynaklandığı ifade edilmektedir (Snir-Harpaz, 2004: 522). Machlowitz (1980) yaptığı bir araştırmada 100'den fazla işkoluğu incelemiş ve onları çok memnun ve üretken bulmuştur. İşkolikliği olumsuz bir durum olarak değerlendirenler ise işkolikleri; çalışma arkadaşlarına zorluk çıkaran, işlerini iyi yapmayan, mutsuz ve saplantılı bireyler olarak görmektedirler (Burke, 2000: 1; Robinson, 2000: 32; Porter, 2001: 148; Harpaz-Snir, 2003: 293). Dolayısıyla bu durumun sağlığa, bireysel ilişkilere ve ruh haline negatif yansımaları görülmektedir (Oates, 1971; Porter, 2001).

Çalışma süresi açısından bakıldığında haftada en az 50 saat çalışan kişiler işkolik olarak değerlendirilmektedir (Burke, 1999; Harpaz-Snir, 2003). İşkolikler rasyonel bir şekilde belirlenmiş örgütsel hedeflerin ötesine geçerek çalışmaya daha fazla zaman ayırmakta ve çalışmıyorlarken bile devamlı işlerini düşünmektedirler. İşkolik bireyler iş arkadaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmekte ve böyle yaparak iş yaşamı dışındaki özel yaşamlarını çoğu zaman ihmal etmektedirler. Çok çalışma nedenleri ise parasal ödül kazanma, kariyer hedeflerine ulaşma veya kötü giden evlilikleri gibi dışsal faktörler değil, içten gelen kendini çalışmaya zorunlu hissetme duygusu, içsel ihtiyaç veya dürtülerdir (Schaufeli-Taris vd. 2008). Diğer taraftan işkolikliğin özel yaşama yansımaları da birçok çalışmaya konu olmuştur. Örneğin işkolikler, işkolik olmayanlara göre evliliğe daha soğuk bakmaktadırlar (Robinson-Flowers vd. 2001) ve işkolikler diğer bireylere göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşamaktadırlar (Bonebright-Clay vd. 2000). İşkolik babaların çocukları da akranlarına göre daha fazla depresyon yaşamakta ve kaygılı bir yaşam sürmektedirler (Robinson-Kelley, 1998).

İşi bir yaşam felsefesi olarak düşünen işkolikler kendilerine iş üretmekte; örneğin projeleri gereğinden karmaşık ve zor hale getirmekte veya işlerini başkalarına devretmeyi reddetmektedirler (Machlowitz, 1980). İşkoliklik, mental enerji kaynaklarını tükettiğinden tükenmişlik sendromunun temel nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Maslach, 1986; Porter, 2001). Temel'e göre (2006), işkolik kişilerin çok çalışanlardan en önemli farkları; işe karşı aşırı derecede bir bağımlılık hissetmeleri, çalışmadıkları zamanlarda rahatsızlık duymaları ve işleri için her şeyi feda etmeyi göze almalarıdır. İşkolik bireyler aşırı çalışmaya çok fazla motive olmuşlardır ve bu durumu uzun süre koruyabilmektedirler. Bunun nedeni ise iş üzerindeki kontrolün kaybedilmesi veya uzman desteğinin olmaması olabilir. Dolayısıyla işkolikler gelişimi, ilerlemeyi ve öğrenmeyi engelleyen psikolojik iş ortamlarında çalışmak durumunda kalabilmektedirler (Karasek-Theorell, 1990).

İşkoliklik türleri ile ilgili henüz belirgin bir sınıflama sistemi geliştirilmemiştir (Doğan-Tel, 2011). DSM-IV'e (2000) göre Young'ın (1996) internet bağımlılığı için önerdiği bazı ölçütler işkolikliğin sınırlarını çizmede kullanılabilir. Bu ölçütler ise şöyle sıralanmaktadır (akt. Doğan-Tel, 2011: 62). : (i) İşle ilgili aşırı zihinsel uğraş (çalışmadığı zamanlarda da işle ilgili düşünceler). (ii) İş ve çalışmaya aşırı zaman ayırma (finansal ihtiyaçları olmasa dahi). (iii) Çalışmadığı zamanlarda

yoksunluk belirtileri (huzursuzluk, gerginlik, suçluluk, umutsuzluk, başka şeylere odaklanamama vs.). (iv) Çalışmaya yönelik olarak içten gelen bir baskı ve zorlanma hissetme. (v) Aşırı çalışma yüzünden ilişkilerinde ve özel yaşamında sorunlar yaşama. (vi) Çalışma süresini azaltmaya ilişkin girişimlerde bulunma ancak başarısız olma. (vii) Çalışabilmek için aile üyelerine, arkadaşlarına ya da başkalarına sürekli yalan söyleme. (viii) Çalıştığını diğer insanlardan saklama ihtiyacı. (ix) Çalışma nedeniyle sosyal ve boş zaman etkinliklerine zaman ayıramama. (x) Sosyal etkinliklere, eğlenceye ve uykuya harcanan zamanın boşa harcandığını düşünme ve rahatsız olma.

Özetle işkoliklik iş yaşamına ve özel yaşama yansıyan genel bir rahatsızlığa neden olabilmekte, bireylerin sosyal ilişkilerini ve yaşam doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Vodanovich-Piotrowski vd. 2007). Bu sebeple işkolikler kendilerini işe aşırı derecede bağımlı, içsel baskılardan dolayı işe adanmış ve işten düşük düzeyde haz alan bireyler olarak tanımlamaktadırlar (Spence-Robbins, 1992).

I.II. Örgütsel Bağlılık

1956'lardan itibaren literatürde tartışılmaya başlanan örgütsel bağlılığın önemi; örgütsel etkinlik, verimlilik, performans ve bireylerarası güven ile olumlu ilişkisinin yanı sıra devamsızlık ve çalışan devir hızı ile olumsuz ilişkisinin ortaya çıkmasıyla daha da artmıştır (Ferris-Aranya, 1983: 87; Marchiori-Henkin, 2004: 353). Örgütsel bağlılık, örgüte yönelik olumlu değerlendirmelere verilen duygusal tepkiler olarak değerlendirilmektedir (Testa, 2001: 228). Çalışanların işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarını kabul etme ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme, örgütün lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama ve örgütsel üyeliği devam ettirmeyi içmektedir (Tannenbaum-Mathieu vd. 1991: 759-760; Brockner-Tyler vd. 1992:244; McCaul- Hnsz, 1995: 81; Sommer-Bae vd. 1996: 978).

Gül'e göre (2002: 37-39) örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir. Çekmecelioğlu (2006:155)'na göre ise bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla örgütün değer, inanç ve kültürel varsayımları, bireyin değer, inanç ve kültürel varsayımları ile ne kadar birbirine yakınsa örgütsel bağlılığın da o oranda artacağı ifade edilebilir. Aronson (1999: 179)'un ifadelerine göre ise örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeden oluşmaktadır. Uyum süreci çalışanların ödül elde etmek veya cezadan kaçmak için sergilediği tutum ve davranışları; özdeşleşme süreci çalışanların diğer çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini korumak amacıyla onların etkisini kabul etmesi ve onlara benzeme isteği; içselleştirme ise çalışanların örgütün değerleri ile kişisel değerleri arasında uyum hissetmesidir (O'Reilly, 1989: 17'den aktaran; Akgündüz-Güzel, 2014: 3).

Kök (2006: 299), her örgütün çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmak istediğini ve araştırmacıların bağlılığı arttırmanın yollarını araştırdığını ifade etmektedir. Örneğin örgütler çalışanları karar sürecine katma ve ödüllendirme, işyerinde adaleti sağlama ve çalışanları eğitime gibi uygulamalarla örgütsel bağlılığı arttırabilirler (Glisson-Durick, 1998:66; Kaya-Kesen, 2014: 100). Bunların yanında çalışanların işletmedeki kararların hakkaniyetli olarak alındığına inanmaları ve örgüte güven duymaları örgütsel bağlılığa olumlu yansımaktadır (Hon-Lu, 2010: 674).

Birçok araştırmacı artan örgütsel bağlılığın birçok olumlu sonuçlar doğuracağını ifade etmektedir. Örneğin Balcı (2003)'ya göre örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır. Aynı şekilde örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, iş performansı, iş tatmini, bilgi paylaşımı, örgütsel güven, işe devam, kaynakların etkin kullanımı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konularda olumlu gelişmelerin yaşandığı ifade edilmektedir (Demirel, 2009: 116).

Bazı araştırmalar ise artan örgütsel bağlılığın bazı olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ifade etmektedir. Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını

sınırlamakta, yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmakta, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilime yol açmakta, zorla uyum sağlamaya itmekte ve insan kaynaklarının etkisiz kullanımına yol açabilmektedir (Bayram, 2005:136). Bunların yanında örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir (Balay, 2000). Aziz (2003)'e göre ise örgütsel bağlılık, işe aşırı bağlımlılık olarak açıklanabilen işkolikliğe sebep olabilir.

Örgütsel bağlılığın literatürde farklı boyutlarla ele alındığı görülmektedir. Örneğin Mayer ve Schoorman (1992) örgütsel bağlılığı değer ve devam bağlılığı olmak üzere iki boyutta açıklarken, Jaros ve arkadaşları (1993) örgütsel bağlılığı; duygusal, devam ve ahlaki olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Meyer ve Allen (1987) de örgütsel bağlılığı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Çok boyutlu modellerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını değerlendirmede daha kullanışlı olduğu düşünüldüğünden bu çalışmada Meyer ve Allen (1987)'in literatürde yaygın olarak kullanılan modeli ele alınmıştır.

Duygusal bağlılık; örgütle özdeşleşmeyi ve ortak bir kimlik algısı oluşturmayı ifade etmektedir. Çalışan, örgütüyle duygusal bağ kurmaktadır ve örgütüne karşı olumlu iş davranışları geliştirmektedir. Çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek kendi kişisel amaç ve hedeflerini örgütüyle bütünleştirmesidir (Doğan-Kılıç, 2007: 40).

Devam bağlılığı; çalışanın işten ayrıldığında ekonomik ve sosyal yönden katlanacağı kayıpları düşünerek örgütüne bağlı olma zorunluluğunu hissetmesini ifade etmektedir. Bu boyutta çalışanların örgüte bağlılıklarının asıl nedeni örgüte duydukları sadakat değil, işten ayrıldıkları zaman katlanacakları maddi ve manevi giderleri göze alamamaları ve örgütte çalışmaya kendilerini mecbur hissetmeleridir (Meyer-Allen, 1991: 67).

Normatif bağlılık, işletmenin çalışana işe alarak yaptığı iyiliği karşılıksız bırakmama ve örgüte bağlı kalmayı devam ettirme ile ilgilidir. Ailelerin etkisinin olması, işe girmede başka kişilerin referans olması gibi nedenlerden dolayı çalışanın örgüte karşı duyduğu bağlılıktır (Greenberg-Baron, 2008: 236). Bu bağlılık türünde çalışanlar işten ayrıldığında suçluluk duygusu hissediler ve kurumlarına borçlu olduklarını düşünürler.

Her üç bağlılık türü de örgütsel bağlılığı bireyin örgütle olabilecek farklı ilişkilerinden yola çıkarak açıklamaktadır. Meyer ve Allen'a (1991) göre, bu üç faktör arasında ortak yanlar bulunmaktadır fakat her biri farklı deneyim ve uygulamalara bağlı olarak ortaya çıktığı için boyutların psikolojik yapıları birbirlerinden farklıdır. Bu sebeple yine onlara göre, bir çalışanın örgütüyle arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için her üç bağlılık boyutunun ayrı ayrı ele alınması ve ardından sonuçların bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

I.III. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

İşkoliklikle örgütsel bağlılık kavramları ilk bakışta birbirini destekleyen süreçler olarak görülse de zamanla işkoliklikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatifleşme olasılığı çok yüksektir (Dosaliyeva, 2009). Bazı çalışmalar işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir korelasyon bulunduğunu ifade etmektedir (örn. Burke, 1999; Burke-Koskal, 2002; Burke-Richardson vd. 2004). Uygur (2007)'ün çalışmasına göre çalışan performansı ile örgütsel bağlılık arasında zayıf derecede düşük bir ilişki bulunmaktadır. Naktiyok ve Karabey (2005:182)'e göre işkoliklik örgüte aşırı bir bağlılık duyma durumu değildir.

Scottl ve arkadaşlarına (1997) göre örgüte bağlılık, işkoliklik davranışının bir sonucu olarak ortaya çıkabilir. Çalışanların işletmeye olan devam bağlılıkları, işletmeden ayrıldıklarında kaybedeceklerini düşündüklerinde veya alternatif işin yokluğunu hissettiklerinde artmaktadır (Aziz-Uhrich vd. 2013). İşkoliklerin genelde, dışa bağımlılığın fazla olması ile de ilişkilendirilen kendine güvenleri azdır (Porter, 1996; Ng-Sorensen vd. 2007). Dışa bağımlılığı fazla olanlar ise yeni iş bulma konusunda daha az alternatif olduğunu düşünmektedirler ve işlerine daha fazla sarılarak mevcut örgütlerine bağlılıklarını arttırmaktadırlar (Aziz-Uhrich vd. 2013).

Banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada işkolikliğinin artmasıyla örgütsel bağlılığın arttığı gözlemlenmiştir (Bayraktaroğlu-Kutunis vd. 2009). Aynı şekilde Tiftik ve Zincirkıran (2014)'ın çalışmasında örgütsel bağlılık ile işkoliklik arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Bayraktaroğlu ve diğerlerinin (2009) çalışmasında işkolikliğinin boyutlarından işten zevk alma ve işe güdülenme hissi ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Aynı şekilde işe güdülenme hissi ile devam bağlılığı arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan Aziz (2003)'e göre örgütsel bağlılığın işkolikliği artırması da mümkündür. Çünkü çalışanlar ödül elde ederek veya cezadan kaçınarak örgüte uyum ve bağlılıklarını arttırmaya yönelebilirler (Aronson, 1999) ve bu ödül alma ve cezadan kaçınma arzusu çalışanları işkolikliğe sürükleyebilir. Bu gibi sebeplerden dolayı işkolikliğinin örgütsel bağlılığın bir sonucu olabileceği ifade edilebilir.

II. METODOLOJİ

II.I. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşkoliklik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda örgütsel bağlılık bağımlı değişken ve işkoliklik ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Yani işkolikliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiş ve bir yönüyle işkoliklik sebep iken örgütsel bağlılık sonuç olarak değerlendirilmiştir. Fakat bazı çalışmalarda (bkz. Kiechel, 1989; Aziz, 2003) bu sürecin tersine de işleyebileceği ifade edilmiş ve örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisinin incelenmesi gerektiği düşünülmüştür. Çünkü bazı araştırmalarda, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığı ifade edilmektedir (Kök, 2006: 299). Aynı şekilde Temel (2006: 109) de işkoliklerin işe, çalışmaya ve kurumlarına karşı aşırı bir bağlılık duymakta olduklarını ifade etmektedir.

Bu çalışmada, örgütleriyle özdeşleşen ve ortak bir kimlik oluşturarak örgütsel bağlılıklarını arttıran bireylerin aşırı çalışmaya yönelip yönelmedikleri araştırılmaktadır. Örgütsel bağlılığın arttıkça işkolikliğinin artması da muhtemeldir çünkü bağlılığın beraberinde örgüt için çok çaba sarfetmeyi getireceği düşünülebilir. İlgili literatürde örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisini inceleyen görgül bir çalışmaya rastlanılmaması, bu çalışmanın gerekliliğini ve önemini daha da arttırmaktadır. Çalışmada örgütler açısından oldukça önemli olan örgütsel bağlılığın üç boyutu olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın işkolikliğe nasıl etki ettiği araştırılmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

II.II. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amacı doğrultusunda, daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen örgütsel bağlılık ile işkoliklik ilişkisinden yola çıkarak ilgili hipotezler geliştirilmiştir. İlk üç hipotez, örgütsel bağlılık boyutlarından her birinin işkolikliğe pozitif etkisinin olduğunu öne sürerken son hipotez ise genel olarak örgütsel bağlılığın işkolikliği arttıracaklarını önermektedir. Geliştirilen hipotezler şöyledir:

H1a: Duygusal bağlılığın işkoliklik üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H1b: Devam bağlılığın işkoliklik üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H1c: Normatif bağlılığın işkoliklik üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H2: Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

II.III. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma, İstanbul'da imalat sektörünün önemli merkezlerinden Merter bölgesinde yapılmıştır. Merter Sanayici ve İşadamları Derneği verilerine göre 2015 yılı başlarında Merter'de 3700 kadar firma faaliyet göstermektedir (MESİAD, 2015). Bu yönüyle, ilgili bölgede yapılan deneysel araştırmaların sektörel faaliyetlere ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırma otomotiv yan sanayi ve tekstil ürünleri üretim ve satışı alanında faaliyet gösteren toplamda 15 farklı firma üzerinde uygulanmıştır. Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği'ne göre Türkiye'deki tekstil sektörü büyümekte ve bu durumla paralel olarak tekstil çalışanlarının gelirleri artmaktadır (Dünya Gazetesi, 2015). Aynı şekilde 2015 yılında otomotivde üretimin arttığı ve toplam pazarın genişlediği görülmektedir (Fortune Turkey, 2015). İlgili alanlarda faaliyet gösteren firma çalışanlarının sektörel büyümenin etkisiyle daha fazla çalışarak işkoliklik eğilimlerinin artacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda işkolikliğin artışında örgütsel bağlılığın payının olup olmadığının araştırılması gereken bir husus olduğu düşünülmektedir.

Bu amaçla ilgili firmalarda çeşitli kademelerde çalışan toplamda 290 kişiye kolayda örnekleme metoduyla ulaşılmış ve anketler çalışanlara elden teslim edilmiştir. Belli bir süre sonra 240 anket geri alınmış ve kullanılamayacak durumda olan 26 anket çıkarılarak 214 anket üzerinden çalışmalara devam edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın hipotezleri, bahsi geçen 214 kişiden elde edilen veriler baz alınarak sınanmıştır.

II.IV. Araştırma Yöntemi

Çalışanların araştırma değişkenleriyle ilgili algılarını ölçmek ve demografik özelliklerini belirlemek üzere üç bölümden oluşan bir anket hazırlanmıştır ve anketler 5'li Likert tipi cevaplardan oluşmaktadır (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum). Birinci bölümde örgütsel bağlılık araştırmalarında sık kullanılan ve Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğine yer verilmiştir. Geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeğin Türkçe formu Tekingündüz'ün (2012) çalışmasından alınmıştır. Toplamda 18 maddeden oluşan ölçeğin duygusal, normatif ve devam olmak üzere üç farklı bağlılık boyutu bulunmaktadır ve her bir boyutu ölçümleyen 6'şar madde bulunmaktadır.

İkinci bölümde Doğan ve Tel (2011)' in Schaufeli ve arkadaşlarının (2006) çalışmasından Türkçeye uyarladığı işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Özbildirim tarzı ölçek, toplamda 17 madde içermektedir. Doğan ve Tel (2011: 64), 17 maddenin 3 tanesini madde toplam korelasyonlarının ,30 altında olması nedeniyle elemişlerdir. Dolayısıyla bu çalışmada da ülkemizde geçerlilik ve güvenilirliği ispatlanmış 14 maddenin kullanılmasına karar verilmiştir.

İşkoliklik ölçeği "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olarak adlandırılan iki alt boyuttan oluşmaktadır. "Aşırı çalışma" alt ölçeği, bireyin çalışmaya yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden fazla çalıştığını ifade eden maddelerden oluşmaktadır. "Kompulsif çalışma" alt ölçeği ise bireyin içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan ifadelerden oluşmaktadır (Doğan-Tel, 2011: 63-64). Bu çalışmada işkoliklik, güvenilirlik analizlerinde daha yüksek güvenilirlik değeri alması nedeniyle ayrı iki alt boyutlu değerlendirilmesinden ziyade iki boyutun birleşimiyle tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Anketin son bölümü ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Demografik bilgiler kısmında işgörenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve işle ilgili tecrübe durumları sorulmuştur.

II.V. Araştırmayla İlgili Elde Edilen Bulgular

Elde edilen verilerin analizi için, bilgisayar ortamında SPSS programından yararlanılmıştır. SPSS programında öncelikle demografik veriler incelenmiş ve ardından her bir ölçeğin geçerlilik

ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ardından araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koyan korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Demografik veriler incelendiğinde çalışanların yüzde 16'sı (35 kişi) 0-1 yıl arası, yüzde 23'ü (51 kişi) 2-5 yıl, yüzde 25'i (52 kişi) 6-10 yıl, yüzde 25'i (52 kişi) 11-20 yıl arası ve yüzde 11'i (24 kişi) ise 20 yıldan fazla iş tecrübesine sahiptir. 105 kişi ile örneklemin yüzde 49'u erkeklerden oluşurken 109 kişi ile örneklemin yüzde 51'i bayanlardan oluşmaktadır. Örneklemin yüzde 24'ü (52 kişi) 25 yaşından daha az, yüzde 40'ı (87 kişi) 26-35 yaş, yüzde 27'si (58 kişi) 36-45 yaş aralığına, yüzde 9 ise (17 kişi) ise 45'ten fazla yaş değerine sahiptir. Çalışanların eğitim seviyeleri incelendiğinde yüzde 41'i (89 kişi) lise mezunu, yüzde 20'si (43 kişi) önlisans mezunu, yüzde 20'si (43 kişi) lisans mezunudur ve yüzde 19'u (39 kişi) lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir.

Üç alt boyutlu örgütsel bağlılık değişkenine ait açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve faktörleşmede ,30 ve yukarısı değer alan maddeler aynı grup altında toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; duygusal ve devam bağlılık boyutlarından 2'şer soru, normatif bağlılık boyutundan ise 1 soru düşük faktör yükü ve farklı boyutlar altında toplanma nedenleriyle analizden çıkarılmıştır. Dolayısıyla geriye kalan 13 madde ile analizlere devam edilmiştir ve Tablo 1'de görüldüğü gibi örgütsel bağlılığın 3 alt boyuta ayrıldığı görülmüştür. Duygusal bağlılıkta maddelerin faktör yükleri ,511 ile ,864 arasında; devam bağlılığında ,499 ile ,803 arasında ve normatif bağlılıkta ,549 ile ,701 arasında değer almaktadır. KMO ve Bartlett's testi örneklem uygunluğu analizi sonucuna göre ölçek ,766 (df=78; sig=,00) değerini alarak örneklem sayısının yeterliliğini ortaya koymuştur.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	<i>Boyutlar</i>		
	Duy.Bağ.	Dev.Bağ.	Norm.Bağ.
Duygusal Bağlılık 1	,864		
Duygusal Bağlılık 2	,874		
Duygusal Bağlılık 3	,776		
Duygusal Bağlılık 4	,511		
Devam Bağlılığı 1		,803	
Devam Bağlılığı 2		,803	
Devam Bağlılığı 3		,641	
Devam Bağlılığı 4		,499	
Normatif Bağlılık 1			,701
Normatif Bağlılık 2			,672
Normatif Bağlılık 3			,656
Normatif Bağlılık 4			,663
Normatif Bağlılık 5			,549

KMO: ,766 df=78; p=,00 $\chi^2= 836,513$

Tek boyutta değerlendirilen işkoliklik ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi sonucuna göre ise faktör yüklerinin ,327 ile ,761 arasında değiştiği görülmüştür. KMO ve Bartlett's testi örneklem uygunluğu analizi sonucuna göre ölçek ,721 (df=45; sig=,00) değerini alarak örneklem sayısının yeterliliğini ortaya koymuştur. İşkoliklik ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: İşkoliklik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İşkoliklik 1	,530
İşkoliklik 2	,486
İşkoliklik 3	,465
İşkoliklik 4	,327
İşkoliklik 5	,629
İşkoliklik 6	,734
İşkoliklik 7	,752
İşkoliklik 8	,761
İşkoliklik 9	,603
İşkoliklik 10	,366

KMO: ,721 df:45 p: ,00 $\chi^2= 699,813$

Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının hesaplanması ile belirlenmiştir. Güvenirlik katsayıları duygusal bağlılık için ,794; devam bağlılığı için ,734 ve normatif bağlılık için ,702 olarak bulunmuş ve ölçeklerin güvenilir olduğu görülmüştür. Genel olarak örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği için ise ,786 değeri bulunmuştur. Tek boyutta ele alınan işkoliklik ölçeğinde 4 maddenin ölçekten çıkarıldığında güvenilirliğin artacağı görülmüş ve ilgili maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Dolayısıyla geriye kalan 10 madde üzerinden analizlere devam edilmiştir ve bu 10 maddenin güvenilirlik katsayısı ,773 bulunmuştur. İlgili sonuçlar Tablo 3'te de görülmektedir.

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Soru Sayısı	İçsel tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa)
İşkoliklik	10	,773
Örgütsel Bağlılık	13	,786
<i>Duygusal Bağlılık</i>	4	,794
<i>Devam Bağlılığı</i>	4	,734
<i>Normatif Bağlılık</i>	5	,702

Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi bulguları ile ortalama ve standart sapma verileri ise Tablo 4'te sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre işkolikliğin duygusal bağlılık ($r=,194$, $p<.001$), devam bağlılığı ($r=,279$, $p<.001$) ve normatif bağlılık ($r=,266$, $p<.001$) ile pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında da ($r=,283$, $p<.001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş tecrübesinin tüm örgütsel bağlılık boyutları ve işkoliklikle anlamlı ilişkileri bulunurken eğitim seviyesi ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır.

Tablo 4. Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Duygusal Bağlılık	2,88	,979	1							
2.Devam Bağlılığı	3,53	,941	,283**	1						
3.Normatif Bağlılık	3,44	,803	,117	,461	1					
4.İşkoliklik	3,20	,706	,194**	,279**	,266**	1				
5.İş Tecrübesi	-	-	-,174*	,252**	,173*	,142*	1			
6.Cinsiyet	-	-	-,066	,240**	,205**	,064	,251**	1		
7.Yaş	-	-	-,078	,221**	,144*	,048	,475**	,268**	1	
8.Eğitim	-	-	,043	,122	,074	,005	,237	,331**	,473**	1

** p<.01; * p<.05; N=214

Bağımsız değişkenlerinin, bağımlı değişken üzerindeki etkilerini tespit etmek üzere regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizi bulguları Tablo 5’de gösterilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü gibi 1. Modelde demografik değişkenlerinin işkolikliği etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. İş tecrübesinin işkoliklik üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu bulunmuştur ($\beta=,212$; $p<,01$). Cinsiyet, yaş ve eğitim durumu ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 5. Değişkenlere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

<u>Bağımsız Değişkenler</u>	<u>Bağımlı Değişken (İşkoliklik)</u>					
	<u>Model 1</u>		<u>Model 2</u>		<u>Model 3</u>	
	<i>Std.B</i>	<i>t değeri</i>	<i>Std.B</i>	<i>t değeri</i>	<i>Std.B</i>	<i>t değeri</i>
İş Tecrübesi	,212	2,734**	,173	2,258*	,202	2,702**
Cinsiyet	,001	,015	-,061	-,846	-,034	-,483
Yaş	-,005	-,057	-,031	-,386	-,021	-,253
Eğitim Durumu	,018	,230	,028	,366	,010	,130
Duygusal Bağlılık	-	-	,029	,405	-	-
Devam Bağlılığı	-	-	,097	1,223	-	-
Normatif Bağlılık	-	-	,263	3,594**	-	-
Örgütsel Bağlılık	-	-	-	-	,271	4,081**

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$ Ad.R²=,028 F=2,537 Ad.R²=,115 F=4,956 Ad.R²=,096 F=5,513

Model 2’de demografik değişkenlerle birlikte örgütsel bağlılık alt boyutlarının işkoliklik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre, sadece iş tecrübesi ($\beta=,173$; $p < ,05$) ile normatif bağlılık ($\beta=,263$; $p < ,01$) işkolikliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş ve eğitim durumu ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ve devam bağlılığının ise işkolikliği anlamlı olarak etkilemediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla H1c hipotezi kabul görürken H1a ve H1b hipotezleri kabul görmemiştir.

3.Modelde ise demografik değişkenlerle bir bütün olarak örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisine bakılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş tecrübesi ($\beta=,202$; $p < ,01$) ile örgütsel bağlılığın ($\beta=,271$; $p < ,01$) işkolikliği pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuçla H2 hipotezinin doğruluğu ispatlanmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşkoliklik sürekli işini düşünmek, işine gereğinden fazla zaman ayırmak ve kendini işe adanmak şeklinde ifade edilmektedir. Günümüzde bazı yöneticiler çalışanlarının işkolik olmasından memnuniyet duyabilmektedirler. Fakat işkolikliğin çok çalışmaktan farklı olması ve bireyin bu yoğun tempoda yıpranma ihtimalinin yüksek olması, bazı yöneticileri ve araştırmacıları tedirgin edebilmektedir. Bu sebeple, özel hayata ve çalışma yaşamına hem olumlu hem de olumsuz yansımaları olabilen işkolikliğin kontrol altında tutulması gereken bir davranış biçimi olduğu açıktır.

İşkolikliğe yol açan sebeplerin ortaya çıkarılması ve bu sebepler vasıtasıyla işkolikliğin kontrol altında tutulması hem bireylerin hem de örgütlerin yararına olacaktır. Bu çalışmada işkolikliğin yordayıcı bir değişken olarak örgütsel bağlılık ele alınmıştır. Daha önce bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık ile işkoliklik arasındaki sebep-sonuç ilişkisi incelenmiştir (örn. Scottl-Moore vd. 1997; Bayraktaroğlu-Kutanis vd. 2009) fakat bu çalışmalar örgütsel bağlılığı bağımlı değişken olarak ele alırken işkolikliğin bağımsız değişken olarak değerlendirmişlerdir. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran husus ise örgütsel bağlılığın işkolikliğe etkisinin alan çalışması ile ilk defa incelenmesidir. Çünkü artan bir örgütsel bağlılığın beraberinde işkolikliğe yol açması muhtemeldir ve daha önce belirtildiği gibi literatürde buna dair bazı ipuçları bulunmuştur. Örneğin Temel (2006: 109), işkoliklerin işe, çalışmaya ve kurumlarına karşı aşırı bir bağlılık/bağımlılık duymakta olduklarını ifade etmektedir. Aynı şekilde Naktiyok ve Karabey (2005: 182)’de işkolikliğin bazen örgüte duyulan aşırı bir bağlılık veya bunun bir şekli olduğunu ifade etmektedir. Bu temeller üzerine kurulan araştırmanın bulgularının, bazı sınırlılıklara rağmen yöneticilere, çalışanlara ve araştırmacılara önemli ipuçları sunacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık türlerinden normatif bağlılığın işkolikliğin arttırdığı gözlemlenmiştir. Normatif bağlılık, çalışanların yüksek derecede örgütte çalışmaya devam etmelerinin gereğine inanmaları sonucunu doğurmaktadır ve bu inanç onları işkolikliğe sevk edebilmektedir. Bunun sebebi ise çalışanların örgütlerine karşı kendilerini sorumlu hissetmeleri (İnce-Gül, 2005) ve örgütteki konumlarını korumak için yoğun bir çaba içerisinde olmaları olabilir. Diğer taraftan normatif bağlılık çalışanların kişisel sadakat normları ile ilişkili olduğundan (Özutku, 2009: 84) çalışanlar az çalışarak yöneticileri veya örgütlerini zarara uğratmaktan çekinebilmektedirler. Fakat normatif bağlılık, daha çok bireylerin kendilerini işletmeye bağlanmaya mecbur hissetmelerini ifade ettiği için bu bağlılık türünün zorunluluktan kaynaklanan bir işkolikliğe yol açtığı düşünülebilir.

Normatif bağlılığı yüksek bireyler belirledikleri normları içselleştirmekte (Meyer-Allen, 2004:539) ve kendilerine vicdani yükümlülükler belirlemektedirler. Özellikle kültürel veya örgütsel

değerler açısından ele alındığında bazı normların bireyleri “çok çalışan” bireylerden “işkolik” bireylere doğru sürükleyebileceği görülmektedir. Allen ve Meyer (1990:18), çalışanların karakteri, kişisel ve ailesel yaşantıları, kültür ve sosyalleşme süreçleri gibi faktörlerin normatif bağlılığı etkilediğini ifade etmektedirler. Bireyin beraber yaşadığı ailesi, ait olduğu toplum veya çalıştığı örgütten aldığı bazı terbiye ve kurallar (örneğin sadakat, sorumluluk alma, erdemlilik) bireylerin işkoliklik eğilimlerini arttırabildiği görülmektedir. Bu durumu önlemek için alınabilecek önlemlerden bir tanesi bireylere sosyal baskı yapılmasının önüne geçmek olabilir çünkü Meyer ve Allen (2004)’e göre normatif bağlılığın gelişmesinde, sosyal baskıların önemli bir rolü bulunmaktadır.

Kişisel çıkarlarını ön planda tutmadıklarından normatif bağlılığı yüksek bireylerin başkaları için daha fazla şey ortaya koymaya çalıştıkları görülmektedir. Buradan, bazen bireylerin kendilerinden ziyade diğer kişi ve kuruluşlar için zamanlarının gereğinden fazlasını işe harcayabildikleri sonucuna varılabilir. Bu sonuçlara göre yöneticilere tavsiye edilen, çalışanların normatif bağlılığını aşırı arttıracak uygulamalardan kaçınmalarıdır. Normatif bağlılıkları yüksek olan bireylere ise eğitim vermek bir çare olabilir çünkü Çöl ve Gül (2005) eğitim seviyesi arttıkça normatif bağlılığın azaldığını bildirmektedirler. Yalçın ve İplik (2005:400)’in çalışmasına göre ise normatif bağlılığı azaltmak için çalışanların buldukları pozisyonlardaki geçirdikleri süreler arttırılabilir.

Bu çalışmada her üç örgütsel bağlılık boyutu ile işkoliklik arasında pozitif bir korelasyon bulunmuştur. Bu sonuç Tiftik ve Zincirkıran’ın (2014) çalışmasının bulgularıyla paraleldir. Diğer taraftan genel olarak örgütsel bağlılığın işkolikliği arttırdığı gözlemlenmiştir. Yani çalışanlar çeşitli nedenlerle kendilerini örgütlerine bağımlı hissettikçe gerekenden fazla çalışmaktadırlar ve işiyle ilgili çabalarını kontrol altına alamamaktadırlar. Bu noktada yöneticilere tavsiye edilebilecek husus çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini belli bir seviyede sabit tutmaya yönelik faaliyetlerde bulunmalarıdır. Çünkü yüksek bağlılık kısa vadede işletme açısından olumlu sonuçlar doğurabilir fakat uzun vadede çalışanların aşırı çalışmaya bağlı olarak bedensel ve ruhsal sorunlar yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Bu durumun ise ilerleyen zamanlarda işletmeye olumsuz yansması kuvvetle muhtemeldir.

Bu çalışmada elde edilen dikkat çekici bir diğer sonuç iş tecrübesi ile çalışanların işkoliklik eğilimleri arasında pozitif yönde bir ilişkinin bulunmasıdır. Yani iş tecrübesi arttıkça çalışanlar kendilerini daha fazla işkolik olarak tanımlamaktadırlar. Bu sonuç hizmet süresi fazla olmayanlarda işkoliklik algısının olgunlaşamayabileceğini ifade eden Kanbur ve Salihoglu (2014)’nin çalışmasıyla uyumludur. Böylece işkolikliğin zamanla kazanılan bir davranış şekli olabileceği düşünülebilir. Bu bulguya göre yöneticilerin işkolikliğin olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik faaliyetlerinde meslek deneyimi fazla olan çalışanlara daha fazla önem vermeleri önerilmektedir. Diğer taraftan bu çalışmada cinsiyet, yaş ve eğitim durumu ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Araştırma sonucuna göre devam bağlılığı ve duygusal bağlılık işkolikliği anlamlı olarak etkilememektedir. Elde edilen bu bulgu, çalışanların örgütsel bağlılığını maksimize etmekten vazgeçemeyecek yöneticilere ve araştırmacılara önemli bir ipucu sunmaktadır. İlgili kişi ve birimler bu iki bağlılık türünün arttırılması yönünde faaliyetlerde bulunabilirler ve böylece artan örgütsel bağlılığın avantajlarından yararlanabilirler.

Çalışmadan elde edilen sonuçların yanı sıra çalışmaya dair bazı sınırlılıklar da mevcuttur. İlk olarak araştırma belli bir bölgede ve sadece belirli sektörlerde çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Daha farklı bölgelerde, daha büyük bir örnekleme ve farklı sektör çalışanları üzerinde uygulandığında daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Diğer taraftan sonraki çalışmalarda işkoliklik, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma şeklinde iki boyutta değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y., & Güzel, T. (2014). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 14(3).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV)*, 4th edn. Washington, DC.
- Aronson, E. (1999). *The Social Animal*. New York: Worth.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B. (2013). The workaholism analysis questionnaire: emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 14(2), 71-86.
- Aziz, S. (2003). *A study of workaholism: Toward clearing up the confusion*, Graduate College of Bowling Green State University. Doctoral dissertation, Retrieved February 03, 2015, from ProQuest Information & Learning.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R.Ö., & Dosaliyeva, D. (2009). *İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı bir Araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Eskişehir, Turkey, 21-23 Mayıs.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(59), 125-139.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Brockner, J., Tyler T.R., & Cooper-Schneider. R. (1992). The Influence of Prior Commitment to An Institution on Reactions to Perceived Unfairness: The Higher They Are, The Harder They Fall. *Administrative Science Quarterly*, 37.
- Burke, R.J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, 225-240.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- Burke, R.J., & Koksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60-68.
- Burke, R.J., Richardsen, A.M., & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 7, 459-470.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153-168.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1).

- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, T. & Tel, F. D. (2011). Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1).
- Dosalıyeva, D. (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Turkey.
- Dünya Gazetesi. *Üretim Artıyor Tekstil Büyüyor*. Retrieved March 04, 2015 (de indirildi) from the World Wide Web: <http://www.dunya.com/uretim-artiyor-tekstil-buyuyor-243260h.htm>
- Eurofound. (2006). *Fourth European Working Conditions Survey*. Retrieved February 25, 2015 (de indirildi) from the World Wide Web: (www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf)
- Ferris, K. R., & Aranya, N. (1983). A Comparison of Two Organizational Commitment Scales. *Personnel Psychology*, 36 (1), 87-98.
- Fortune Turkey. (2015). *Otomotivde üretim yüzde 37 arttı*. Retrieved March 04, 2015 (de indirildi) from the World Wide Web: <http://www.fortuneturkey.com/otomotivde-uretim-yuzde-37-artti-8214>
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 61-81.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2008). *Behaviour in Organizations*, Pearson Prentice Publication.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-56.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Hon, A.H.Y., & Lu, L. (2010). The Mediating Role of Trust between Expatriate Procedural Justice and Employee Outcomes in Chinese Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 669-676.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: İleri Giden Ofset.
- Jaros, S.J., Jermier, J.M., Koehler, J.W., & Sincich, T. (1993). Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models. *Academy of Management Journal*, 36, 951-995.
- Kanbur, A., & Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 27-58.
- Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kaya, N., & Kesen, M. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, *EKEV Akademi Dergisi*, 18(58), 97-122.
- Kiechel, W. (1989). The workaholic generation. *Fortune*, 119(8), 50.
- Kök, S. B., (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1).

- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health, 48*, 864–871.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. New York: Simon & Schuster.
- Marchiori, D. M., & Henkin, A. B. (2004). Organizational Commitment of Health Profession Faculty: Dimensions, Correlates and Conditions. *Medical Teacher, 26*(4), 353-358.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout and workaholism. In R.R. Killberg, P.E. Nathan, & R.W. Thoreson (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology* (pp. 53–73). Washington, DC: American Psychological Association.
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two Dimensional Model of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal, 35*, 671-684.
- MESİAD (*Merter Sanayici ve İşadamları Derneği*) Retrieved March 03, 2015 (de indirildi) from the World Wide Web: http://tr.wikipedia.org/wiki/Merter,_G%C3%BCng%C3%B6ren
- McCaul, H. S., & Hinsz, V. B., & Mc Kaul, K.D. (1995). Assessing organizational Commitment: An employee's global attitude toward the organization. *Journal of Applied Behavioural Sciences, 31* (1), 80-90.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1987). A Longitudinal Analysis of The Early Development and Consequences of Organizational Commitment. *Canadian Journal of Behavioral Science, 19*(2), 199-215.
- Meyer, J., & Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey. *Academic Users Guide, University of Western Ontario, Department of Psychology*.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(2), 179-198.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior, 28*, 111-136.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. *California Management Review, 31*, 9-25.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Oates, W. (1986). On being a “workaholic” (A serious jest). *Pastoral Psychology, 19*, 16–20.
- Özutku, H. (2009). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of the School of Business Administration, 37*(2), 79-97.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management, 8*, 147–164.
- Robinson, B. (2000). Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling, 37*, 31-47.
- Robinson, B.E., & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy, 26*, 223–238.

- Robinson, B.E., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165–175.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & 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.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & 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* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Snir, R. & Zohar, D. (2000). *Workaholism: Work addiction or workphilia?* Paper presented at the International Conference of Psychology: Psychology after the year 2000, University of Haifa, Haifa, Israel.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536.
- Sommer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relations*, 49(7), 977-993.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of applied psychology*, 76(6), 759.
- Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Turkey.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. “İş ,Güç” Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, 8, 105-127.
- Testa, M. R. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Tiftik, H., & Zincirkıran, M. (2014). A Study on Employees in Context of Organizational Commitment, Job Performance, Burnout and Workaholism: A Research on Cashiers. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 15 (1), 171-184.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C., & Wallace J. C. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25(1), 70–75.
- Yalçın, A., & İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana ili Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Young, K. (1996). Internet addiction: the emergence of a new clinical disorder. *Cyber Psychology and Behavior*, 3, 237-244.