

# İŞ YÜKÜ ALGISI VE KARIYER BAĞLILIĞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BEŞ YILDIZLI OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İbrahim İNAN<sup>1</sup>

## Özet

Küreselleşen dünyada artan rekabet, işletmelerde en önemli üretim faktörlerinden birinin bilgi olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Günümüzde bilgi-temelli ekonomiye olan yönelim, iş yaşamında insan odaklı bir anlayışın oluşumunu da beraberinde getirmiştir. Bu süreçle; iş yükü, çalışan motivasyonu, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı öne çıkmaktadır.

Çalışmada iş görenlerin iş yükü algısı ve kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Adana ilindeki beş yıldızlı otellerde 100 çalışana anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve sonuçlar uygun istatistiksel paket program ile analiz edilmiştir.

Çalışmanın bulgularına göre; örgütsel bağlılığın, kariyer bağlılığı ile istatistiksel açıdan pozitif ilişki içinde olduğu gözlemlenirken, iş yükü algısı ile arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yükü Algısı, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Algısı.

**Jel Sınıflandırılması:** M12

## THE PERCEPTION OF WAGE EARNER'S WORK LOAD AND THE REATIONSHIP BETWEEN CARRIER COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE INVESTIGATION ON THE WORKERS OF FIVE STAR HOTELS

## Abstract

In the globalized Word, the conditions of increasing competition have caused that one the most important producing factor at the businesses to emerge as knowledge. In our day the tendency to knowledge based economy, was brought with the formation of an understanding which focuses on human at the business life with the process developing at the business life the subject such as, work load, the motivation of employee, organizational commitment and career commitment have been cared about.

The aim of the study is to investigate the perception of wage earners' work load and the relationship between career commitment and organizational commitment. Accordingly with the one hundred people accepting to attend the questionnaire at working at the six, five star hotels in the province of Adana, the practice of questionnaire has been realized and the results have been analyzed with the adequate statistical package program.

As a results of the study, while that the organizational commitment and the career commitment is in a positive relationship in terms of statistics, has been viewed, any significant relationship hasn't been viewed with the perception of workload in terms of statistics.

**Key Words:** The Perception of Work Load, Organizational Commitment, The Perception of Career.

**Jel Classification:** M12

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Çağ Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, [ibrahiminan@cag.edu.tr](mailto:ibrahiminan@cag.edu.tr)

## GİRİŞ

Bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı ilerlemeler, gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan her alanda birçok değişim yaratmıştır. Geçtiğimiz yüzyılın sonlarında örgütlerde yaşanan büyük değişimlerin başında insan kaynakları yönetimi gelmektedir. İş dünyasında rekabet koşullarının artmasıyla birlikte örgütün devamlılığını sağlayabilmesi için değişimi yönetme ve öncelikli kaynaklarından biri olan insana yönelik uygulamalar, dikkate alınması gereken en önemli konular olarak ele alınmaya başlanmıştır (Balta, 2007: 1). Bununla birlikte, örgüt yapılarında oluşan değişiklikler ve iş tanımlarında meydana gelen farklılıklar özellikle kariyer konusunu da ön plana çıkarmıştır. Bir başka ifadeyle insanın sosyal bir varlık olmasının kabulüyle birlikte, sadece görev tanımlarının yapılması; çalışanları işe bağlama ve onlardan yüksek verim alma konusunda yeterli olmamaktadır. Bu açıdan örgütlerin, çalışanların sosyal ihtiyaçlarının farkında olması, onları örgütsel boyutta desteklemesi, yaptıkları katkıların önemsendiğini ve örgütün çalışanlarına bağlı olduğunun hissettirmesi iş gören verimi açısından önemli bulunmaktadır.

Örgütlerde gerçekleşen değişim çerçevesinde iş görenler için bireyselliğin önemi giderek artmış ve yaşam standartlarının yükseltilmesi düşüncesi ile örgüt içerisinde yükselme, daha iyi bir statüde iş bulabilme veya meslek değiştirme gibi imkanlar önem kazanmıştır (Kılıç - Öztürk, 2009: 57). Gerek örgütsel gerekse bireysel açıdan meydana gelen bu değişiklikler doğrultusunda kariyer yönetimi de özellikle son yıllarda üzerinde önemle durulan kavramlardan biri haline gelmiştir.

Kariyer yönetimi, insan kaynakları yöneticileri tarafından işgücü ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ve iş görenlerin kariyer hedeflerini başarmalarını sağlayan bir süreç, olarak ele alınmaktadır. Kariyer yönetiminin etkili bir şekilde uygulandığı örgütlerde iş görenlerin, belirli periyotlarda nereye ve hangi statüye geleceklerini bilmesi veya tahmin etmesi mümkündür (Kılıç - Öztürk, 2010: 982).

Kariyer yönetimi, kariyer planlama ve kariyer geliştirme kavramlarının örgütler açısından önemli olmasının temel nedenleri; örgütsel ve bireysel amaçlar arasındaki uyumun sağlanması, takım çalışması, istihdam anlaşmalarının değişmesi ve öğrenen örgütlere doğru eğilimin artması, iş gören devir hızının düşük olması ve iş gören verimliliğinin artırılması gibi konularda belirleyici unsur olmalarıdır (Eryiğit, 2000: 1). Kariyere ilişkin bu kavramların özellikle iş gören tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi örgütler açısından oldukça önemlidir.

Kariyer bağlılığı, bireyin seçtiği meslekte devam etmesini sağlayan moral ve motivasyonu şeklinde tanımlanmaktadır (Riveros - Shir vd. 2011: 327). Başka bir deyişle kariyer bağlılığı bireyin çalışma ortamında üstlendiği görev ve sorumluluklarına karşı takındığı bir tavır olarak ifade edilebilir. Bir örgütte yaşama katılmak, bireysel kariyerin başlangıç aşamasını oluşturmaktadır. Bu açıdan kariyerin, bireyin tüm çalışma yaşamını kapsadığı ifade edilebilir (Aksoy, 2014: 2).

Kariyer bağlılığı ile etkileşim içinde olan diğer bir öge ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık; bireyin örgütün amaçları ve değerlerine inanması, kabullenmesi ve kendini görev aldığı örgütün bir parçası hissetmesi şeklinde ifade edilebilir (Kılıç - Öztürk, 2010: 985). Bireylerin örgütlerine olan bağlılık duyguları ile kariyerlerine olan bağlılıklarının iş tatmin düzeylerini doğrudan etkilediği söylenebilir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalardan Chen'in 2007 yılında yaptığı çalışmada hizmet oryantasyonu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Çolakoğlu - Ayyıldız vd. 2009: 79). Yapılan bir diğer çalışmaya göre ise bireylerin yaş, eğitim ve gelir düzeyleri açısından örgütsel bağlılık ile iş doyumları arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir (Çolakoğlu ve ark., 2009). Yağcı'nın yaptığı çalışma incelendiğinde çalışanların örgüte olan bağlılıklarının genel olarak davranışsal olduğu gözlemlenmiştir (Yağcı, 2007: 119). İş doyum düzeyinin, motivasyon, katılımcılık ve örgütte kalmaya devam etme isteğine pozitif yönde etki ettiği belirlenmiştir. İş değiştirme ve devamsızlık ile örgüte olan bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Gül'ün aktarımına göre ise Becker'in 1990 yılında yaptığı çalışma da bireylerin, örgüte karşı duygusal olarak bir bağlılık hissetmedikleri, buna karşın örgütte çalışmaya devam ettikleri saptanmıştır.

İş gören verimliliği ve iş devir oranının azaltılmasında örgütler için önemli olan; iş görenlerin iş yükü algılarının ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılığa etkisini araştıran bir çalışmanın bulunmaması çalışmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

Günümüzde iş görenlerin büyük bir bölümünü oluşturan ve Y kuşağı olarak adlandırılan; örgütsel bağlılığı az, özgürlüğüne ve kariyer hedeflerine bağlı bir nesil ile çalışmak durumunda kalan işverenler örgüt içerisinde yüksek oranda iş gören devir hızı ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle "insan" faktörünün önemli ölçüde ayırt edici bir rol üstlendiği hizmet sektöründe bu durum daha çok üzerinde durulması ve çözüm geliştirilmesi gereken bir konu olmuştur. Lai (2012)'ye göre Y kuşağı iş görenlerin X kuşağına kıyasla iş yükü algıları arttığında örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. (Chang – Hsu, 2012) Bu gelişmelerden yola çıkarak çalışmanın amacı; iş görenlerin iş yükü algısı ve kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

Yüksek sayıda çalışana istihdam olanağı sağlayan, hizmet sektöründe önemli bir yer tutan oteller çalışma alanını oluşturmaktadır. Son yıllarda Adana ilinde açılan 5 yıldızlı otel sayısındaki artış ve oteller arasında yaşanan yüksek transfer sayısının fazlalığı ise çalışma alanı açısından belirleyici bir unsur olmuştur.

Çalışmada iş yaşamında iş gören verimi açısından önemli unsurlardan; örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı ve iş yükü algısı incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmada; beş yıldızlı otel çalışanlarının iş yükü algılarının örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığına olan etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır.

## I. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada ilk olarak iş yükü algısı, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı kuramsal düzeyde incelenmiş daha sonra elde edilen anket verileri ile iş yükü algısının örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı ile ilişkisi analiz edilmiştir.

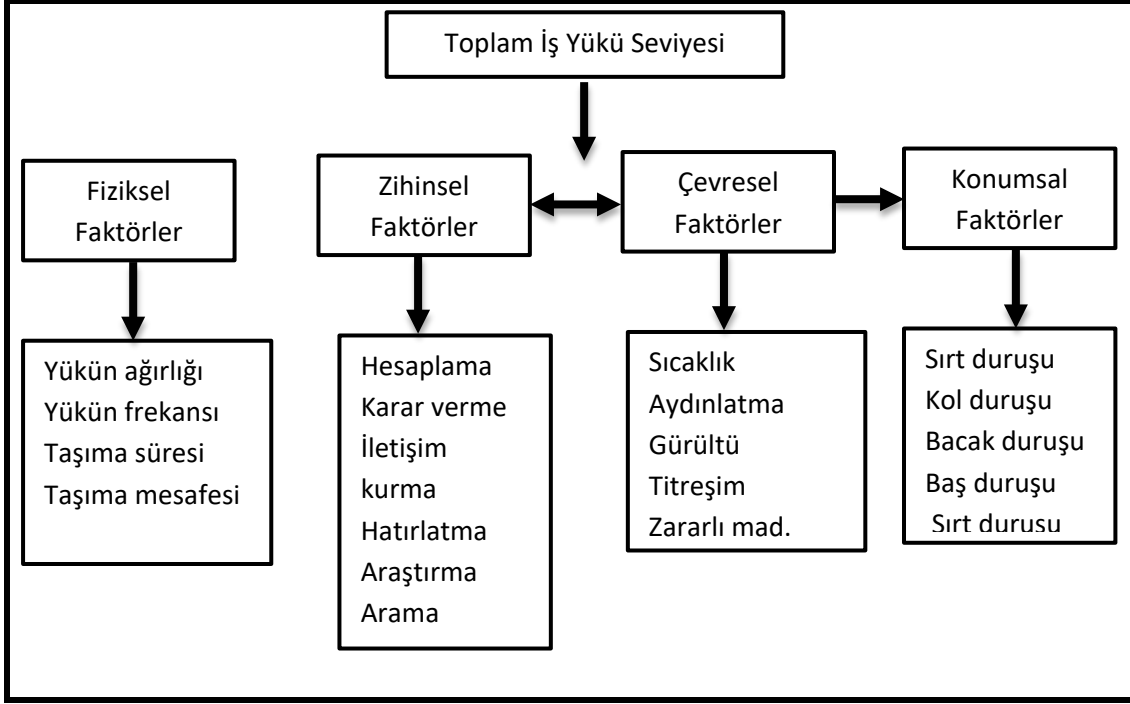
### I.I. İş Yükü Algısı

Örgütler çalışma ortamlarında, çalışanların performansını, sağlığını ve mutluluğunu olumsuz yönde etkileyebilecek birçok faktör ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İşverenler tarafından örgüt içerisinde iş görenleri ayırt etmeden her bireye gerekli iş tanımlarına göre görevler verilmesi gerekmektedir. Bu açıdan iş görenleri fazla zorlanmaya maruz bırakmadan çalışana olumsuz yönde etkileyen iş özelliklerinin tespit edilmesi ve en aza indirilerek kontrol altına alınması gerekmektedir. İş yükü kavramı, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır (Öğrüş Ildız, 2009: 33). Bir başka tanıma göre, zaman ve kişi başına düşen işin bireyi baskı altında tutması şeklinde tanımlanmıştır (Kulaklıkaya, 2013: 42). Yapılan bir çalışmada iş yükü "belirli bir zamanda, belirli kalitede yapılması gereken iş miktarı" şeklinde tanımlanmıştır (Ardıç - Polatçı, 2009: 26). Kulaklıkaya (2013)'e göre ise iş yükü bireylerin zihninde kişinin kaldırabileceğinden fazla iş anlamına gelen, "aşırı iş yükü" olarak tanımlanmaktadır. (Kulaklıkaya, 2013: 47). Bu açıdan iş yükünün, işin özelliği ve içinde çalışılan ortamın şartları ile doğrudan ilgili olduğu söylenebilir. Eroğlu (2011: 105)'nin aktarımına göre Weiner (1982) iş yükünü; genel olarak çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden çeşitli baskılar olarak ifade etmiştir. Başka bir ifadeyle iş yükü, örgüt içerisinde bireye yüklenen işin normalden daha fazla olma durumu şeklinde tanımlanabilir.

İş yükü örgüt açısından verimliliği, bireysel açıdan ise işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi ifade etmektedir (Ardıç - Polatçı, 2009: 26). Bu açıdan iş yükümlülüğü için, çalışanın işteki enerjisinin ve özverisinin sağlanmasında etkin bir yapıda olduğu söylenebilir (Süner, 2014: 1). Başka bir ifadeyle iş yükü algısı çalışanların buldukları örgütün amaçlarını benimseyip, örgütün çıkarları doğrultusunda istekli bir şekilde hareket etmesi şeklinde tanımlanabilir.

İş yükü kavramı literatürde niceliksel ve niteliksel olarak iki farklı şekilde tanımlanmaktadır (Kulaklıkaya, 2013: 47). Bu tanımlara göre niceliksel iş yükü; belirli bir zaman dilimi içerisinde birçok iş bitirme gerekliliğinde ortaya çıkmaktadır. Birey işi yapabilecek yetenek ve beceriye sahip olmasına karşın, belirli bir zaman diliminde yapma kısıtlılığı bireyin çalışma ortamında stres faktörünü arttırabilir. Niteliksel olarak tanımlanan iş yükünde ise zaman baskısı olmamasına karşın yapılacak işin bilgi ve beceri gerektiren bir durum olmasından dolayı çalışanın yaşayacağı stres faktörünü arttırabilir.

Şekil 1. Toplam İş Yükü Seviyesinin Belirlenmesine Yönelik Araştırma Modeli



Kaynak: Dağdeviren ve ark., 2005 :521

Şekil 1’de Toplam iş yükü seviyesinin belirlenmesine yönelik bir model gösterilmektedir. Bu modele göre iş yükü;

- Fiziksel iş yükü; bireye örgüt içerisinde fiziksel gücünü kullanmak zorunda olduğu kaldığı işler,
- Zihinsel iş yükü; hesaplama, karar verme, iletişim kurma, hatırlama, araştırma, arama gibi zihinsel ve algısal aktivitelerin oluşturduğu iş yükü,
- Çevresel iş yükü; çalışma ortamından kaynaklanan iş yükleri,
- Konumsal iş yükü; bireyin örgüt içerisinde aldığı görevleri yaparken yaşadığı bedensel sıkıntılara maruz kaldığı iş yükleri; şeklinde ifade edilebilir.

Örgüt içerisinde bireye yüklenen iş yükünün birey açısından tepkilerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında; genel olarak çalışanların iş yükü algıları ile iş doyum düzeyleri arasında negatif ancak anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Bir örgütte iş yükünün gereğinden az ya da çok olmasının bireyin ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilediği ve iş doyum düzeyinin düşmesine neden olduğu söylenebilir. Kulaklıkaya (2013: 49)’nın çalışmasında iş yükü açısından uyum sağlanan bir örgütte; bireyler işlerini severek yaptıkları, kariyer planları geliştirdiklerini, uyguladıkları takdirde, mesleki açıdan kendilerine sunulan iş yükünden memnun olabilecekleri gözlenmiştir. Gökkaya (2012: 3)’nin aktarımına göre ise iş yükü kavramı bireyin iş ortamında

kaldıramayacağı görev ve sorumlulukların oluşmasından dolayı bireyin iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Örgüt içerisinde iş görenlerin tutum ve davranışları ile ilgili diğer önemli bir olgu ise örgütsel bağlılıktır.

## II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

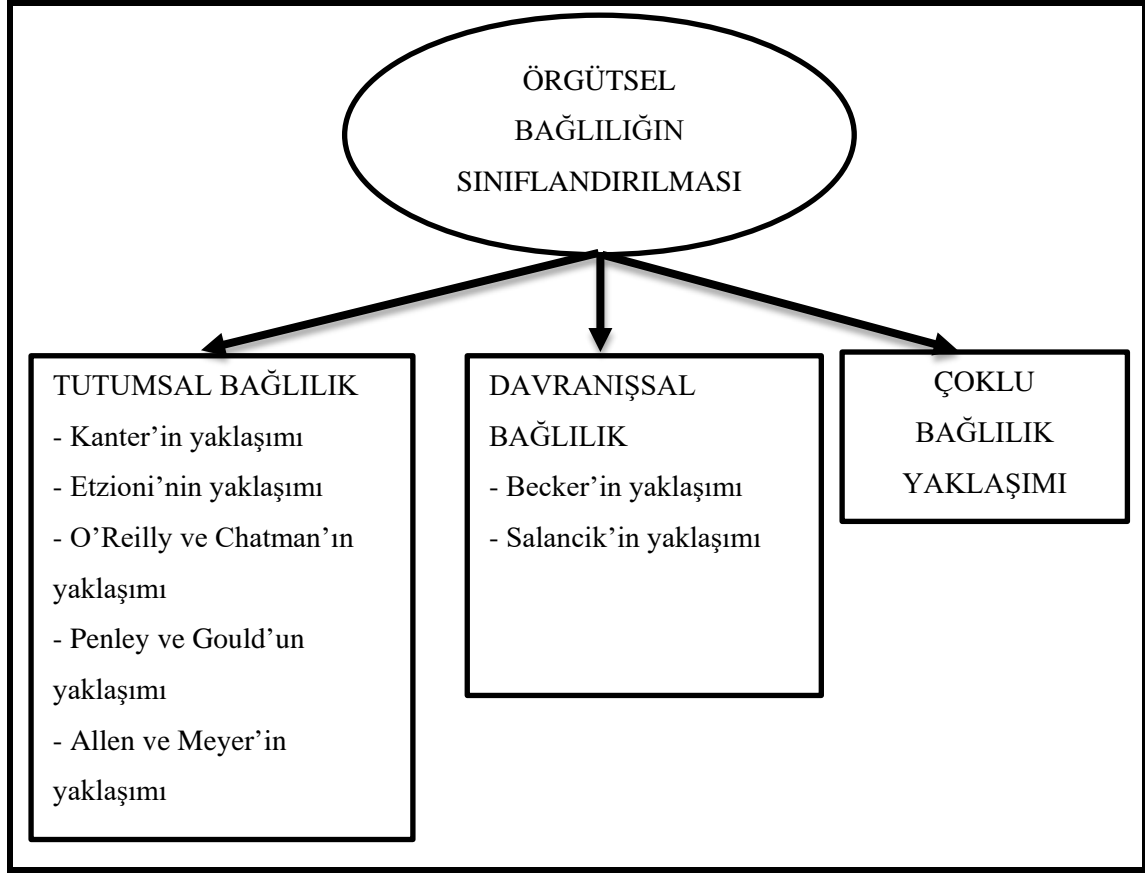
Küreselleşme akımıyla birlikte örgütlerin artan rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri için kendilerini diğer örgütlerden daha güçlü ve farklı kıılma zorunluluğu doğmuştur. Bu açıdan örgütlerin artan rekabet ortamında insan kaynağına verdikleri önemin artırılması gerektiği hissedilmiştir. Başka bir ifadeyle insan kaynağını örgütsel amaçlar doğrultusunda değerlendirebilmek için, örgütün çalışanlarının motivasyonlarını ve örgütsel bağlılığı artırıcı faaliyetler gerçekleştirilmesi gerekliliği saptanmıştır (Aksoy, 2014: 4).

Çolakoğlu ve ark., (2009) aktarımına göre Dale ve Fox (2008); örgütsel bağlılığı örgütsel amaçlarla özdeşleşme, örgütsel görevleri üstlenme ve örgüte sadakat hissetmeyi gerektiren bir kavram olarak tanımlamıştır. İş görenlerin; uyum, iletişim, güven, saygı, katılım, paylaşım, iş devamlılığına, politika ve stratejilere, takım çalışması ve örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel süreçlere olan sadakat duyguları onların örgüte olan bağlılıklarını göstermektedir (Demirel, 2009: 116).

Örgütsel bağlılık kavramı literatürde örgütsel adalet algısı ve örgüt psikolojisi ile karıştırılmaktadır. Buna karşın örgütsel bağlılık genel olarak “bağlı iş gören, ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaştıran” şeklinde tanımlanabilir (Yağcı, 2007: 115). Yapılan farklı bir tanıma göre ise bağlılık kelimesi örgüte yönelen duygusal yönelme ve bağlanma şeklinde ifade edilirken, bir diğer tanımda ise örgüte karşı duyulan sorumluluk hissi veya hissettiği devamlılık zorunluluğu şeklinde tanımlanmaktadır (Aksoy, 2014: 3). Örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılan inceleme de çok sayıda tanımla karşılaşmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık kavramı, kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücü şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, 2005: 38). Başka bir ifadeyle bireyin örgüt içerisinde girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması şeklinde tanımlanabilir. Yapılan bir çalışma da örgütsel bağlılık, bireyin örgüte girişinden itibaren örgütün faaliyetlerine katılma süreciyle ilgili olup, iş görenleri örgütsel amaçlar ve değerlerle özdeşleştirmek noktasında önemli rol oynadığı şeklinde tanımlanmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2010: 986). Araştırmacılara göre ise örgütsel bağlılık; zaman içinde oldukça durağan ve geçici olaylardan oldukça az etkilenirken; buna karşın liderlik, kültür, değerler ve normları içeren örgütsel faktörlerden önemli derecede etkilenmektedir (Balay, 2005: 238).

Örgütsel bağlılık literatürde tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımı olarak üç farklı şekilde incelenmektedir. Şekil 2’de örgütsel bağlılığın sınıflandırılması gösterilmektedir.

Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Kaynak: Gül, 2005: 40

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusunda literatürde birbirinden farklı sınıflandırmaların varlığı dikkat çekmektedir. Kanter sınıflandırmasında örgütsel bağlılık; devamlılık, uyum bağlılığı ve denetim olmak üzere üç sınıfa ayrılırken; Etzioni sınıflandırmasında kavram; uzaklaştırıcı bağlılık, hesapçı bağlılık ve pozitif- moral bağlılığı olmak üzere sınıflandırılmıştır( Yağcı, 2007).

Yazında yer alan diğer bir örgütsel bağlılık sınıflandırmasının; tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir (Çolakoğlu, 2009).

Tutumsal bağlılık, bireyin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçların zamanla aynı doğrultuya yönelip bütünleşmeleri halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2005: 41). Birey ile örgütün amaçlarının birbirleriyle örtüşme durumudur.

Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarına karşı gelişmesi şeklinde tanımlanmıştır. Böylelikle kişi belli bir davranışta bulunup, bu davranışlarını devam ettirip, davranışları ile bağlılık gösterdikten sonra ona uygun veya onu meşru ve haklı çıkaran tutumlar geliştirmesi şeklinde ifade edilmektedir (Gül, 2005: 47-48). Bireyin örgüt içerisinde girmeden önceki düşünceleri ile örgüt içerisine girip kendisine verilen görevleri uygulama anında da aynı davranışları sergilemesidir.

Meyer ve Allen sınıflandırmasında ise örgütsel bağlılık; önce duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere iki boyutta ele alınırken zorunlu (normatif) bağlılığın eklenmesi ile üç boyutta incelenmiştir (Meyer ve Allen, 1984).

Duygusal bağlılık; iş görenin, örgüt ile arasında gelişen duygusal bağlantı olarak tanımlanmaktadır (Demircan, 2003). Bu bağa sahip olan iş görenler kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgüt amaçları doğrultusunda gönüllü ve istekli olarak çaba sarf etmektedirler. İş gören örgüt faydasına çalışma duygusu ile örgütte kalma isteği duymaktadır.

Devamlılık Bağlılığı; iş görenin kişisel çıkarları ve örgütten ayrılınca karşılaşacağı maliyetleri göz önünde bulundurarak örgüte olan bağlılığını devam ettirme durumudur (Bergman, 2006; 646). Burada iş gören istemese de örgütte kalmayı tercih etmektedir. Daha iyi imkanlarda iş bulamama düşüncesi, ailevi nedenler gibi etkenler bu duygunun temel nedenleri olarak görülmektedir.

Normatif (zorunlu) Bağlılık; iş görenin örgütte zorunlu olarak kalma algısından dolayı geliştirdiği bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Birey; örgüt içerisinde almış olduğu burs, eğitim, sözleşme gibi zorunluluklardan dolayı örgütten ayrılmayacağı düşüncesi ile zorunlu olarak örgütte kalma bağlılığı göstermektedir (Özutku, 2008).

### III. KARIYER BAĞLILIĞI

Kariyer sözcüğü, Türkçe'ye Fransızca "Carriere" sözcüğünden geçmiştir. Sözcük Fransızcada araba yolu anlamına gelmektedir. Fransızca' da kelime; meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön, araba yarışına ayrılmış etrafı çevrili alan gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Yumuşak ve Çoban, 2012: 77). Kariyer kavramı, kişinin çalışma yaşamı boyunca sürdürdüğü işlerin bütünü olarak tanımlansa da kişinin kariyeri sadece işleri değil; örgütte kendisine verilen ise ilişkin beklenti, amaç ve duygularını gerçekleştirebilmesi için eğitim verilmesi ve edindiği bilgi, beceri ve çalışma hırsı ile örgütte ilerleyebilmesi anlamını taşımaktadır (Yoğun, 2013: 11). Yapılan bir çalışma da ise kariyer, hem örgütün birey üzerindeki etkilerini; hem de bireyin kendi iş hayatı, planlaması ve denetiminde söz sahibi olması şeklinde tanımlanmıştır (Atay, 2006: 4).

Kariyer planlaması ilk olarak bireyin iş hayatına atılmadan önce çalışma istediği ortam, üstlenmek istediği görev ve hedefleri hakkında bireysel açıdan planlamasıyla ilgilidir (Yoğun, 2013: 12). Başka bir ifadeyle bireyin meslek hayatına atılmadan önce kariyerini sürdüreceği mesleklerin, işyerlerinin ve yollarının seçimidir. Bu açıdan kariyer planlaması bireyin kariyer amaçlarının ve bu amaçların başarılması için gereken araçların belirlenmesi süreci şeklinde de ifade edilebilir (Yumuşak - Çoban, 2012: 78).

Kariyer planlama faaliyeti örgüt için nitelikli insan gücünün temin edilmesi açısından önemli olmasına karşın, bireyler için de kendi kariyerlerinde söz sahibi olabilmeleri ve kariyerlerini şekillendirilebilmeleri açısından önemli bir konuma gelmiştir (Riveros -Shir vd. 2011: 328). Bu açıdan kariyer planlaması bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirebilmesi açısından, iş hayatı ile ilgili hedefler belirlemesini ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri kendisinin planlamasını gerektiren bir süreç olduğu ifade edilebilir.

Günümüze gelinceye değin kariyer bağlılığı; profesyonel ve mesleki bağlılık olmak üzere iki farklı kategori de anılmaktadır. Başka bir deyişle kariyer planlamasında bireylerin mesleki bağlılıkları ve mesleklerine olan profesyonel tutumları bir bütün olarak literatürde kariyer bağlılığı adında incelenmeye başlanmıştır (Jones - Zanko vd. 2006: 8).

Literatür incelendiğinde kariyer bağlılığı; kişilerin seçmiş oldukları kariyerlerinde elde ettikleri motivasyon şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan bir çalışma da kariyer bağlılığı uzun vadeli bir bakış açısıyla bireyin çalışma ortamında gösterdiği subjektif ve objektif tutumları kapsamaktadır (Riveros - Shir vd. 2011: 329). Bir başka tanıma göre ise kariyer bağlılığı, kişilerin kariyer

hedeflerine ulaşmalarında ısrarcı olmalarına işaret etmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014: 354). Chang (1999)'ın çalışmasına bakıldığında ise kariyer bağlılığı bireylerin çalışma ortamında örgüte kattığı değeri ifade etmektedir (Chang, 1999: 1260).

Kariyer bağlılığı kavramı insan kaynakları açısından örgüt bağlılığı ve iş doyumu ile birlikte ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde kariyer bağlılığı kavramı örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile birlikte ölçülmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalardan en önemlisi Riveros ve arkadaşlarının aktarımına göre; Modway, Steers ve Porter'in 1979 yılında yaptığı örgütsel bağlılık ölçümü adlı çalışmadır (Riveros - Shir vd. 2011: 329).

Jones, Zanko ve Kriflik'in gerçekleştirdiği çalışmaya göre ise bireylerin çalışma hayatları boyunca çalıştıkları örgütte kalıp kalmayacaklarının belli olmamasından dolayı, bireyler çalıştıkları örgütten daha çok kendi kariyer planlamalarına daha önem vermeye başlamıştır (Jones - Zanko vd. 2006: 9). Başka bir ifadeyle bireyler çalışma ortamlarında olabilecek herhangi bir olumsuzluktan kaçınma adına bireysel kariyer planlamalarına daha çok bağlı kalmaya başlamışlardır.

#### IV. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

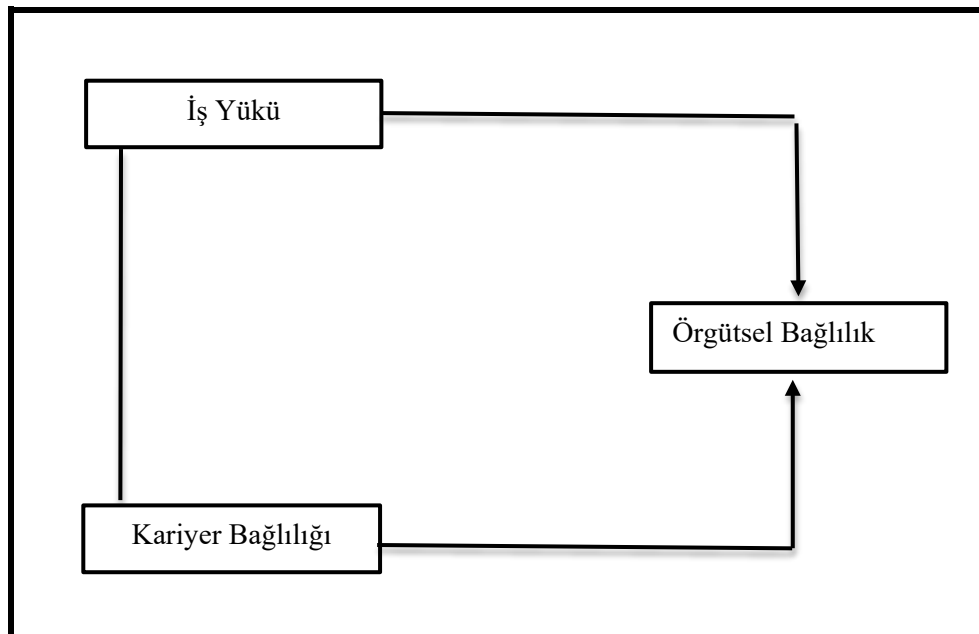
##### IV.I. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini hizmet sektörlerinin önemli örneklerinden biri olan; Adana ilinde yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 760 iş gören oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Adana ili merkez ilçeleri olan Seyhan, Yüreğir ve Çukurova ilçelerinde faaliyet gösteren beş yıldızlı 6 otel işletmesindeki iş görenlerden ankete katılmayı kabul eden 100 kişi oluşturmaktadır. Bu doğrultuda uygulanan anket formundaki sorulara katılımcılar tarafından; iş kaybı, işten çıkarılma ve işte yükseltilmeme (terfi) riski taşımadan, yanıtlar verildiği varsayımında bulunulmuştur.

##### a. Araştırmanın modeli

Araştırmanın modeli Şekil 3'deki gibidir:

Şekil 3. Araştırmanın Modeli





### b. Araştırmanın soruları ve hipotezleri

Çalışmada iş yaşamında iş gören verimi açısından önemli unsurlardan; örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı ve iş yükü algısı incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmada; beş yıldızlı otel çalışanlarının iş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi araştırılmıştır.

Bu amaç doğrultusunda araştırmanın soruları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

1. İş görenin iş yükü algısı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki var mıdır?
2. İş görenin kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılığı arasında bir ilişki var mıdır?
3. İş görenin iş yükü algısı ve kariyer bağlılığı örgütsel bağlılığı ne ölçüde etkilemektedir?

İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık düzeyindeki etkisini araştırmak için kurulan hipotezler şöyledir;

H1-1: İş görenlerin iş yükü algısı ile örgütsel bağlılığı arasında bir ilişki vardır.

H0-2: İş görenlerin kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılığı arasında bir ilişki yoktur.

H1-2: İş görenlerin kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılığı arasında bir ilişki vardır.

H0-3: İş görenin iş yükü algısı ve kariyer bağlılığı örgütsel bağlılığı etkilemez.

H1-3: İş görenin iş yükü algısı ve kariyer bağlılığı örgütsel bağlılığı etkiler.

### c. Verilerin toplanması

Araştırmada kariyer bağlılığı, iş yükü, iş tatmini ve örgütsel bağlılık olmak üzere dört farklı ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerden kariyer bağlılığı Blau (1989) tarafından geliştirilen ölçekten geçerliliği sağlanmış 7 ifade ile ölçülmüştür. Örgütsel bağlılık ölçeği Mowday, Steers ve Porter'in geliştirdiği ölçekte yer alan 9 ifade ile ölçülmüştür. İş yükü algısı ise Caplan, Cobb, French, Harrison ve Pinneau (1980) tarafından geliştirilen ölçekten 11 ifade ile ölçülmüştür. Araştırma da kullanılan anket soruları 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Güvenilirlik analizi için kullanılan temel analiz Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değerinin bulunmasıdır. Tüm sorular için elde edilen  $\alpha$  değeri o anketin toplam güvenilirliğini gösterir ve 0.7'den büyük olması beklenir, bu değerden düşük  $\alpha$  değerleri anketin zayıf güvenilirliği olduğunu gösterir,  $\alpha > 0.8$  olması ise anketin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırma da örneklem grubuna dahil olanlar için hazırlanan anket sorularının Cronbach alpha katsayı değeri 0,841 olarak bulunmuştur. Bu değer yapılan anketin oldukça güvenilir olduğunu belirtmektedir (Özdamar, 1999; George - Mallery, 2003). Araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanan anket sorularına, araştırma kapsamına dahil olanlardan, kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum ifadeleri ile cevaplanması istenmiştir.

## V. BULGULAR

Tablo 1'de çalışmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular özetlenmektedir. Buna göre çalışmaya katılanların % 50,5'i kadın, % 49,5'i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Kullanılabilir anketlerin % 51'ini yöneticiler, % 29'unu da çalışanlar cevaplamıştır. Adana'da yer alan 5 yıldızlı otellerde uygulanan anket çalışmasında firmadaki görev alanında 20 kayıp veri bulunmaktadır. Katılımcıların yaşları açısından ele alındığında 1. Grupta yer alan katılımcıların % 38,8'i 20-30 yaş aralığında iken, 2. Grupta yer alan katılımcıların ise % 44,6'sı 31-40 yaş aralığında olduğu belirtilmektedir.

En az katılım % 16,3 ile 41-50+ yaş aralığı olan 3. grupta yer almaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında ise % 59,9'nun evli, % 38,8'nin ise bekâr olduğu, % 3'lük kayıp veri ile değerlendirilmiştir. Ankete katılan otel çalışanlarının % 60'ı üniversite mezunu, % 30'u diğer eğitim kurumlarından mezun olarak % 6 kayıp veri ile belirlenmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

		Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b>	50	50.5
	<b>Erkek</b>	49	49.5
	<b>Toplam</b>	99	100,0
<b>Yaş</b>	<b>20-30</b>	38	38.8
	<b>31-40</b>	44	44.6
	<b>41-50+</b>	16	16.3
	<b>Toplam</b>	98	100
<b>Medeni Durum</b>	<b>Evli</b>	59	59.9
	<b>Bekar</b>	38	38.0
	<b>Kayıp Veri</b>	3	3.0
	<b>Toplam</b>	97	100
<b>Firmadaki Görev</b>	<b>Çalışan</b>	51	51.0
	<b>Yönetici</b>	29	29.0
	<b>Kayıp Veri</b>	20	20.0
	<b>Toplam</b>	80	100
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Diğer</b>	34	34.0
	<b>Üniversite</b>	60	60.0
	<b>Kayıp Veri</b>	6	6.0
	<b>Toplam</b>	94	100

Tablo 2’de araştırmada kullanılan değişkenlere ait temel istatistiksel değerleri gösterilmektedir. Örnekleme oluşturan katılımcıların iş yükü algıları ve örgütsel bağlılıkları sırasıyla 2,27 ve 3,96’dır. Başka bir ifadeyle katılımcıların iş yükü algıları düşük düzeyde, örgütsel bağlılıkları ise daha yoğun olduğu ifade edilebilir. Kariyer bağlılığı 3,94’dir. Bu durum katılımcıların kariyer bağlılığının pozitif eğilimde olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgular ışığında katılımcıların örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı düzeylerinin, iş yükü algılarına göre daha güçlü olduğu ileri sürülebilir.

**Tablo 2. Araştırma Değişkenlerine Ait Temel İstatistikler**

Değişken	N	Ortalama	Std. Sapma
İş yükü algısı	94	2,27	,59
Örgütsel bağlılık	95	3,96	,78
Kariyer bağlılığı	96	3,94	,74

Tablo 3 araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarını göstermektedir. H1 hipotezi olan iş yükü ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $p < ,008$ ). H2 hipotezinde kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki gösterirken ( $r = ,316$ ;  $p < ,008$ ) H3 hipotezinde iş yükü ve kariyer bağlılığı arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır ( $r = -,190$ ;  $p < ,008$ ).

**Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Katsayıları**

Değişken	İş Yükü	Kariyer Bağlılığı	Örgütsel bağlılık
İş Yükü	1.00		
Kariyer Bağlılığı	-,190	1.00	
Örgütsel Bağlılık	-,039	,316**	1.00

(\*)  $P < .05$       (\*\*)  $P < .01$

Tablo 4 kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla oluşturulan regresyon sonuçlarını göstermektedir. Görüldüğü üzere kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir ( $F = 5,049$ ;  $p < 0,008$ ). Başka bir ifadeyle kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

**Tablo 4. Kariyer Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılık Regresyon Sonuçları**

Değişken	Katsayı	Değeri ( $\beta$ )	t Değeri	P
Kariyer Bağlılığı	$\beta 1$	,337	3,165	<b>0,002</b>
F Değeri			5,049	<b>0,008</b>
Düzeltilmiş $R^2$ değeri			,085	

Tablo 5 iş yükü algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi test etme amacıyla oluşturulan regresyon sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen değerler sonucunda iş yükü algısının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ( $F = ,137$ ;  $p < 0,713$ ). Başka bir ifadeyle iş yükü algısı ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki vardır.

**Tablo 5. İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Regresyon Sonuçları**

Değişken	Katsayı	Değeri ( $\beta$ )	t Değeri	P
İş yükü	$\beta_2$	,051	,039	,713
F Değeri			,137	,713
Düzeltilmiş $R^2$ değeri			,002	

Tablo 6 kariyer bağlılığı ve iş yükü algısının örgütsel bağlılığa olan ilişkisini test etmek amacıyla oluşturulan regresyon sonuçlarını göstermektedir. Görüldüğü gibi kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık ile olumlu bir ilişkiye sahipken ( $t = 3,153$ ,  $p < ,002$ ), iş yükünün örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir ilişki olduğu gözlenmektedir ( $t = ,995$ ,  $p > ,322$ ,  $F = 5,049$ ,  $p < 0,008$ ). Bir başka ifadeyle kariyer bağlılığının örgütsel bağlılığı etki ettiği söylenebilirken, iş yükü algısının örgütsel bağlılığa herhangi bir etmediği ifade edilebilir.

**Tablo 6. Kariyer Bağlılığı, İş Yükü ile Örgütsel Bağlılık Regresyon Sonuçları**

Değişken	Katsayı	Değeri	t Değeri	P
Kariyer bağlılığı	$\beta_1$	,329	3,153	<b>,002</b>
İş yükü	$\beta_2$	,104	,995	,322
F Değeri			5,049	
Düzeltilmiş $R^2$ değeri				<b>0,008</b>

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Küreselleşen dünyada artan rekabet koşulları, işletmelerde en önemli üretim faktörünün bilgi olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Günümüzde bilgi-temelli ekonomiye olan yönelim, iş yaşamında çalışan odaklı bir anlayışın oluşumunu da beraberinde getirmiştir. İş yaşamında gelişen bu süreçle; iş yükü, çalışan motivasyonu, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı gibi konulara daha çok önem verilmektedir.

Özellikle hizmet sektöründe yer alan otelcilik işletmelerinin; kalite, müşteri memnuniyeti ve kurum imajı sağlanmasında en temel araç insan olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşletmeler 1980-2000 yıllarında doğmuş; bağımsızlığına düşkün, sorgulayan, rekabetçi, yönetilmekten çok mentörlük ve koçluk uygulamalarını tercih eden bir Y kuşağını istihdam etmek ve çalışan devri oranını düşük tutmak için sistemlerinde yeniden düzenlemelere gitmektedirler. Örgütler pazarda var olan yoğun rekabet şartlarında başarılı bir ilerleme sağlama adına örgütsel bağlılığı artırıcı yaklaşımlar geliştirmektedirler.

Bu doğrultuda bağlılık kavramı: iş yükü, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı olmak üzere üç farklı kategori de incelenmiştir. Çalışma kapsamında ele alınan üç farklı bağlılıktan örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bağlılık türünün, kariyer bağlılığı olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucu beş yıldızlı otel çalışanlarının kariyer bağlılığına olan bakış düzeylerinin örgütsel bağlılık ile direkt ilişkili olduğu gözlenmiştir. Buna karşın iş yükü algısının ise örgütsel bağlılık ile herhangi bir ilişki içinde olmadığı saptanmıştır. Daha önce Younis ve ark. (2013)' nın yapmış olduğu örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada da, kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif anlamda etkiye sahip olduğunun bulunması çalışmanın sonucunu desteklemektedir (N., Akram, & Naseeb, 2013).

Araştırma kapsamında yer alan katılımcılara iş yükü algıları, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı ile ilgili yöneltilen sorulardan elde edilen ortalama değerleri sırasıyla; 2.27, 3.96, 3.94'dür. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların iş yükü algı düzeylerinin, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılıklarına göre düşük seviyede olduğu gözlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen korelasyon matrisi sonuçlarına bakıldığında kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenirken, iş yükü ve örgütsel bağlılığı ile iş yükü ve kariyer bağlılığı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Witte (2006) 'ya göre iş yükü ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki nin bulunmaması da çalışma sonucu ile uyumluluk göstermektedir. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda; Adana ilinde yer alan beş yıldızlı otellerde çalışanların kariyer bağlılıkları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır diyebiliriz.

Çalışma kapsamında yer alan katılımcıların iş yükü algılarının, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılıkları ile aralarındaki ilişkinin incelendiği regresyon analizi sonucuna göre; örgütsel bağlılığın kariyer bağlılığı ile istatistiksel açıdan pozitif ilişkiye sahip olduğu gözlemlenirken, iş yükü algısı ile istatistiksel açıdan herhangi bir ilişkinin söz konusu olmadığı saptanmıştır.

Çalışmanın uygulama alanına giren otel işletmeleri düşünüldüğünde; bu sektörde çalışan bireylerin emek yoğun yapıya sahip olmaları gerekliliğinden dolayı örgüte bağlı çalışanları işe dahil etme konusunda büyük zorluklarla karşı karşıya kaldıkları ifade edilebilir.

Günümüzde otel işletmelerinde bilgi çağına geçiş ile birlikte yaşanan rekabetin hızla artması, nitelikli iş gücü arayışı sonucu yaşanan yüksek çalışan transferi ve değişen örgütsel politikalar, iş görenler üzerinde etkili olan iş stresini de beraberinde getirmektedir.

Değerlendirme ve kariyer politikalarından liderlik tarzına; çalışanların kararlara katılım düzeyleri, örgüt içi etik iletişim, yetki - sorumluluk hataları ve iş görene uygulanan mobbing gibi farklı birçok faktörden ortaya çıkan iş stresinin nedenlerinin arasında, iş yükü sadece bir alanı oluşturmaktadır. Bu anlamda uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda çalışanların iş yükü algılarının, örgütsel bağlılık üzerinde iş stresine oranla daha küçük bölümü oluşturduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla iş yükü algısının; örgütsel bağlılık ile istatistiksel açıdan herhangi bir ilişki içinde olmamasının beklenen bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Daha sonra yapılacak çalışmalar için, çalışanlar tarafından algılanan, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılarak sonuçlarının karşılaştırılması önerilebilir. Farklı hizmet sektörlerinde de aynı uygulama yapılarak sonuçların kıyaslanmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı düşük, kariyer hedefleri ön planda olarak tanımlanan; günümüz iş kesiminin önemli bir çoğunluğunu oluşturan Y kuşağı çalışanları ile de benzer çalışmanın yapılarak, sonuçlar üzerinde kuşak kavramının etkisinin de incelenmesi önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Aksoy, M. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 32.
- Balay, R. (2005). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Balta Aydın, E. (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi Ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103. In Dail L. Fields (2002), *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 63.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Van Harrison, R., and Pinneau, S. R. (1980). *Job Demands and Worker Health*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research. In Dail L. Fields (2002), *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 90.
- Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention, *Human Relations*, Vol. 52, No. 10.
- Çakmak Otluoğlu, Ö. (2014). Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1.
- D, W. (2006). Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance. *International Journal of Stress Management*, Vol. 13.441- 459.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması, *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, No: 4.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 8, Sayı: 15.
- Eroğlu, EK. (2011). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde İş Yükünün Hasta Güvenliği Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi, *Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Eryiğit, S. (2000). "Kariyer Yönetimi", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 6, No: 1.
- George, D., & Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston, MA: Allyn y Bacon.[Links].
- Gökkaya, Ö. (2012).
- Gül, H. (2005). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, *Gazi Osman Paşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.

- Jones, ML., Zanko, M., Kriflik, G. (2006). On The Antecedents of Career Commitment, Research Online, <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2944&context=commpapers>.
- Kaya, B. (2012). Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin Ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kılıç, G., Öztürk, Y. (2009). Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otelde Bir Uygulama, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1.
- Kılıç, G., Öztürk, Y. (2010). Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 3.
- Köse, S., Gönüllüoğlu, S. (2015). “Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi.
- Kulaklıkaya, K. (2013). İşkolik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations, *Journal of Applied Psychology*, 75(6):710-720
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. In Dail L. Fields (2002), *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 49.
- Öğrüş İldız, G. (2009). İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Özdamar, K. (1999). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- S., L., Chang J., & Hsu C. (2012). Does Effect Of Workload On Quality Of Work Life With Generation. *Asia Pacific Management Review*, 437-451.
- Riveros, AMM., Shir, T., Tsai, T. (2011). Career Commitment vs Organizational Commitment: A Comparison Between For-Profit and Non-Profit Sectors, *Econpapers*.
- Süner, Z. (2014). İş Yükümlülüklerinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Hatay.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 3.
- Yumuşak, S., Çoban, M. (2012). Kariyer Yönetiminin Motivasyona Etkisi: Bandırma İlçesinde Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.