



Akademisyenlerin İşkolik, İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Seviyeleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Investigation of the Relationships Between Workaholic, Work Engagement and Organizational Commitment Levels of Academicians

Dr. Öğr. Üyesi Bumin Çağatay AKSU¹

Öz

Bu araştırmanın ilk amacını akademisyenlerin örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve işkoliklik seviyeleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve işkoliklik kavramları çalışma şartlarına ve bireysel özelliklere göre şekillenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın ikinci amacı akademisyenlerin örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve işkoliklik seviyelerinin demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Araştırmada 1436 akademisyene anket uygulanması yolu ile veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde Pearson korelasyon, bağımsız örneklem t, ANOVA, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda akademisyenlerin “örgütsel bağlılık ile işe bağlılık seviyeleri” arasında “örgütsel bağlılık seviyeleri ile işkoliklik seviyeleri” arasında “işkoliklik seviyeleri ile işe bağlılık seviyeleri” arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca gerçekleştirilen t testi sonucunda cinsiyet değişkeni açısından işkoliklik seviyeleri için; medeni durum ve üniversite türü açısından ise işe bağlılık seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen ANOVA analizi sonucunda ise akademik unvan, toplam iş tecrübesi ve kurumdaki kıdem değişkenleri açısından işe bağlılık ve örgütsel bağlılık seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilirken; işkoliklik açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık, İşkoliklik, Devlet Üniversiteleri, Vakıf Üniversiteleri.

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The first aim of this research is to reveal the relationships between the organizational commitment, work engagement and workaholism levels of academicians. The concepts of organizational commitment, work engagement and workaholism are shaped according to working conditions and individual characteristics. In this context, the second aim of the research is to determine whether the organizational commitment, work engagement and workaholism levels of academicians show a significant difference according to demographic characteristics. Data were collected by applying a survey to 1436 academicians in the research. Pearson correlation, independent sample t, ANOVA test validity and reliability analyses were applied in the analysis of the research data. As a result of the analyzes performed, significant relationships were determined between the "organizational commitment and work commitment levels" of academicians, "organizational commitment levels and workaholism levels" and "workaholism levels and workaholism levels". In addition, as a result of the t-test, a significant difference was found in terms of workaholism levels for gender variable, and a significant difference was found in terms of work engagement levels for marital status and university type. As a result of the ANOVA analysis, a significant difference was found in terms of work commitment and organizational commitment levels for academic title, total work experience and seniority in the institution; however, no significant difference was found in workaholism.

Keywords: Organizational Commitment, Work Engagement, Workholism, State Universities, Foundation Universities

¹ İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, bcaksu@gelisim.edu.tr

Atf için (to cite): Aksu, B. Ç. (2025). Akademisyenlerin İşkolik, İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Seviyeleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(3), 975-1002.

Paper Type: Research

Giriş

Günümüzde kurumların karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biri çalışanların işlerini severek (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s. 126) ve en üst düzeyde konsantrasyon seviyesiyle yapmalarını sağlamaktır. Bugünün iş hayatında çalışanların dikkatlerini çok çabuk dağıtabilecek ve çalışanları işlerinden uzaklaştırabilecek birçok faktör bulunmaktadır. 21.yy'ın beraberinde getirdiği teknolojik gelişmeler ile birlikte çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerin yaygınlık kazanması (Kocabaş, 2004) ve iş-yaşam dengesinde ortaya çıkan farklılaşmalar (Özcan ve Bayarçelik, 2020, s. 57) çalışanların kurumlarındaki işlerine bağlanma ve odaklanma düzeylerini etkilemekte (Topaloğlu vd., 2019, s.72) bu durum ise çalışanların etkinlikleri ile verimliliklerine yansyarak (Erdem, 2020, s. 3846) örgütsel çıktıları olumsuz yönde etkilemektedir.

İşletmelerin, çalışanları en üst düzeyde verim sağlayacak şekilde işe bağlamaları kadar önemli olan bir diğer husus; üstün niteliklere sahip ve kurum kültürüne sahip çalışanların örgüt ile olan iş ilişkisinin devamlılığının sağlanmasıdır. İşletmeler eğitim ve geliştirme, kariyer yönetimi, ücret gibi çeşitli unsurlar aracılığıyla yatırım yaptıkları insan kaynaklarını, rakiplerine kaptırma riski ile karşı karşıyadırlar (Altay ve Turunç, 2018, s. 193). Bu noktada sürdürülebilir rekabet avantajını sağlayacak olan, işletme tarafından yetiştirilmiş insan kaynağının rakiplere kaybedilmesi uzun vadede işletmeler için ciddi sakıncalar doğurmaktadır (Aksu vd., 2020, s. 4086). Bireylerin örgütte kalma ve üyelik ilişkisini devam ettirme arzusu olarak tanımlanan örgütsel bağlılık (Porter et al., 1974, s. 604) ile; bireylerin işlerini severek, tam konsantrasyon ve maksimum enerji ile yapmalarını sağlayan işe bağlılık (Coşkuner ve Şentürk, 2017, s. 172) kavramları arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu tespit edebilmek örgütsel etkinlik ve verimliliği arttırmak açısından önem taşımaktadır. Örgütlerine daha yüksek bir bağlılık hisseden çalışanların bu bağlılıklarının işe yönelik bağlılıklarına nasıl yansyabileceğinin tespiti; kurumların geliştireceği stratejilere ışık tutabileceğinden söz konusu ilişkinin önemli olduğu düşünülebilir.

Literatürde işe bağlılık ve işkoliklik kavramları sıklıkla karıştırılan ancak biri olumlu biri olumsuz olarak değerlendirilebilecek iki kavramdır. İşe bağlılık; kişinin işi ile bütünleşmesi, işini severek, maksimum çaba, enerji ve konsantrasyon ile yapmasını ve işine karşı psikolojik bir bağ geliştirmesini ifade ederken (Blau, 1985); işkoliklik ise diğer tüm bağımlılık türleri gibi kişinin işini sosyal hayatını zedeleyecek derecede fazla düşünmesini, bunun sonucunda da fiziksel ve psikolojik açıdan kendisini yıpratmasını ifade etmektedir (Seybold ve Salomone, 1994, s.4; Naktiyok ve Karabey, 2005, s. 179; McMillan et al., 2001, s. 69). İşkolik çalışanlar ile işe bağlılığı yüksek çalışanlar arasında önemli farklılıklar bulunmakla birlikte iki kavrama ilişkin iş

dünyasında zaman zaman kavram kargaşası ortaya çıkabilmektedir. Bu noktada iki farklı kavram olarak işe bağlılık ve işkoliklik kavramları arasındaki ilişkinin varlığını ve şiddetini ortaya koyarak bu iki kavramın örgütsel bağlılık ile olan ilişkilerinin niteliklerini ortaya koymak önemlidir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1 Örgütsel Bağlılık

Günümüzde işletmelerin karşı karşıya olduğu en büyük problemlerden birisi nitelikli ve yetişmiş personelin elde tutmak, bir başka ifade ile onları örgüt ile olan üyelik ilişkisini devam ettirmeye ikna etmektir. Bu noktada yarattığı önemli sonuçlar itibariyle örgütsel bağlılık kavramı literatürde sıklıkla araştırılan bir konu olarak ön plana çıkmıştır. Bir kişinin; bir kuruma, olguya, inanca duyduğu sadakat ve sevgi durumu olarak tanımlanan bağlılık kavramının (Kim et al., 2005, s. 171; Cihangiroğlu, 2010, s. 82); örgütsel yansımaları olan örgütsel bağlılığın; örgütsel vatandaşlık (Güçel, 2013; Mercan, 2006; Erdoğan, 2010), verimlilik ve performans (Uludağ, 2018; Boz vd., 2021), işe bağlılık (Uyguç ve Çımrın, 2004), iş tatmini (Yenihan, 2014; Erol, 1998; Karataş ve Güleş, 2010; Uyguç ve Çımrın, 2004) gibi olumlu örgütsel çıktılarla anlamlı bir şekilde pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılığın karmaşık ve çok boyutlu olması literatürde birçok araştırmacı tarafından çok sayıda örgütsel bağlılık tanımının yapılmasına yol açmıştır (Bolat ve Bolat, 2008: 76). Literatürde örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün hedef, amaç ve değerlerine inanıp örgüt ile bütünleştikleri ve sadakat duydukları süreç (Corser, 1998), bireylerin örgüte karşı geliştirdikleri bağlılık tutumlarının davranışlara yansımaları (Kiesler ve Sakumura, 1966), bireyin örgütün amaçlarını benimseyerek bunlara ulaşması noktasında çaba sarf etmesi ve örgüt ile arasındaki üyelik bağlantısını sürdürme isteği (Porter et al., 1974), çalışan tarafından örgüte karşı geliştirilen pozitif tutumlar neticesinde örgüt üyeliğini sürdürme ile sonuçlanan psikolojik bir durum (Meyer ve Allen, 1991) gibi şekillerde tanımlanmıştır.

Ortaya çıkardığı sonuçlar itibariyle literatürde sıklıkla incelenen örgütsel bağlılık kavramına ilişkin çok sayıda farklı tanım ve boyutlandırma ortaya çıkmıştır. Literatürde örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmalarda örgütsel bağlılık farklı araştırmacılarca çeşitli boyutlarda ele alınmıştır. Literatürde yapılan sınıflandırmalarda örgütsel bağlılık için; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı (Kanter, 1968, s. 500); ahlaki bağlılık, çıkara dayalı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık (Balay, 2000, s. 15-16); uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493); davranışsal ve tutumsal bağlılık (Mowday vd., 1982) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık (Meyer ve Allen,

1997) gibi sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu araştırmada literatürde en sık kullanılan sınıflandırmalardan biri olan Allen ve Meyer'in sınıflandırılması kullanılacaktır.

Allen ve Meyer'in sınıflandırmasına göre duygusal bağlılık çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek, örgütsel değerler doğrultusunda kendi isteğiyle üstün çaba sarf etmesini ve örgüte duygusal bağ hissetmesini; devam bağlılığı, kişinin örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetlere (maaş kaybı, statü kaybı, kıdem kaybı, sosyal ilişkileri ve iş bağlantılarını kaybetme vb.) (Obeng ve Ugboro, 2003, s. 84; Yalap vd., 2021, s. 1650) maruz kalmamak için örgütsel üyeliği devam ettirmesini; normatif bağlılık ise ahlaki ölçütler bağlamında kişinin örgüte bağlılığı bir görev olarak görmesi nedeniyle örgütsel üyeliğini devam ettirmesini ifade eder (Meyer ve Allen, 1997). Her üç bağlılık türü de örgütsel bağlılığı meydana getiren alt unsurlar olmakla birlikte örgütsel bağlılık yaratma sebepleri noktasında farklılaşmaktadırlar. Duygusal bağlılığı yüksek olan bir kişi örgütte kalmaya yönelik isteği sebebiyle; devam bağlılığı yüksek bir kişi elde ettiği kazanımları kaybetme endişesi nedeniyle ve normatif bağlılığı yüksek bir kişi ahlaki, etik ve daha çok içsel unsurların etkisiyle bağlılık göstermektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 3; Durna ve Eren, 2005, s. 211).

Örgütsel bağlılığın 3 alt boyutu da örgütsel bağlılığı arttırmakla birlikte hepsinin birbirinden farklılaşan işlevleri bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışanların genel örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek kadar çalışanların işletmeye neden ve nasıl bir örgütsel bağlılık duyduklarını anlamak önem taşımaktadır. İşletmeler, her bir çalışanın örgütsel bağlılığının yüksek ve düşük yönünü tespit ederek bireyler ve gruplar bazında örgütsel stratejilerine yön verebilirler. Örneğin duygusal bağlılığı yüksek olan bireylere örgütün bir parçası olmalarının örgüt için taşıdığı önem vurgulanarak; devam bağlılığı yüksek bir bireye sosyal gelişim olanakları, kıdem, statü ve kariyer gelişim olanakları vurgulanarak ve normatif bağlılığı yüksek olan bireylere de görev bilinci ve görevin yarattığı toplumsal faydalar vurgulanarak örgüt üyeliğini sürdürmeye cezbedici uygulamalar geliştirilebilir. Literatürde yapılan araştırmalarda da örgütsel bağlılığın örgütsel çıktılarla ilişkisine bakan araştırmalarda alt boyutların etkisi sıklıkla ayrı ayrı ele alınmış ve örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının iş hayatına etkisi anlaşılmaya çalışılmıştır (Durna ve Eren, 2005, s. 212).

1.2 İşe Bağlılık

Örgütsel bağlılık kişinin örgütü ile bütünleşmesi iken, işe bağlılık ise kişinin işi ile bütünleşmesi ve işini benimsemesi biçiminde ifade edilebilir (Blau, 1985). İşe bağlılık, kişi ile iş arasında birtakım bileşenlerin etkisiyle oluşan psikolojik bir bağ iken; örgütsel bağlılık ise belirli bir kişinin aynı psikolojik bağı örgütüne karşı hissetmesidir (Frauman ve Cunningham, 2011). Günümüzde kişilerin sıklıkla iş değiştirme imkanına sahip olması, bir iş koluna ilişkin alternatif

iş imkanlarının çokluğu ve iş ortamında bireysel rekabet sağlanabilmesi için işe ilişkin becerilerin geliştirilmesinin gerekliliği kişilerin örgütsel bağlılıktan ziyade işe bağlılığının daha fazla ön plana çıkmasına neden olmuştur (Chen et al., 2010).

İşe bağlılık kavramı; işgücü devri, işe karşı isteksizlik, işten ayrılma niyeti, devamsızlık vb. iş davranışlarıyla yakından ilişkili olması bakımından literatürde son çeyrek asırda sıklıkla işlenen bir konu olmuştur (Aryee 1994; Kuruüzüm vd., 2010). İşe bağlılık çeşitli araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. İşe bağlılık kişinin; işin içerdiği görev, yeki ve sorumlulukları benimseyerek işle bütünleşmesini (Kanungo, 1982); işine yoğunlaşmak suretiyle kendisini işine kaptırarak işiyle arasında psikolojik bir bağ oluşturmasını (Lawler ve Hall, 1970); kendisini yaptığı işe ait hissetmesini (Chusmir, 1982); yaptığı işlerden zevk ve haz almasını (Uygur, 2009, s. 33); işine karşı olumlu tutumlar geliştirmesini (Rabinowitz ve Hall, 1977) ve işine karşı içsel bir motivasyon duymasını (Parasuraman ve Simmers, 2001) içeren psikolojik bir süreçtir. Kişinin işine karşı motivasyon duymasının önemli sebeplerinden birinin işin, kişinin ihtiyaçlarını tatmin etmesi olduğu söylenebilir (Blau 1985). Kişi, işi aracılığıyla kendine ve etrafındakilere karşı saygınlık kazanma, hayatını disipline etme, prestij elde etme, özerklik kazanma, değerli hissetme, başarı duygusunu tatmin gibi kazanımlar elde etmektedir. Kişinin bu ihtiyaçlarını işi ile ne derece karşılayabildiği kişinin işe bağlılık düzeyini etkilemektedir (Allport, 1943; Kuruüzüm vd., 2010, s. 184).

Bireyin işi ile bütünleşmesini sağlayan işe bağlılık çeşitli unsurlardan etkilenmektedir. İşe bağlılığı etkileyen unsurlar arasında kişiye bağlı unsurlar (demografik unsurlar, kıdem, kişilik vb.) ve örgüte bağlı unsurlar (ücret adaleti, ekip çalışması, terfi ve yükselme olanakları, yöneticilerin yaklaşımları, çalışan rollerinin net olması, örgüt kültürü vb.) bulunmaktadır (Aksoy, 2021). Tüm bu faktörlerin etkisiyle şekillenen işe bağlılığın işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere 3 alt boyutu bulunmaktadır. İşe istek duyma boyutu, çalışanın işine karşı istekli olmasını, işinde enerjik ve zinde hissetmesini ve işini şevkle yapmasını; işe adanma boyutu çalışanın işi ile bağ kurarak üstün gayret sarf etmeye gönüllü olmasını; işe yoğunlaşma boyutu ise çalışanın işini yaparken tamamen işine odaklanmasını ve iş dışındaki unsurları zihninden çıkarmasını ifade etmektedir (Schaufeli et al., 2002).

1.3 İşkoliklik

Son çeyrek asırda gerçekleşen teknolojik gelişmeler, ekonominin global ölçekli bir hale gelmesi, yapılan işlerin içerik ve tanımlarındaki değişimler çalışanların işyerinde geçirdikleri süreler ile çalışma sürelerinin uzamasına sebep olmuştur. Sürelerdeki bu artış ise çalışanlarca çeşitli işkoliklik davranışları sergilenmesine sebep olmuştur (Huang et al., 2010).

İşe bağlılık kişilerin işlerine ilişkin pozitif tutumlarıyla ilişkili bir kavramken işkoliklik ise olumsuz bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. İşkoliklik, tıpkı diğer bağımlılık türlerinde olduğu gibi kişinin sosyal hayatını, fiziki ve psikolojik sağlığını ve mutluluğunu zedeleyecek biçimde aşırı derecede ve sürekli çalışma dürtüsü olarak ifade edilebilir (Seybold ve Salomone, 1994, s.4; Naktiyok ve Karabey, 2005, s. 179; McMillan et al.,2001, s. 69). Bu dürtü, kişi ve örgüt açısından yarattığı sonuçları itibariyle önemlidir. İşkoliklik, kişiler ve işletmeler açısından olumlu bir özellik gibi görünmesine karşın esasında çalışan, ailesi, arkadaşları ve çalışmakta olduğu işletme açısından bazı olumsuz neticeler ortaya çıkarabilecek bir kavramdır. İşkolikliğin belirli bir seviyenin üzerine çıkması kişinin sosyal hayatına ve ailesine olumsuz yansımaktadır (Macit ve Ardic, 2018).

İşletmeler açısından çalışanların işkolik davranışlar sergilemeleri istenilen bir durum olarak değerlendirilebilse de esasında işkoliklik çalışan motivasyonu, verimliliği ve yapılan işlerdeki kalitenin niteliğini düşürebilmektedir (Griffiths ve Karanika-Murray, 2012, s. 92). Literatürde yapılan çalışmalarda; işkolikliğin, iş stresi (Bulgurcu ve Altunoğlu, 2006; Durmaz, 2017; Naktiyok ve Karabey, 2005; Özsoy,2018; Akdağ ve Yüksel, 2010), tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005; Gülova vd., 2014; Macit ve Ardic, 2018; Yazıt ve Erdem, 2022; Akyüz, 2012), işten ayrılma niyeti (Yazıt ve Erdem, 2022; Arslan, 2020; Erdoğan;2013) gibi unsurlar ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu; iş tatmini (Ardic ve Erbaşaran, 2019; Varol ve Kılınç, 2021); örgütsel bağlılık (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016; Özdemir, 2017) gibi olumlu örgütsel çıktılarla ise negatif anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir.

İşkoliklik kavramı kişinin içsel dürtüleri sonucunda, örgütsel şartların etkisiyle yada bireyin kişilik özelliklerinin etkisiyle ortaya çıkabilir. Bu noktada işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Aşırı çalışma boyutu kişinin işine ilişkin birçok göreve aynı anda maruz kalması sonucunda aşırı enerji ve çaba harcamasını ifade ederken; kompulsif çalışma boyutu ise kişinin işinden hoşlanmasa dahi takıntılı bir şekilde sürekli içten gelen bir dürtü ile çalışma isteği duymasını ifade etmektedir (Schaufeli et al., 2006).

1.4 Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Tespiti ve Hipotezlerin Oluşturulması

Örgütsel bağlılık ile işe bağlılık arasındaki ilişki literatürdeki bağlanma kuramına dayandırılabilir. Örgüt ile kişi arasında bir bağlılığın kurulması ve bu bağın derecesi örgütler açısından bazı olumlu sonuçlarla ilişkili olacaktır. İşe bağlılık da bu olumlu örgütsel çıktılar arasında sayılabilir (Nelson ve Quick, 1991). Kendilerini örgütlerine adanmış bireylerin işlerini daha büyük bir sevgi ve konsantrasyonla yapma eğilimi içerisinde oldukları söylenebilir (Schaufeli, et al., 2002, s. 465). Böylece birey işe adanmışlığının neticesinde örgütle daha sıkı

bağlar geliştirebilecektir (Zhang et al., 2015). Bir başka ifade ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılığın karşılıklı ilişki içerisinde olduğu söylenebilir.

Literatürde örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda; Güner 2007 yılında 1038 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyeleri ile işe bağlılık seviyeleri arasında örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları için anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Araştırmacı, işe bağlılık ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları arasında orta şiddetli, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir (Güner, 2007). Cesário ve Chambel 2017 yılında 274 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmalarında çalışanların işe bağlılık seviyeleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif, yüksek şiddetli ve anlamlı bir ilişki; çalışanların işe bağlılık seviyeleri ile normatif bağlılık seviyeleri arasında pozitif, orta şiddetli ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Devam bağlılığı ile işe bağlılık seviyeleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Cesário ve Chambel, 2017). Zhang vd., 2015 yılında 512 mühendis üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında mühendislerin işe bağlılık seviyeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif ve orta şiddetli anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Zhang et al., 2015). Bu doğrultuda araştırmanın ilk hipotezi oluşturulmuştur.

H1: Akademisyenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile işe bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile işkoliklik arasındaki ilişki Schneider tarafından 1987’de ortaya konmuş ASA (Attraction-Selection-Attrition) Model’ine dayandırılabilir (Sökmen ve Benk, 2020, s. 1348). Modele göre eğer kişiler örgütlerle uyum içinde olurlarsa örgüte çekilecek, seçilecek ve elde tutulacaklardır. Kişilerin örgütle iyi bir uyum içerisinde olmaması halinde ise kişiler örgütten ayrılma eğiliminde olacaklardır. Örgütlerin kişilere sağladığı imkanlar işkolikliğin davranışsal pekiştiricileri olup (Snir & Harpaz, 2004), işkolikler, işkolik eğilimlerini sergileyebilecekleri örgütlere daha yüksek bir bağlılık gösterirler.

Literatürde örgütsel bağlılık ile işkoliklik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda Kesen tekstil ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 15 farklı işletmedeki 214 kişi ile gerçekleştirdiği araştırmasında örgütsel bağlılığın işkolikliğı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının işkolikliğe etkisi incelendiğinde ise araştırmacı, normatif bağlılığın işkoliklik üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğunu; duygusal bağlılık ve devam bağlılığının ise işkoliklik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmiştir (Kesen, 2015, s. 63). Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva Marmara Bölgesindeki 319 banka çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında örgütsel bağlılık ile işkoliklik arasında pozitif ve orta şiddetli anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016, s. 19). Özdemir 2017 yılında 266 öğretmen ile gerçekleştirdiği araştırmasında işkoliklik seviyeleri ile

örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları arasında orta şiddetli pozitif bir anlamlı ilişki, işkoliklik seviyeleri ile devam bağlılığı arasında ise pozitif ve düşük şiddetli bir anlamlı ilişki tespit etmiştir (Özdemir, 2017, s. 48). Kılınç ve Yener Sinop ilinde faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 155 iş gören üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında örgütsel bağlılık seviyeleri ile işkoliklik seviyeleri arasında orta şiddetli bir pozitif anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmacılar ayrıca işkolikliğin örgütsel bağlılığın performansa etkisinde kısmi aracılık rolü oynadığını tespit etmişlerdir (Kılınç ve Yener, 2019, s. 698). Bu doğrultuda araştırmanın ikinci hipotezi geliştirilmiştir.

H2: Akademisyenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile işkoliklik seviyeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İşkoliklik ve işe bağlılık birbiriyle aynı gibi gözükmekle birlikte oldukça farklı kavramlardır. İşkoliklik işe ilişkin bağlılığın patolojik ve zarar verici bir boyutuyken; işe bağlılık ise işe ilişkin bağlılığın istenir ve sağlıklı boyutu olarak değerlendirilebilir. Bu noktada iki kavram birbiriyle benzeştiği gibi bazı önemli farklılık noktaları da bulunmaktadır (Di Stefano ve Gaudiino, 2019, s. 329).

Literatürde örgütsel bağlılık ile işkoliklik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda; Akyol 2019 yılında, kamu ve özel sektör işletmelerinde çalışan 304 iş gören üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında işkoliklik ile işe bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaya göre işkolikliğin kompulsif çalışma ve aşırı çalışma boyutları ile işe bağlılığın dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutları arasında anlamlı pozitif ilişkiler tespit edilirken; adanmışlık boyutu için ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Akyol, 2019, s. 52). Gerdan 2018 yılında, 400 konaklama işletmesi yöneticisi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında konaklama işletmecilerinin işe bağlılık seviyeleriyle işe güdülenme seviyeleri arasında pozitif yönlü anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit etmiştir (Gerdan, 2018, s. 72). Clark vd. 2014 yılında, 340 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında işe bağlılık seviyeleri ile işkoliklik seviyeleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Clark et al., 2014, s. 291). Di Stefano ve Gaudiino 2019 yılında gerçekleştirdikleri araştırmalarında işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile işe bağlılığın işe yoğunlaşma boyutu arasında pozitif orta şiddetli bir ilişki tespit ederken; işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile işe bağlılığın diğer boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir. Araştırmacılar işkolikliğin diğer boyutu olan aşırı çalışma boyutu için ise; işkolikliğin aşırı çalışma boyutu ile işe bağlılığın işe yoğunlaşma ve işe adanma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişler; aşırı çalışma boyutu ile işe istek duyma alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir (Di Stefano ve Gaudiino, 2019). Bu doğrultuda araştırmanın üçüncü hipotezi geliştirilmiştir.

H3: Akademisyenlerin işkoliklik ile işe bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Vakıf üniversiteleri ve devlet üniversitelerinde akademisyenlerin üstlendikleri işlerin farklılaşması, özlük haklarının vakıf ve devlet üniversitelerinde farklılık gösterebilmesi; vakıf üniversitelerinde çalışan ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin kurumlarına ve mesleklerine karşı tutumlarının farklılık göstermesine neden olabilmektedir. Literatürde yapılan birçok çalışmada vakıf üniversiteleri ile devlet üniversitelerindeki akademisyenler birçok örgütsel çıktı açısından karşılaştırılmış ve aralarında işe ve örgüte yönelik tutum açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bununla birlikte akademisyenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi, kurumdaki kıdemi gibi demografik unsurları da işe bağlılık, işkoliklik ve örgütsel bağlılık seviyelerini etkilemektedir. Araştırmada demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve işkoliklik seviyelerinin farklılaşıp farklılaşmadığı da bu doğrultuda test edilmiştir.

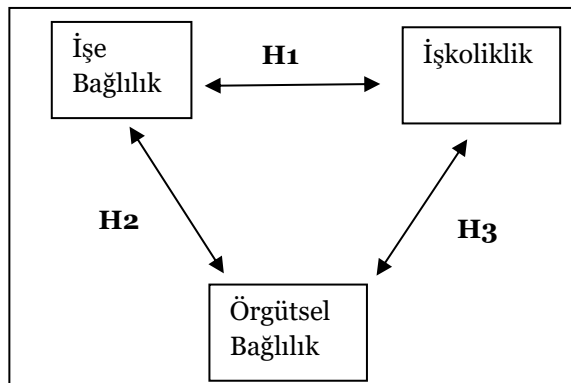
2.Yöntem

2.1.Araştırmanın Amacı

İşe bağlılık ve işkoliklik kavramları sıklıkla karıştırılan ancak birbirinden ayrı iki kavramdır. Bu iki kavramın arasındaki ilişkiyi ve söz konusu kavramların örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerini anlayabilmek çalışanların iş yaşamlarına yönelik politikalar geliştirebilmek için stratejik önem taşımaktadır. Ayrıca söz konusu kavramların olumlu ve olumsuz örgütsel çıktılarla ilişkilerini ortaya koyan birçok araştırmaya karşın kavramların birbirleriyle ilişkilerini inceleyen araştırmalar literatürde sınırlı sayıda kalmıştır. Bu doğrultuda bu araştırmanın temel amacı işe bağlılık, işkoliklik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır.

2.2. Araştırma Modeli

Akademisyenlerin örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmış ve demografik değişkenler açısından, çalışanların işe bağlılık, işkoliklik ve örgütsel bağlılık seviyelerinin anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Test edilecek araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



2.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini Türkiye’de yükseköğrenim kurumlarında ders veren öğretim üyeleri oluşturmaktadır. YÖK’ün “Yükseköğretimde Yeni İstatistikler” başlığıyla 2022-2023 yılında ilişkin yayımladığı son istatistiklere göre araştırmanın gerçekleştirildiği zaman diliminde Türkiye’deki vakıf ve devlet üniversitelerinde ders veren toplam 184.566 akademisyen bulunmaktadır. Araştırma, ana kütleyi temsil edebilecek bir örneklem grubu üzerinde, anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında toplam 1436 akademisyenden veri toplanmış olup; araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Literatürde gerçekleştirilen birçok istatistiki çalışma neticesinde yüz bin ile bir milyon birey arasındaki anakütle büyüklüğü için (eşit olasılık varsayımı altında) 383 bireylik bir örneklem niceliğinin anakütleyi temsil etme niceliğine sahip olduğu kabul edilmektedir (Altunışık vd., 2007; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu doğrultuda 1436 bireylik bir örneklem büyüklüğünün araştırmanın ana evrenini temsil etmek için uygun bir nicelik taşıdığı söylenebilir.

2.4.Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmaya başlamadan önce 12.09.2022 tarih ve 2022/08-17 no’lu İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığının E-12483425-299-21762 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanması sırasında araştırmaya katılanlara kişisel bilgilerin gizli tutulacağına, katılımcıların istediği zaman araştırmadan ayrılabilirliklerine dair gönüllü onay formu seçeneği araştırmanın giriş kısmına onay kutusu olarak eklenmiş ve onay verilmesinin ardından anket sorularına geçişe izin verilmiştir. Tüm araştırma süreçlerinde etik ilkelere uyulmuştur.

Anketin ilk kısmında demografik bilgilere yönelik sorular yer almıştır. Anketin ikinci kısmında ise akademisyenlerin işe bağlılık düzeylerini tespit etmek üzere Schaufeli vd. tarafından 2002 yılında geliştirilen (Schaufeli et al., 2002) ; Eryılmaz ve Doğan’ın Türkçe’ye uyarladığı (Eryılmaz ve Doğan, 2012) birçok araştırma ile geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiş olan Utrecht işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. UTRECHT işe bağlılık ölçeği; işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere 3 alt boyuttan ve 17 maddeden oluşmaktadır. Eryılmaz ve Doğan işe bağlılığın Cronbach’s Alpha değerini her 3 boyut için de kabul edilebilir değer olan 0,70’in üzerinde bulmuşlardır. Bu bulgular neticesinde araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılabilir (Akgül ve Çevik, 2003 ; Karakoç ve Dönmez, 2014, s. 46). Anketin üçüncü kısmında akademisyenlerin işkoliklik düzeylerini ölçmek için Schaufeli vd., tarafından 2006 yılında geliştirilen (Schaufeli et al., 2006) ; Doğan ve Tel’in Türkçeye uyarladığı (Doğan ve Tel, 2011) ve birçok araştırma ile geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiş olan DUWAS

İşkoliklik Ölçeği kullanılmıştır. DUWAS işkoliklik ölçeği aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere 2 alt boyuttan ve 14 ifadeden oluşmaktadır. Anketin dördüncü kısmında akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Meyer ve Allen'ın 18 soru ve üç boyutlu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Wasti tarafından Türkçeye uyarlanmış olup (Wasti,2000) daha önce yapılmış araştırmalar ile ölçeğin geçerlilik (Uçanok ve Karabatı, 2013, s. 105) ve güvenilirliği test edilmiştir (Özkaya vd., 2006).

2.5.Verilerin Analiz Edilmesi

Verilerin analiz edilmesinde SPSS24 ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Hipotez testlerine geçilmeden önce verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach alfa güvenilirlik analizi yapılmış; araştırma verilerinin geçerliliğini sınamak üzere ise keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk üç hipotezinin sınanması için değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve üniversite türü açısından işkoliklik, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık seviyelerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi gerçekleştirilmiştir. Kurumdaki kıdem, toplam iş tecrübesi ve akademik unvan açısından işkoliklik, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık seviyelerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için ise ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir.

3.Bulgular

3.1.Demografik Bulgular

Türkiye genelindeki 129 devlet ve 79 vakıf üniversitesinden 1436 akademisyenin katıldığı araştırma sonucunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere Tablo1 'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	881	61,4
	Erkek	555	38,6
Yaş	24-43 arası	805	56,1
	44-58 arası	450	31,3
	59-77 arası	181	12,6
Medeni Durum	Evli	917	63,9
	Bekar	519	36,1
Ünvan	Arş. Gör.	349	24,3

	Öğr. Gör.	301	21,0
	Dr.Öğr. Üyesi	346	24,1
	Doç. Dr.	210	14,6
	Prof. Dr.	230	16,0
Çalışılan Kurumdaki Tecrübe	1 yıldan az	110	7,7
	1-3 yıl	446	31,0
	4-7 yıl	278	19,4
	7-10 yıl	213	14,8
	10 yıldan fazla	389	27,1
Toplam İş Tecrübesi	1 yıldan az	38	2,6
	1-3 yıl	178	12,4
	4-7 yıl	193	13,4
	7-10 yıl	163	11,4
	10 yıldan fazla	864	60,2
Çalışılan Kurum	Vakıf Üniversitesi	594	41,4
	Devlet Üniversitesi	842	58,6

3.2.Araştırma Verilerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Katılımcıların işe bağlılık, işkoliklik ve örgütsel bağlılık seviyelerini tespit edebilmek için anket uygulanmıştır. Araştırmada yararlanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini sınamak üzere Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayısı > 0.70 olduğundan araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir (Karakoç ve Dönmez, 2014, s. 46).

Cronbach alfa katsayıları; işe bağlılık ölçeği için ,943; işkoliklik için ,886; örgütsel bağlılık için ,946 olarak tespit edilmiştir. Her bir ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa katsayısı da 0,70'in üzerindedir. Bu sonuçlara göre araştırma ölçeklerinin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (Tavşancıl, 2002, s.13).

Tablo 2. Araştırma Verilerinin Güvenilirlik Sonuçları

	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
İşe Bağlılık	,943	17
İşe İstek Duyma	,881	6

İşe Adanma	,908	5
İşe Yoğunlaşma	,880	6
İşkoliklik	,886	14
Aşırı Çalışma	,809	8
Kompulsif Çalışma	,830	6
Örgütsel Bağlılık	,946	18
Duygusal	,939	6
Devam	,784	6
Normatif	,861	6

Araştırma verilerinin geçerlilik analizi yapmaya uygunluğu irdelendiğinde işe bağlılık ölçeğinin KMO test değeri ,945; işkoliklik ölçeğinin KMO test değeri ,916; örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO test değeri ,957 olarak bulunmuştur. Her üç ölçek açısından da Bartlett testi anlamlılık düzeyi ,000 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre araştırma verilerinin geçerlilik analizi yapmaya uygun olduğu söylenebilir (Taşkın ve Akat, 2010, s. 18).

Tablo 3. Araştırma Verilerinin Geçerlilik Analizine Uygunluğu

Ölçekler	İşe Bağlılık	İşkoliklik	Örgütsel Bağlılık
KMO Testi	,945	,916	,957
Bartlett Küresellik Testi	,000	,000	,000

Literatürde yapılan araştırmalarda işe bağlılığın işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere 3 alt boyutunun olduğu (Schaufeli et al., 2002) tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucunda da işe bağlılığın özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktör altında toplandığı ve bu 3 faktörün toplam varyansın %69,74'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda işkoliklik ölçeğinin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere 2 alt boyutunun olduğu (Schaufeli et al., 2006; Doğan ve Tel, 2011) tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler sonucunda da literatürle uyumlu olarak işkoliklik ölçeğinin

özdeğeri 1'den büyük olan iki alt faktör altında toplandığı ve bu iki faktörün toplam varyansın %49,75'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyutunun olduğu (Meyer ve Allen, 1991; Wasti, 2000; Çetin, 2006) tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler sonucunda da literatürle uyumlu olarak örgütsel bağlılığın özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktör altında toplandığı ve bu 3 faktörün toplam varyansın %67,36'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Ölçeklerinin Açıklanan Varyans Oranları ve Özdeğerleri

	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Madde Sayısı
İşe Bağlılık		69,742	17
İşe İstek Duyma	9,041	53,183	6
İşe Adanma	1,795	10,559	5
İşe Yoğunlaşma	1,020	6,000	6
İşkoliklik		49,752	14
Aşırı Çalışma	5,720	40,857	7
Kompulsif Çalışma	1,245	8,895	7
Örgütsel Bağlılık		67,356	18
Duygusal Bağlılık	8,832	49,068	6
Devam Bağlılığı	2,225	12,361	6
Normatif Bağlılık	1,067	5,927	6

Çalışma ölçeklerinin geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizinin yanında doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir değer aralıkları literatürde yapılan birçok araştırma ile ortaya konmuştur (Munro, 2005; Kline,2005; Schreiber et al., 2006).

Bu araştırmada gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda verilmiştir. Araştırma ölçeklerinin uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir (İlhan ve Çetin, 2014, s.31).

Tablo 5 DFA Sonuçları

İndeks	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	RMR
İşe Bağlılık Ölçeği	0,936	0,904	0,907	0,076	0,079
İşkoliklik Ölçeği	0,921	0,891	0,892	0,084	0,064
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,949	0,914	0,903	0,077	0,078

3.3.Hipotez Testleri

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişki ve farklılıklar inceleneceğinden hipotezleri sınamak üzere Pearson korelasyon testi ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle veri setinin parametrik testleri yapabilmek için uygunluğu sınanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu olan $n=1436>30$ 'dur ve araştırmada kullanılan ölçekler aralıklı ölçeklerdir. Her 3 değişken için de verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri 1,5; +1,5 aralığında olduğundan verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu sonuçlara göre araştırmanın veri setinin parametrik testleri uygulamaya uygun olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenler arası ilişkileri belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; işe bağlılık ve işkoliklik arasında anlamlı ($p<0,05$) ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=,271$); işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ($p<0,05$) ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=,257$); işe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ($p<0,05$) ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,450$) tespit edilmiştir.

Tablo 6. Pearson Korelasyon Analizi Testi Sonuçları

Değişken	İşe Bağlılık	İşkoliklik	Örgütsel Bağlılık
İşe Bağlılık	$r=1$	$r= 0,271$ $p= 0,000^*$	$r= ,450$ $p= 0,000^*$
İşkoliklik	$r= 0,271$ $p= 0,000^*$	$r=1$	$r= ,257$ $p= 0,000^*$
Örgütsel Bağlılık	$r= ,450$	$r= ,257$	$r=1$

$$p= 0,000^* \quad p= 0,000^*$$

H1: Akademisyenlerin işe bağlılık düzeyleri ile işkoliklik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (KABUL).

H2: Akademisyenlerin işe bağlılık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (KABUL).

H3: Sağlık çalışanlarının işkoliklik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (KABUL).

Akademisyenlerin işe bağlılık, işkoliklik ve örgütsel bağlılık ilişkileri açısından değişkenlerin alt boyutları incelendiğinde ise işe bağlılığın tüm boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşe bağlılığın her üç boyutu da işe istek duyma ($r=,543$) ; işe adanma ($r=,558$) ve işe yoğunlaşma ($r=,436$) örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile orta şiddetli pozitif bir ilişki göstermiştir. İşe bağlılığın her üç boyutu da işe istek duyma ($r=,365$) ; işe adanma ($r=,401$) ve işe yoğunlaşma ($r=,301$) örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile orta şiddetli pozitif bir ilişki göstermiştir. İşe bağlılığının her üç boyutu da işe istek duyma ($r=,119$) ; işe adanma ($r=,180$) ve işe yoğunlaşma ($r=,135$) örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki göstermiştir.

Araştırma sonuçlarına göre bireylerin işe bağlılıkları ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında orta şiddetli; devam bağlılığı arasında ise düşük şiddetli bir ilişki olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile akademisyenlerin örgütlerine karşı duygusal bağlılıkları arttıkça ve ahlaki ölçütlere bağlı olarak örgütlerine karşı bir yükümlülük hissettikçe işe bağlılıklarının da arttığı ancak bu artışın ekonomik zorunluklar ve alternatiflerin azlığından kaynaklanan devam bağlılığından daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. İşe bağlılığın alt boyutlarının en yüksek korelasyon katsayısına sahip olduğu örgütsel bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğu söylenebilir.

İşkoliklik ile örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde işe bağlılığın aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarının hem duygusal bağlılık, hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir ($r<0,30$). Bu sonuçlara göre akademisyenlerin işe bağlılıklarının işkolikliklerine göre örgütsel bağlılıkları ile daha yüksek bir ilişki gösterdiği söylenebilir. İşkoliklik ve işe bağlılığın tüm alt boyutları arasında ise düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durum bu iki kavramın farklılığını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın ikinci amacı ise akademisyenlerin işe bağlılık, işkoliklik ve örgütsel bağlılık seviyelerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bu amaçla akademisyenlerin işkoliklik, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık seviyelerinin çalışılan kurumun türüne, cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi; akademik unvana, kurumdaki kıdeme ve toplam iş tecrübesine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için ise Anova testi gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen t testi analizleri sonucunda cinsiyet değişkeni açısından işkoliklik seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilirken; işe bağlılık ve örgütsel bağlılık değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum ve üniversite türü açısından ise işe bağlılık seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilirken; işkoliklik ve örgütsel bağlılık seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Erkeklerin işkoliklik seviyeleri kadınlara göre anlamlı derecede daha yüksekken; evli bireylerin işe bağlılık ortalamaları bekâr bireylere göre; devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin işe bağlılık seviyeleri vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo7. Cinsiyet, Medeni Durum ve Üniversite Türüne İlişkin T Testi Sonuçları

Değişken							
Cinsiyet							
	Kadın (ort)	Erkek (ort)	n	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
İşe Bağlılık	3,84	3,81	1436	,02304	,622	1434	,534
İşkoliklik	3,22	3,37	1436	-,15351	-4,052	1434	,000*
Örgütsel Bağlılık	2,99	2,95	1436	,04097	,943	1434	,346
Medeni Durum							
	Bekar (ort)	Evli (ort)	n	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
İşe Bağlılık	3,72	3,88	1436	-,15875	-,4256	1434	,000*
İşkoliklik	3,30	3,32	1436	-,01210	-,313	1434	,754

Örgütsel Bağlılık	2,91	2,98	1436	-,06932	-,1575	1434	,115
-------------------	------	------	------	---------	--------	------	-------------

Üniversite Türü							
	Devlet Üniv. (ort)	Vakıf Üniv. (ort)	n	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
İşe Bağlılık	3,87	3,75	1436	-,11785	-,3230	1434	,001*
İşkoliklik	3,33	3,28	1436	-,04932	-,1310	1434	,190
Örgütsel Bağlılık	2,97	2,95	1436	-,01106	-,257	1434	,739

Gerçekleştirilen Anova testi analizleri sonucunda akademik unvan, toplam iş tecrübesi ve kurumdaki kıdem değişkenleri açısından işkoliklik ve örgütsel bağlılık seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilirken; işkoliklik değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo8. Akademik Unvan, Kurumdaki Kıdem, Toplam İş Tecrübesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademik Ünvan							
	Arş. Gör (ort)	Öğr. Gör (ort)	Dr. Öğr. Üyesi (ort)	Doç. Dr (ort)	Prof. Dr. (Ort)	F	Anlamlılık
İşe Bağlılık	3,51	3,84	3,87	3,95	4,05	29,742	,000*
İşkoliklik	3,29	3,30	3,29	3,30	3,36	,420	,794
Örgütsel Bağlılık	2,82	3,00	2,95	2,95	3,13	5,743	,000*
Kurumdaki Kıdem							

	0-1 Yıl (ort)	1-4 Yıl (ort)	4-7 Yıl (ort)	7-10 Yıl (ort)	10 Yıl ve Üzeri (Ort)	F	Anlamlılık
İşe Bağlılık	3,83	3,72	3,73	3,77	4,00	11,362	,000*
İşkoliklik	3,26	3,33	3,32	3,19	3,35	2,105	,080
Örgütsel Bağlılık	3,06	2,88	2,86	2,90	3,13	7,209	,000*
Toplam İş Tecrübesi							
	0-1 Yıl (ort)	1-4 Yıl (ort)	4-7 Yıl (ort)	7-10 Yıl (ort)	10 Yıl ve Üzeri (Ort)	F	Anlamlılık
İşe Bağlılık	3,73	3,67	3,55	3,66	3,94	19,511	,000*
İşkoliklik	3,15	3,33	3,32	3,29	3,31	,580	,677
Örgütsel Bağlılık	3,00	2,93	2,79	2,92	3,01	3,135	,014*

Sonuç ve Öneriler

Literatürde çalışanların işe bağlılık seviyelerinin pozitif örgütsel çıktılarla ilişkisini ortaya koyan birçok çalışma bulunmasına rağmen örgütsel bağlılık ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar sınırlı sayıda olmuştur. Bununla birlikte işe bağlılık ve işkoliklik de literatürde sıklıkla karıştırılan iki kavramdır. İşe bağlılık ve işkolikliğin iki ayrı kavram olarak örgütsel bağlılık ile ve birbirleri ile olan ilişkilerini saptamak bireyin işine yaklaşımı ile örgütsel açıdan insan kaynağının sürdürülebilirliği arasında nasıl bir yaklaşımı olabileceğini göstermesi açısından önemlidir.

Araştırmanın birinci ana amacı değişkenler arasındaki ilişkileri test etmektir. Akademisyenlerin işe bağlılık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde işe bağlılık ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda da bu araştırma ile benzer şekilde işe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Uyguç ve Çımrın, 2004; Güner, 2007; Cesário & Chambel, 2017; Zhang et al., 2015).

Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde işkoliklik ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda da bu araştırma ile benzer şekilde işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Kesen, 2015, s. 63; Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016, s. 19; Özdemir, 2017, s. 48; Kılınç ve Yener, 2019, s. 698). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile işe bağlılık seviyeleri arasındaki korelasyon katsayısı $r = ,450$ iken; işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon katsayısı $r = ,257$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin işe bağlılık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin şiddetinin; işkoliklik seviyeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkiden daha kuvvetli olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile kişilerin işlerine bağlılık duyması, işkoliklik bağımlılığına sahip olmalarından daha yüksek bir örgütsel bağlılık yaratmaktadır. Bu durumda kişilerin işe bağlılıklarını yükseltecek politikalar izlenmesinin örgütsel bağlılıkla daha fazla pozitif ilişkili olacağı söylenebilir.

İşkoliklik ile işe bağlılık arasında pozitif düşük şiddetli bir ilişki bulunmuştur. Literatürde yapılan araştırmalarda işkoliklik ile işe bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. (Akyol, 2019, s. 52; Clark et al., 2014, s. 291; Di Stefano ve Gaudiino, 2019). Araştırma sonuçlarına göre içten bir psikolojik zorlama ile aşırı ve sürekli çalışma dürtüsü olan işkolikliğin bireyin işini severek yapması sonucunda işine karşı bağlılık duymasını ifade eden işe bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. İşe bağlılık ile işkoliklik kavramlarının yakın kavramlar olarak görülmesine rağmen kavramların oldukça farklı kavramlar olduğu ve aralarında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

İşe bağlılık ile işkoliklik kavramlarının yakın kavramlar olarak görülmesine rağmen kavramların oldukça farklı kavramlar olduğu ve aralarında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunduğu söylenebilir. İşe bağlılık, örgütsel bağlılık ve işkolikliğin alt boyutları incelendiğinde ise işe bağlılığın alt boyutlarının en yüksek düzeyde duygusal bağlılıkla korelasyon gösterdiği; bunu normatif bağlılığın izlediği ve en düşük ilişkinin işe bağlılığın her üç boyutu için de devam bağlılığı ile gözlemlendiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda akademisyenlerin işe bağlılıklarının daha fazla duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıklarıyla ilişkili olduğu; devam bağlılığı ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin ise zayıf düzeyde olduğu söylenebilir. İşe bağlılığın tüm alt boyutlarının örgütsel bağın alt boyutları ile ilişkisi; işkolikliğin tüm alt boyutlarına göre daha yüksek düzeyde olup bu durum akademisyenlerin işe bağlılıklarının, olumsuz bir kavram olan işkolikliğe göre örgütsel bağlılık ile daha fazla ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Farklı kavramlar olmasına karşı literatürde zaman zaman karıştırılan işe bağlılık ve işkoliklik arasındaki ilişki ise anlamlı olmasına karşın oldukça düşük düzeydedir.

Araştırmanın ikinci amacı ise akademisyenlerin işe bağlılık, işkoliklik ve örgütsel bağlılık seviyelerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bu amaçla akademisyenlerin işkoliklik, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık seviyelerinin çalışılan kurumun türüne, cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi; akademik unvana, kurumdaki kıdeme ve toplam iş tecrübesine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için ise Anova testi gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen t testi analizleri sonucunda cinsiyet değişkeni için işkoliklik seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilirken; işe bağlılık ve örgütsel bağlılık değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum ve üniversite türü açısından ise işe bağlılık değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilirken; işkoliklik ve örgütsel bağlılık değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Erkeklerin işkoliklik seviyeleri kadınlara göre anlamlı derecede daha yüksekken; evli bireylerin işe bağlılık ortalamaları bekâr bireylere göre; devlet üniversitesi çalışanlarının işe bağlılık seviyeleri vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Gerçekleştirilen Anova testi analizleri sonucunda akademik unvan, toplam iş tecrübesi ve kurumdaki kıdem değişkenleri açısından işkoliklik ve örgütsel bağlılık seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilirken; işkoliklik değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırma kapsamında işe bağlılık, işkoliklik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler ve söz konusu değişkenlerin demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda işe bağlılığın örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin işkolikliğe göre daha yüksek olarak gerçekleşme sebeplerinin ve devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin işe bağlılık seviyelerinin vakıf üniversitesindeki akademisyenlere göre daha yüksek olarak gerçekleşme sebeplerini inceleyen keşfedici araştırmalara yer verilmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Akdağ, F., ve Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Ankara, Emek Ofset Ltd.
- Aksoy, G. (2021). *Covid-19 Hastalarına Bakım Veren Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

- Aksu, K. K., Kenek, G., ve Sökmen, A. (2020). İşveren Markasının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatminin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4085-4096.
- Akyol, A. (2019). *İşkoliklik ve İşe Cezbolma ile İşyeri Yalnızlığı ve Stres Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular Ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Allport, G. (1943). The Ego in Contemporary Psychology. *Psychological Review* 50(5), 451-478.
- Altay, M., ve Turunç, Ö. (2018). İş Yüğü, Çalışma Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yildirim, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Ardıç, K., ve Erbaşaran, Z. (2019). İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 334-346.
- Arslan, G. (2020). *Bağlılık, Diğergamlık, İşkoliklik, Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Aryee, S. (1994). Job Involvement: An Analysis Of Its Determinants Among Male And Female Teachers. *Revue Canadienne Des Sciences De L'administration* 11: 320-333.
- Balay, R. (2000): *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayraktaroğlu, S., ve Dosaliyeva, D. (2016). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 9-28.
- Blau, G. J. (1985), A Multiple Study Investigation Of The Dimensionality Of Job Involvement. *Journal Of Vocational Behavior*, 27(1): 19-36
- Bolat, O. İ., ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Boz, D., Duran, C., ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Bulgurcu Gürel, E. B., ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal Of International Social Research*, 9(42), 1431-1438.
- Cesário, F., ve Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement To Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.

- Coşkuner, M., ve Şentürk, F. K. (2017). Dönüşümcü ve İstismarcı Liderlik Davranışlarının İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: Avm Çalışanları Örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 165-195.
- Çetin., M. Ö. (2006). The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational And Organizational Commitment Of Academics, *The Journal Of American Academy Of Business*, 8(1), 78-88
- Chen, C., Lee, M. S., Wu, P. J., ve Lin, X. H. (2010). Antecedent and outcome of employees' occupational commitment [Conference Presentation]. In *2010 IEEE International Conference on Management of Innovation & Technology*, 574-578
- Chusmir, H. L. (1982). Job Commitment And The Organizational Women. *Academy Of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Cihangiroğlu, N. (2010). Askeri tabiplerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gülhane Tıp Dergisi*, 52(2), 82-90.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., ve Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, Work Engagement And Work–Home Outcomes: Exploring The Mediating Role Of Positive And Negative Emotions. *Stress And Health*, 30(4), 287-300.
- Corser, W.D.(1998) The Changing Nature Of Organizational Commitment in the Acute Care Anvironment. *Journal Of Nursing Administration*, 28(6), 32-36.
- Di Stefano, G., ve Gaudino, M. (2019). Workaholism And Work Engagement: How Are They Similar? How Are They Different? A Systematic Review And Meta-Analysis. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 28(3), 329-347.
- Doğan, T., ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69
- Durna, U., ve Eren, V. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219
- Durmaz, E. (2017). *Sağlık Çalışanlarında İşkolikliğin Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Erdem, A. T. (2020). Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843-3858.
- Erdoğan, İ. (2010). *Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, A. G. (2013). *İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eryılmaz, A., ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Frauman, E., Ivy, E., ve Cunningham, P. (2011). Occupational Commitment And The Role Of Leisure And Money Among Recreation And Park Professionals. *The Cyber Journal Of Applied Leisure And Recreation Research*, 13(1), 1- 12.
- Gerdan, E. (2018). *Yöneticilerin İşkolik Davranışlarının Yaşam Doyumlarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Griffiths, M.D. ve Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising Overengagement İn Work: Towards A More Global Understanding Of Workaholism As An Addiction. *Journal Of Behavioral Addiction*, 1(3), 87- 95.
- Güçel, C. (2013). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Gülova, A., İspirli, D., ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.
- Güner A.R. (2007) *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Huang, J. C., Hu, C., ve Wu, T. C., (2010), Psychometric Properties Of The Chinese Version Of The Workaholism Battery. *The Journal Of Psychology*, 144(2), 163–183.
- İlhan, M., ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment And Social Organizations. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kanungo, R. (1982). Measurement Of Job And Work Involvement. *Journal Of Applied Psychology* 67(3), 341-349.
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 53-68.
- Kiesler, C. A., ve Sakamura, J. (1966). A Test Of A Model For Commitment. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 3(3), 349– 353.

- Kılınç, S., ve Yener, S. (2019). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık ve Performans Arasındaki İlişkide Aracı Rolü. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(33), 678-713
- Kim, W. G., Leong, J. K., ve Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (Second Edition ed.). NY: Guilford Publication, Inc
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10).
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., ve Çetin, E. İ. (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 183-198.
- Lawler, E. E. ve Hall., D.T. (1970). Relations Of Characteristics To Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation. *Journal Of Applied Psychology*, 54(4), 305-312.
- Macıt, M., ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.
- Mcmillan, L., O'driscoll, M., Marsh, N., ve Brady, E. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, And Future Design Strategies, *International Journal Of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Meyer J ve Allen N (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. Sage Publications.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R T., Porter, L. PL., ve Steers, R M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York.
- Munro B. H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia.
- Naktıyok, A., ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Nelson, D. L., ve Quick, J. C. (1991). Social Support And Newcomer Adjustment İn Organizations: Attachment Theory At Work? *Journal Of Organizational Behavior*, 12(6), 543-554.
- O'reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal Of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Özcan H.A. ve Bayarçelik, E. B., (2020). Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi. *International Journal Of Management and Administration*, 4(7), 54-70.
- Özdemir, A. O. (2017). *Okul İklimine İlişkin Öğretmen Ve Müdür Davranışları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İşkolikliğin Aracılık Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özsoy, T. (2018). *İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Parasuraman, S. ve C. A. Simmers; (2001), Type Of Employment, Work-Family Conflict And Well-Being: A Comparative Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rabinowitz, S. ve Hall. D.T., (1977). Organizational Research On Job Involvement. *Psychological Bulletin* 84(2) 265-288.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Melek T., (1998) *Örgütsel Psikoloji*, Bursa:Alfa Basım Yayım, 1998
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., ve Bakker, A. B. (2002). Burnout And Engagement In University Students: A Cross-National Study. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3(1), 71-92
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Bakker, A. B. (2006). *Dr Jekyll Or Mr Hyde? On The Differences Between Work Engagement and Workaholism. Research Companion To Working Time And Work Addiction* (Ronald J.Burke, Ed.), 193-217.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., ve King J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Seybold, C.K. ve Salomone, P.R. (1994), Understanding Workaholism: A Review Of Causes And Counseling Approaches. *Journal Of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.
- Snır, R., ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal And Demographic Antecedents Of Workaholism. *Journal Of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536.
- Sökmen, A., ve Benk, O. (2020). Dönüşümsel Liderlik, Kişi-Örgüt Uyumu Ve İş Tatmini İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1347-1357.

- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics: International edition*. Boston: Pearson.
- Taşkın, Ç. ve Akat, Ö. (2010). *Araştırma yöntemlerinde yapısal eşitlik modelleme*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Topaloğlu, E. Ö., Sönmez, R., ve Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine. *Bddk Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(1), 66-83.
- Uçanok, B., ve Karabatı, S. (2013). The effects of values, work centrality, and organizational commitment on organizational citizenship behaviors: Evidence from Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89-129.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Uyguç, N., ve Çımrın, D. (2004). Deü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *DEÜ İİBF Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Varol, F., ve Kılınç, E. (2021). Otel Çalışanlarının İşkoliklik ve Yenilikçi İş Anlayışı Düzeylerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 422-442.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, 1.
- Yalap, O., Sobacı, F., Baygın, E., ve Ünüvar, H. (2021). İş becerikliliği, duygusal bağlılık ve örgüt temelli öz saygının lider-üye etkileşimi kapsamında incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1647-1665.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yazıt, H., ve Erdem, S. H. (2022). İşkoliklik ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(3), 2394-2421.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.
- Zhang, J. C., Ling, W. Q., Zhang, Z. Y., ve Xie, J. (2015). Organizational Commitment, Work Engagement, Person-Supervisor Fit, And Turnover Intention: A Total Effect Moderation Model. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 43(10), 1657-1666.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı

Tarih: 12.09.2022

No: 2022/08-17

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %100