

Kariyerizm, İşe Adanmışlık, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Gıda Perakende Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

The Relationship Between Careerism, Work Engagement and Compulsory Citizenship Behavior: An Empirical Study on Food Retail Sector Employees

Tuba Yiyit¹ 

¹Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, tyiyit@ogu.edu.tr, [ror.org/01dzjez04](https://orcid.org/01dzjez04)

Öz: Bu çalışma, gıda perakende sektöründe çalışanların kariyerizm, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, nicel araştırma yöntemi benimsenerek yürütülmüştür. Bu kapsamda veriler, Eskişehir ilinde faaliyet gösteren market zincirlerinin çeşitli şubelerinde çalışan 254 katılımcıdan anket tekniğiyle toplanmıştır. Elde edilen veriler, tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, değişkenler arası ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi, demografik değişkenlere göre farklılıkları incelemek amacıyla ise bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir. Korelasyon analizleri sonucu elde edilen bulgular, kariyerizm ile işe adanmışlık ve alt boyutları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, kariyerist eğilimlerin çalışanların işlerine adanmışlıklarını zayıflattığına işaret etmektedir. Ayrıca çalışmada kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu durum, kariyerist eğilimleri yüksek olan çalışanların örgüt içinde daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı sergilediklerini ortaya koymaktadır. Elde edilen bir diğer bulgu ise zorunlu vatandaşlık davranışının işe adanmışlık ve alt boyutlarıyla negatif ve anlamlı şekilde ilişkili olduğudur. Bu durum ise zorunlu vatandaşlık davranışının örgüt içerisinde negatif tutumlar yaratabileceğinin bir göstergesidir. Çalışma perakende sektörü gibi akademik çalışmalarda yeterince incelenmemiş bir bağlamda yürütülmesi ve bu üç değişkenin birlikte ele alındığı sınırlı sayıda çalışmalardan biri olması bakımından literatüre özgün ve anlamlı bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: kariyerizm, işe adanmışlık, zorunlu vatandaşlık davranışı, gıda perakende sektörü

Abstract: This study aims to examine the relationships among careerism, work engagement, and compulsory citizenship behavior levels of employees working in the food retail sector. The research was conducted using a quantitative research design. Within this scope, data were collected through a survey from 254 employees working in various branches of supermarket chains operating in the province of Eskişehir. The collected data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis to determine the relationships between variables, and independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) to examine differences based on demographic variables. The results of the correlation analyses revealed a negative and significant relationship between careerism and work engagement and its sub-dimensions, indicating that career-oriented tendencies weaken employees' engagement with their work. In addition, a positive and significant relationship between careerism and compulsory citizenship behavior was found, suggesting that employees with high careerist tendencies tend to display more compulsory citizenship behaviors within the organization. Another finding indicated that compulsory citizenship behavior is negatively and significantly related to work engagement and its sub-dimensions, implying that such behaviors may lead to negative attitudes within the organization. Conducted in a relatively under-researched context such as the retail sector, this study provides an original and meaningful contribution to the literature by addressing these three variables together.

Keywords: careerism, work engagement, compulsory citizenship behavior, food retail sector

Geliş/Received: 08.09.2025
Revizyon/Revision: 07.12.2025
Kabul/Accepted: 08.12.2025
Yayınlanma/Online: 31.12.2025

I. GİRİŞ

Örgütler içerisinde yaşanan dinamikler çalışanların bireysel performanslarını etkilerken; bireysel düzeyde iş doyumu, motivasyon ve tükenmişlik gibi psikolojik sonuçları hem de örgütsel düzeyde verimlilik, hizmet kalitesi ve çalışan bağlılığı gibi performans göstergeleri açısından belirleyici rol oynamaktadır. Gıda perakende sektörü, yüksek rekabet, hızlı ürün döngüleri ve yoğun müşteri beklentileri ile karakterize edilen, emek-yoğun bir çalışma alanıdır. Aynı zamanda toplumun temel ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlaması nedeniyle de hem çalışma yaşamı hem de tüketiciler açısından önemlidir (Kılıç & Şener, 2022, s. 216). Sektörün yapısı gereği, yüksek müşteri beklentilerinin karşılanması için çalışanlar, vardiyalı sistem, esnek çalışma saatleri, yoğun ve yüksek tempolu iş yükü, müşteri odaklı hizmet ve sürekli müşteri ilişkisi gibi koşullarda çalışmakta (Gürbıyık, 2025; Anadolu Ajansı, 2025), bu durum çalışan tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Ayrıca gıda perakende sektörünün, hem giderek büyüyen bir sektör olması (ÇSGB, 2017), hem de ülkemizdeki istihdam politikalarının yetersizliği nedeniyle, üniversite mezunu ve meslek sahibi bireylerin zorunlu tercihleri arasında yer aldığı görülmektedir. Bu durum, yoğun çalışma koşullarına ek olarak, bireyin kendi uzmanlık alanında çalışamaması gibi etkenlerle de birleştiğinde, çalışanın hem psikolojik hem de fizyolojik açıdan olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır.

Mevcut iş ile uzun vadeli mesleki hedefler arasındaki bu uyumsuzluk, çalışanların örgütsel amaçlardan çok kendi kariyer planlarına yönelmelerine neden olmakta; bu yönelim ise kariyerist davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Örgüt içerisinde kariyerist davranışlar çalışanların örgütsel hedef ve amaçların gerçekleştirilmesinden çok bireysel hedef ve amaçları gerçekleştirmek için çalışmalarını ifade etmektedir (Feldman & Weitz, 1991, s. 240). Bu durum elbette ki olumlu hale getirilirse örgüte katkı sağlayabilmekteyken; negatif yönde yaşanması durumunda örgüt kültürünü ve dolayısıyla çalışma ortamını ve beraberinde de çalışan arası ilişkileri, örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, çalışan motivasyonu ve performansı, gibi pek çok açıdan da negatif yönde etkilemektedir.

Kariyerist eğilimler, kimi zaman bireyi kendi çıkarları doğrultusunda daha yoğun çalışmaya motive edebilse de, çoğu durumda örgütle özdeşleşmeyi zayıflatarak işe adanmışlık düzeyinde düşüşe yol açabilmektedir. İşe adanmışlık, çalışanın işine karşı hissettiği enerji (vigor), adanma (dedication) ve yoğun odaklanma (absorption) düzeyini ifade eden, iş performansı ve müşteri memnuniyeti açısından kritik bir tutumdur (Schaufeli vd., 2002, s. 74-75). Örgüt içerisinde çalışana daha fazla inisiyatif kullanma ve kariyer geliştirme ve eğitim imkânı verilmesi, esnek çalışma koşulları, iş ortamındaki iş birliği, kariyer hedeflerinde netlik, yöneticilerle iyi ilişkiler işe adanmışlığı olumlu etkileyen koşullar olarak sıralanabilmektedir. Bu koşulların sağlandığı iş ortamlarında yüksek işe adanmışlık hem bireysel refah hem de örgütsel başarı için pozitif sonuçlar doğururken; düşük işe adanmışlık ise işten ayrılma niyetinin artması, müşteri ilişkilerinde ve örgüt içi iletişimde sorunlar, motivasyon kaybı ve performans düşüklüğü gibi negatif sonuçlar doğurabilmektedir. Düşük işe adanmışlığın yanında gıda perakende sektöründeki yoğun iş yükü, zaman baskısı ve yönetim beklentileri, çalışanları zorunlu vatandaşlık davranışına yöneltebilmektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı, çalışanların kendi istekleri dışında birtakım görevleri zorla ya da baskıyla yerine getirmelerini ifade eden bir kavramdır. Bu kavram aynı zamanda, iş tanımı dışında çalışanın maruz kaldığı ekstra iş yükleri olarak da ifade edilebilmektedir (Pelenk, 2023, s. 384).

Müşteri ilişkilerinin kritik öneme sahip olduğu ve anlık ihtiyaçların doğabileceği dinamik bir ortam olan gıda perakende işletmelerinde, sürece hızlı uyum sağlamak amacıyla yöneticiler, zaman zaman çalışanlardan iş tanımları dışında ek görevler üstlenmelerini talep edebilmektedir. Müşteri memnuniyeti baskısı, yoğun iş yükü ve personel yetersizliği gibi nedenlerle çalışanlardan mesai saatleri dışında çalışma ya da aynı anda farklı görevleri yerine getirme (örneğin raf düzenleme, kasa işlemleri, stok sayımı, temizlik vb.) beklentisi, bu sektörde sıkça karşılaşılan bir durumdur. Çalışanların iş tanımları dışında kalan

ve terfi edebilme ihtimali ya da işsiz kalma korkusu ile istenilen davranışı sergilemeleri de zorunlu vatandaşlık davranışının gıda perakende işletmelerinde karşılaşılan örnekleri arasında sayılabilmektedir. Çalışanlardan beklenen zorunlu vatandaşlık davranışının sonuçları arasında; örgütsel bağlılıkta azalma, işten ayrılma niyetinde artış, tükenmişlik ve iş güvencesizliği algısının yükselmesi yer almakta olup, bu durum çalışanları hem psikolojik hem de fizyolojik açıdan olumsuz etkilemektedir.

Bandura (1986)'nın ortaya koyduğu sosyal biliş teorisine göre bireyin davranışları; kişisel özellikleri, bilişsel süreçleri ve çevresel etmenler arasındaki karşılıklı etkileşim sonucu şekillenmektedir (Tatlıoğlu, 2021, s. 21). Bu kuram, bireyin örgütsel çevredeki gözlemleri ve deneyimlerinin, tutum ve davranışlarının temel belirleyicisi olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda demografik faktörler bireylerin örgütsel ortamı nasıl algıladıklarını, işe yönelik motivasyonlarını ve kariyer yönelimlerini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla demografik özellikler, bireylerin örgüt içinde sergiledikleri kariyerist eğilim, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının oluşumunda bir çerçeve sunmaktadır. Bostancı ve Ekiyor (2015), Meriç vd. (2019), Aydemir ve Endirlik (2019), Öztürk Çiftci ve Erkanlı (2020) ile Güneş ve Ataç (2022)'in çalışmalarında demografik değişkenlere ilişkin farklılıklar bulması, bu araştırmada demografik değişkenlerin ele alınmasının gerekçesini ortaya koymaktadır.

Kariyerizm, temelde bireyin örgüt hedeflerinden ziyade kişisel kariyer çıkarlarını ön planda tutmasını ifade etmektedir (Feldman & Weitz, 1991, s. 238). Buna karşılık işe adanmışlık, bireyin işe yönelik enerji, özveri ve yoğunlaşma düzeyini yansıtan olumlu bir tutumdur (Schaufeli vd., 2002, s. 86). Bu iki tutumun bir arada bulunması, çalışanların örgüte yönelik davranışlarında bazı gerilimlerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı ise bireylerin gönüllü olmadan, yönetsel veya sosyal baskılar sonucu sergiledikleri ekstra rol davranışlarını ifade etmektedir (Vigoda-Gadot, 2006, s. 78). Bu çerçevede kariyerist eğilimlerin işe adanmışlık üzerinde olumsuz (Söylemez vd., 2024; Kapusuz & Milandou, 2024); zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde ise olumlu etkiler olabileceği düşünülmektedir (Yıldız & Arda, 2018).

Gıda perakende sektörü gibi yüksek rekabetin, esnek çalışma saatlerinin ve performans baskısının yoğun olduğu alanlarda, çalışanların bilişsel değerlendirmeleri iş tutumlarını belirlemede kritik bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, bu araştırmanın temel amacı; gıda perakende sektöründe çalışan bireylerin kariyerizm, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerini incelemek, bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve söz konusu değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Literatürde kariyerizm ve zorunlu vatandaşlık davranışının birlikte ele alındığı çalışmaların sınırlı kalması (Erdem, 2021; Kılıç & Şener, 2022; Gümüşsoy, 2022) ve işe adanmışlık değişkeninin bu ilişkiye dahil edilerek incelenmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, gıda perakende sektörü gibi yoğun rekabet, esnek çalışma saatleri ve performans baskısının yüksek olduğu bir sektörde çalışanların tutumlarının incelenmesi, hem sektörel koşulların çalışan davranışlarına etkisini anlamak hem de örgütsel verimlilik açısından önemli ipuçları sunacaktır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal Biliş Teorisi (Bandura, 2001), bireylerin davranışlarını kişisel faktörler (bilişsel süreçler, inançlar, beklentiler), çevresel faktörler (örgüt, iş ortamı, sosyal ilişkiler) ve davranışların sonuçları arasındaki karşılıklı etkileşim çerçevesinde açıklar. Bu bağlamda bireylerin bilişsel kararları aracılığıyla kendilerini, davranışlarını ve çevrelerini şekillendirdikleri söylenebilir (Erdem, 2021, s. 8). Bu çerçevede sosyal biliş teorisi, araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin anlaşılmasında da uygun bir teorik temel sunmaktadır. Kariyerizm, bireyin kişisel çıkarları doğrultusunda geliştirdiği bilişsel eğilimler ve sonuç beklentileri ile şekillenirken (Chiaburu vd., 2013, s. 6); işe adanmışlık, öz-yeterlik algısı ve işin anlamlı bulunmasıyla desteklenen bir bağlılık göstergesidir (Kahn, 1990, s. 703). Öte yandan, yönetim baskısı veya örgütsel normlardan kaynaklanan zorunlu vatandaşlık davranışları, bireylerin çevresel koşulların etkisi altında geliştirdikleri davranışlara örnek teşkil etmektedir. Dolayısıyla söz konusu teori, kariyerizm, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin kavramsal olarak açıklanmasına

katkı sağlamaktadır.

A. Kariyerizm

Kariyer kavramı, çalışanların eğitim, yetenek ve becerileri gibi olguları içeren ve iş hayatındaki yükselme imkânlarını tanımlarken (Kır & Salkım Er, 2017); kariyerizm kavramı ise bireylerin kariyerlerinde yükselmek için örgütsel hedef ve amaçların gerçekleştirilmesi için çalışmaktan çok bireysel hedef ve amaçlarına ulaşmak amacıyla çalışmasını ifade eden bir kavramdır (Erdem, 2021, s. 48). Feldman ve Weitz (1991) kariyerizm kavramını performansa dayalı olmayan yollarla kariyer ilerlemesi peşinde koşma eğilimi olarak tanımlamaktadır (s.238). Yazarlara göre kariyerist davranışlar, organizasyonlarda yalnızca liyakatle yükselmenin zor olduğu, yöneticilerle ve iş arkadaşlarıyla geliştirilen sosyal ilişkilerin kariyer ilerlemesinde önemli rol oynadığı, bireysel hedeflere ulaşmak ya da terfi alabilmenin de örgütsel çıkarlarla çatışabilecek davranışlarla sağlanabileceği ve örgüt ya da yöneticiye karşı sadakatin ödüllendirilmeyeceği inancına dayanmaktadır (Feldman & Weitz, 1991, s. 238). Kariyerist bir yönelimin göstergesi olarak çalışanlar, terfi, maaş artışı ve statü kazanımı gibi bireysel hedefleri, çoğu zaman iş birliği, etik değerler ve örgütsel sadakat gibi kolektif değerlerin önüne koyabilmekte bu durum ise örgütsel güveni zedeleyebilmekte ve çalışanların örgütleriyle bütünleşmesini olumsuz etkileyebilmektedir (Bouzdani & Torun, 2019, s. 293).

Kariyerizme diğer bir bakış açısı da kariyerizm düzeyi yüksek olan bireylerin birçok farklı yöneticiyle çalışmayı bekleyerek çeşitli istihdam koşulları altında birçok kariyer fırsatını araştırıp ve değerlendirdikleri ve iş yerlerini bir diğerine geçiş için bir basamak olarak kullandıkları şeklindedir (Rousseau, 1990, s. 392). Kariyerizm odaklı çalışanlar, farklı iş ve örgütlerde kazandıkları çeşitli deneyimler sayesinde yüksek düzeyde yaratıcılık sergileyebilmekte ve aynı zamanda yeni deneyimlere açık, görev ve çalışma alanları açısından esnek bir profil gösterebilmektedirler (Bouzdani & Torun, 2019, s. 292). Ancak kariyerizm başarıya ulaşma isteğiyle ilişkilendirilen doğal bir davranış olarak görülebilse de belirgin biçimde arttığında örgütsel dinamikleri de olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Jain & Sullivan, 2020). Yüksek kariyerizm davranışlarının çalışanlar arasında rekabeti arttırdığı, örgüt kültürünü etkilediği, örgütsel bağlılığı azalttığı görülmektedir (Kaptan, 2025, s. 34). Kişilikle de bağdaştırılabilen bu davranışın (Erdem, 2021, s. 49), örgüt içerisinde negatif hale gelmesi, örgüt yapısı, yöneticilerin liderlik tarzları, hızlı değişen iş ortamlarının yarattığı belirsizlik ve gelişen teknolojiye uyum sağlama zorunluluğu, zorlayıcı ekonomik koşullar, iş güvencesizliği ve toplumsal yapıdaki değişimler gibi etkenlerle de ilgili olduğu görülmektedir (Bouzdani & Torun, 2019; Jain & Sullivan, 2020; Fatima vd., 2023; Aryee & Chen, 2004; Zhu vd., 2024; Kapusuz Gökçen, 2024).

Alan yazındaki çalışmalar kariyerizm davranışının örgüt içerisindeki pozitif örgütsel davranışları, örgütsel yapı ve ilişkileri olumsuz etkilediğini göstermektedir (Liman vd., 2019; Şengüllendi vd., 2020; Vo, 2025). Kariyerizmin üretkenlik karşıtı davranışlar, zorunlu vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti, ahlaki çözülme, yıkıcı sapkın davranışlar gibi kavramları pozitif yönde; işe bağlılık, örgüte bağlılık, örgüte ve yöneticiye güven duygusu, örgütsel adalet algısı ve iş gören performansını da negatif yönde etkilediği bu çalışmaların sonuçları arasındadır (Erdem, 2024, s. 49).

B. İşe Adanmışlık

Bu kavram ilk olarak bireylerin kendilerini iş rollerine fiziksel, bilişsel ve duygusal düzeyde bütüncül şekilde dâhil etmeleri şeklinde tanımlanmıştır (Kahn, 1990, s. 694). İşe adanmışlık kavramı, literatürde "işe cezbolma", "işe bağlanma", "işle bütünleşme", "işe gönülden adanma", "işe angaje olma" ve "çalışmaya tutkunluk" gibi farklı terimlerle de ifade edilmektedir (Çavuşoğlu & Kıray, 2023, s. 1458). Çalışanın işe adanmışlığın sağlanabilmesi için işi değerli ve anlamlı bulma, kendilerini güvende hissetme ve işlerini yerine getirebilecek şekilde kendilerini enerjik ve psikolojik olarak hazır hissetmeleri gerekmektedir (Kahn, 1990, s. 703). İşe adanmışlıkla ilgili literatürde öne çıkan bir diğer çalışmada, Schaufeli vd. (2002), adanmışlığın canlılık, bağlılık ve kendini kaptırma olarak üç bileşenden oluştuğu ve tükenmişlik kavramını tersi olduğunu ifade

etmişlerdir (s. 24). Canlılık çalışanın iş yaşamı ile ilgili algısını, bağlılık işten aldığı tatmin duygusunu, kendini kaptırma ise işe tamamen yoğunlaşabilmeyi işini yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamamayı ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002, s. 74; Akın, 2019, s. 4; Çavuşoğlu & Kıray, 2023, s. 1458).

İşe adanmışlığı yüksek çalışanlar kendilerini işleriyle tanımlayarak işin kendisiyle motive olurlar (Roberts & Davenport, 2002, s. 21). İşe adanmışlık, bireylerin işlerine duydukları güçlü duygusal bağlılık ve motivasyonla da tanımlanmakta olup, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve katkılarını artırarak yüksek performans ve iş tatmini ile pozitif yönde ilişkilendirilmiştir (Schaufeli vd., 2002, s. 72). Kahn (1990), işe adanmışlığı, çalışanların örgüte ya da işin özelliklerine yönelik genel bir tutum geliştirmelerinden ziyade, görev performansına yönelik psikolojik bir bağlılık olarak ele almıştır (s. 707). Ona göre işe adanmışlık, bireyin kişisel kaynaklarını işe yöneltmek kendini işe vermesi ve bu yolla işe bir tür kişisel yatırım yapması anlamına gelmektedir (Akın, 2019, s. 4). Ayrıca işe adanmışlığı yüksek çalışanların örgüt içerisinde kendi kaynaklarını yaratabilen, psikolojik sermayesi yüksek ve mutlu çalışanlar olarak tanımlandığını ve bu özelliklerinin çalışanların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yüksek performans ve kalite gelişimi açısından katkı sağladığını söylemek mümkündür (Özkalp & Meydan, 2015, s. 6).

İşe adanmışlık, çalışanların örgütteki görev, faaliyet, sorumluluk, proje gibi iş temelli faaliyetlerde yer alırken kendilerini tüm yönleriyle sürece katma derecesini ifade ederken; örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramlardan ayrıldığını da söylemek mümkündür (Saks vd., 2022, s. 23). Örgütsel özdeşleşme, bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyuma işaret eden bilişsel bir yapıyı ifade ederken; örgütsel vatandaşlık davranışı ise çalışanların örgütsel işleyişi ve etkinliği artırmak amacıyla sergiledikleri, iş tanımının ötesine geçen iş birliğine dayalı ve yardımsever davranışları, örgütsel bağlılık ise örgüte yönelik tutumlarını ifade etmektedir (Saks vd., 2022, s. 23). Örgütsel tükenmişliğin karşısı olarak değerlendirilen işe adanmışlık, bu yönüyle örgütlerde olumlu bir iklimin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Ancak, aşırı düzeyde işe adanmışlık, bireyin iş-yaşam dengesinde bozulmalar, gerçekçi olmayan iyimserlik, aşırı özgüvenden kaynaklanan hatalar, işkoliklik ve fiziksel rahatsızlıklar gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmasına da neden olabilmektedir. (Özkalp & Meydan, 2015 s. 7).

İşe adanmışlık çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan enerjilerini işlerinde kullanacak biçimde yoğunlaşmaları ve işlerine karşı olumlu bir yaklaşım sergilemelerini ifade eden ve çalışanların işlerine psikolojik olarak bakışlarını ifade etmektedir (Güneş & Ataç, 2022, s. 111). Kahn'ın (1990) işe adanmışlık tanımında bahsettiği fiziksel adanmışlık, çalışanın işini yaparken bütün gücünü kullanarak yüksek tempoda çalışmasını ifade ederken; bilişsel adanmışlık çalışanın işine odaklanması, işine özen göstererek basit hatalardan kaçınmaya çalışmasını, duygusal adanmışlık ise istekli olması, enerji hissetmesi ve işine karşı pozitif duygular hissetmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Bayram, 2019, s. 325-325).

Alan yazındaki çalışmalar işe adanmışlığın, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ile olumlu; konformizm, işten ayrılma niyeti ile olumsuz bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Dube & Ndofirepi, 2024; Güneş & Ataç, 2022; Aksoy Kürü & Erdil, 2021; Bayram, 2019; Kapusuz & Milandou, 2024). Ayrıca örgüt kültürü, işin doğası, üst yönetim desteği ve sergilenen liderlik tarzları gibi yönetimsel ve yapısal unsurların da işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir (Akın, 2019; Tokmak, 2019; Kara & Kaya, 2020; Koçer & Bostancı, 2021; Kır & Karabulut, 2021; Muhrodin vd., 2024; Shin & Lim 2024; Murad, 2024; Gerçek & Akpınar, 2024). Bu bulgular, çalışanların işe olan adanmışlıklarının artırılması için yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel ve yönetsel faktörlerin de dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir. Günümüzdeki tüm kuruluşlar içim çalışanların ilgisini çekmek son derece arzu edilen bir durumdur. Çünkü adanmışlığın, yüksek düzeyde yaratıcılık, görev performansı, örgütsel bağlılık ve müşteri memnuniyeti ile sonuçlandığı görülmektedir (Bakker & Demerouti, 2014, s. 39).

C. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerde verimliliği olumlu yönde etkileyen, çalışanların kendi iradeleriyle ve gönüllü olarak iş tanımlarının ötesine geçerek örgüt yararına katkı sağlamaları şeklinde tanımlanırken (Organ, 2018, s. 297); zorunlu vatandaşlık davranışı bu tutumun karşıt yönünün ifade etmektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı, iş görenin gönüllü olmamasına rağmen sosyal veya örgütsel baskılar maruz kalarak iş tanımının dışında olumlu davranışlar sergilemesiyle ortaya çıkmaktadır. Vigoda-Gadot'a (2006), göre zorunlu vatandaşlık davranışı, geleneksel örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanın kendi takdiri ve iradesiyle gösterdiğinin tersine, farklı baskılar sonunda oluşan örgütsel vatandaşlık davranışlarının karanlık ve yıkıcı yönü olarak görülmektedir (s.81). Zorunlu vatandaşlık davranışı, iş tanımı dışında çalışanın maruz kaldığı ekstra iş yükleri olarak da ifade edilebilmektedir (Pelenk, 2023). Bu durum, çalışana ek çaba yüklerken bireysel ve örgütsel sorunlara da yol açmaktadır. Bu nedenle, zorunlu vatandaşlık davranışının, örgütsel vatandaşlık davranışının aksine, işletme için istenmeyen sonuçlara neden olduğu düşünülmektedir (Aydemir & Akdoğan, 2021).

Günümüzde işletmeler, rekabet avantajı sağlamak ve krizleri yönetebilmek adına çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine ihtiyaç duymakta bu nedenle de yöneticiler, çalışanların bu tür davranışları daha sık göstermelerini teşvik etmektedir (Kerse vd., 2018, s. 548). Her ne kadar örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların iş ve örgüte katkısı olumlu yönde olsa da, yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gayri resmi olarak teşvik etmesi ve ödüllendirilmesi çalışanların baskı hissetmelerine neden olabilmektedir (Zhao vd., 2014, s. 181). Dolayısıyla yöneticiler tarafından istenen olumlu etkiler yönünü terse çevirerek çalışan örgüt ilişkisinde negatif yapılar doğurabilmektedir.

D. Literatürde Kariyerizm, İşe Adanmışlık ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Kariyerizm, bireylerin kariyerlerini daha iyi hale getirmek için bireysel çıkarlarını düşünerek hareket etmeleri olarak tanımlanmıştır. Kariyerist bireylerin örgüt içerisinde kendi kişisel çıkarlarını gerçekleştirmek için çalışmaları örgütün başarısına da önemli katkılar sağlasa da yüksek kariyerizme sahip çalışanların davranışlarının hem grup hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlar yaratabileceği bilinmektedir. Literatürde kariyerizmin örgütler içerisinde negatif etki yarattığına dair çalışmalar bulunmaktadır.

Jain ve Sullivan (2020), çalışmalarında kariyerizmin duygusal bağlılık, örgütsel doyum ve algılanan örgütsel performans ile negatif yönde ilişkili olduğu bulmuşlardır. Bhattarai (2018), süreç adaleti ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide kariyerizmin rolü isimli çalışmada, kariyerizmin işe adanmışlık üzerindeki doğrudan etkisi negatif ve anlamlı olarak ölçmüştür. Ayrıca çalışmada örgütsel prosedürel adalet ile kariyerizmin işe adanmışlık üzerindeki etkileşimli etkisine bakılmış ve kariyerizmin, örgütsel prosedürel adalet ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi düzenlediği görülmüştür. Bu çalışma açıkça ortaya koymuştur ki, kariyerizm düzeyindeki artış, örgütsel prosedürel adaletin işe adanmışlıkla olan pozitif ilişkisinin gücünü azaltmaktadır (Bhattarai, 2018).

Söylemez ve diğerleri (2024), çalışmalarında, kariyerizmin örgüt içerisindeki olumsuz davranışları artırarak iş performansını ve örgüt birliğini olumsuz etkilemesi dikkate alarak; kariyerizm eğiliminin, işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu ve işe adanmışlığın alt boyutu olan duygusal adanmışlık ile de anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucu elde etmişlerdir. Başka bir çalışmada Kapusuz ve Milandou (2024), literatürü destekler nitelikte sonuca ulaşmışlardır. Çalışmada kariyerizm ile işe adanmışlık arasındaki ilişki anlamlı iken, belirsizliğe tahammülsüzlük ve boyutları ile işe adanmışlık arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyerizm arasında pozitif bir ilişki bulunurken, önleyici kaygı ile kariyerizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Çalışmalar kariyerizmin pek çok farklı değişken gibi işe adanmışlık davranışı ile negatif yönlü etki içerisinde olduğunu göstermektedir. Buradan yola çıkarak

çalışmamızın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Kariyerizm ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır:

H_{1a}: Kariyerizm ile duygusal adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Kariyerizm ile fiziksel adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Kariyerizm ile bilişsel adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Kariyerizmin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde olduğu gibi farklı örgütsel dinamikler de belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu dinamiklerden biri, çalışanlar üzerinde oluşan baskıların etkisiyle gelişen ve gönüllülük ilkesinden uzaklaşan davranışlardan olan zorunlu vatandaşlık davranışıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışı, çalışanların iş tanımlarında yer almayan görevleri, sosyal ya da yönetsel baskılar altında gönülsüz bir şekilde yerine getirmelerini ifade etmektedir. Bu tür zorlayıcı örgütsel davranış biçimleri, kariyerizmin etkilerini pekiştirerek işe adanmışlık düzeyini dolaylı yoldan şekillendirebilmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalarda zorunlu vatandaşlık davranışının örgütsel anlamda negatif etkileri olduğu görülmektedir. Gümüşsoy (2022), Yükseköğretim Kurulu bünyesinde bulunan Ulusal Tez Merkezi'ndeki yüksek lisans ve doktora tezlerini inceleyerek zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmaların analizini yaptığı çalışmada bu görüşü desteklemektedir. Bu çalışmada, zorunlu vatandaşlık davranışının psikolojik güvenlik, örgütsel politika algısı, işten ayrılma niyeti, duygusal emek, istismarcı yönetim algısı, lider üye etkileşimi, kariyerizm, örgütsel bağlılık, presenteeizm (işte var olmama), işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme gibi hem yönetsel hem de bireylerin negatif tutumları açısından incelendiğini ifade etmektedir. Ayrıca zorunlu vatandaşlık davranışının iş performansı ve iş tatminini ile negatif, iş stresi ile de pozitif ilişkili olduğunu (Kerse vd., 2018; Pelenk, 2023), iş güvencesizliğinin de zorunlu vatandaşlık davranışını etkilediğini söylemek mümkündür (Kenek, 2025). Durmuş ve Erbaş (2024), çalışmalarında örgüt kültürü tipinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir (Durmuş & Erbaş, 2024).

Bayar ve Koçak (2024), çalışmalarında iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin, iş güvencesizliği ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eden bir değişken olarak rol oynadığı ifade edilmektedir. O'Brien vd. (2025), zorunlu vatandaşlık davranışının, örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumlarla negatif; tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz çıktılarla pozitif ilişkili olduğu ifade ederken; çalışma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışından da tamamen ayrı bir yapıda olduğu görülmüştür.

Liu ve Zhao (2017), örgütsel vatandaşlık baskısının, iş-aile çatışması üzerindeki etkisini inceleyerek bu ilişkide zorunlu vatandaşlık davranışının aracı rolünü ve iş özerkliğinin bu aracılık üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda zorunlu vatandaşlık davranışının, vatandaşlık baskısı ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi kısmen aracılık ettiği görülmekte; iş özerkliğini ise vatandaşlık baskısının zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini zayıflattığı sonucuna ulaşılmıştır. Kerse vd. (2018), ise zorunlu vatandaşlık davranışının iş tatminine etkisi ve bu etkide iş stresinin aracı rol üstlenip üstlenmediği incelemişler ve sonuçta zorunlu vatandaşlık davranışının çalışanların iş tatminini negatif yönde; iş stresini ise pozitif yönde etkilediği; zorunlu vatandaşlık davranışının iş tatminine etkisinde iş stresinin kısmi aracı rolünün bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yıldız ve Arda (2018), çalışmalarında kariyerizm eğiliminin zorunlu vatandaşlık davranışlarının istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu bir yordayıcısı olduğunu; işten ayrılma niyetinin bu ilişki üzerindeki şartlı bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Tüm bu çalışmalar göstermektedir ki, zorunlu vatandaşlık davranışı örgüt içerisinde genellikle negatif eğilimli bir tutum olarak görülmekte ve hem çalışanların psikolojik iyi oluşlarını hem de örgütsel verimliliği olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bununla birlikte Gümüşsoy (2022)'de de belirtildiği üzere, zorunlu vatandaşlık davranışı üzerine yapılan çalışmalar sınırlıdır. Kariyerizm ve işe adanmışlık ilişkisini zorunlu vatandaşlık davranışı ile birlikte ele alan araştırmaların hem Türkiye bağlamında yetersi oluşu hem de gıda perakende sektörü açısından bu üç değişkenin incelenmemiş olması dikkat çekmektedir.

Bu doğrultuda araştırmada gıda perakende sektörü çalışanlarının kariyerizm, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Yukarıda belirtilen birinci hipoteze ek olarak literatür ve teorik temellendirmeler ışığında araştırmanın diğer hipotezleri aşağıda sunulmuştur:

H₂: Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır

H₃: Zorunlu vatandaşlık davranışı ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Zorunlu vatandaşlık davranışı ile duygusal adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Zorunlu vatandaşlık davranışı ile fiziksel adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c}: Zorunlu vatandaşlık davranışı ile bilişsel adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Çalışanların kariyerizm düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{4a}: Çalışanların kariyerizm düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{4b}: Çalışanların kariyerizm düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{4c}: Çalışanların kariyerizm düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{4d}: Çalışanların kariyerizm düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{4e}: Çalışanların kariyerizm düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₅: Çalışanların işe adanmışlık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5a}: Çalışanların duygusal adanmışlık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5b}: Çalışanların duygusal adanmışlık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5c}: Çalışanların duygusal adanmışlık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5d}: Çalışanların duygusal adanmışlık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5e}: Çalışanların duygusal adanmışlık düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5f}: Çalışanların fiziksel adanmışlık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5g}: Çalışanların fiziksel adanmışlık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5h}: Çalışanların fiziksel adanmışlık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5i}: Çalışanların fiziksel adanmışlık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5j}: Çalışanların fiziksel adanmışlık düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5k}: Çalışanların bilişsel adanmışlık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₅₁: Çalışanların bilişsel adanmışlık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5m}: Çalışanların bilişsel adanmışlık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5n}: Çalışanların bilişsel adanmışlık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5o}: Çalışanların bilişsel adanmışlık düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₆: Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{6a}: Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{6b}: Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

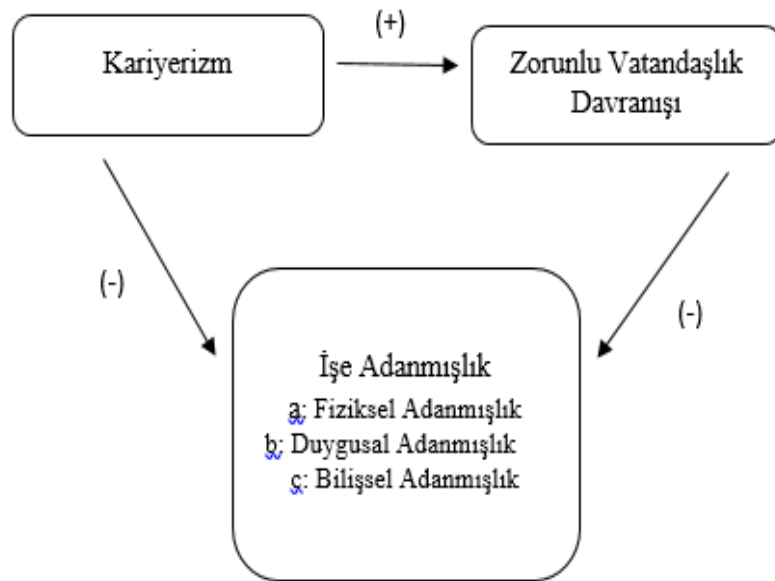
H_{6c}: Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{6d}: Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{6e}: Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

III. YÖNTEM

Bu araştırmada, katılımcıların kariyerizm, işe adanmışlık, zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın verilerinin toplanması için gerekli olan izin, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 04.12.2024 tarih ve 2024-20 sayılı etik kurul onayı ile alınmıştır. Araştırmanın örneklemini belirlemek amacıyla, yüksek rekabet, hızlı ürün döngüleri ve yoğun müşteri beklentileriyle emek-yoğun bir yapıya sahip olan; vardiyalı, esnek çalışma saatleri ve yoğun iş temposu özellikleri nedeniyle gıda perakende sektörü tercih edilmiş olup, örneklem Eskişehir ilinde faaliyet gösteren süpermarket çalışanlarından oluşmaktadır. Nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen çalışmada, gıda perakende sektörü çalışanlarının algıları çerçevesinde bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler üç temel hipotez üzerine inşa edilmiştir. Modelin genel yapısı Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilen veriler herhangi bir kurumsal destek alınamaması nedeniyle katılımcıların mola

saatlerinde ya da mesai saatleri dışında ve gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır.

Örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesi gerekliliği göz önünde bulundurularak ulaşılan market çalışanı sayısında indirim marketleri, yerel marketler ve diğer süper marketler arasında denge sağlanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma örneklemini çeşitli demografik özelliklere sahip toplam 254 kişi oluşturmuştur.

Örneklem hacmi hesaplaması, G*Power 3.1.9.7 programı kullanılarak yapılan güç analizinde, orta düzey etki büyüklüğü ($f = 0,30$), %5 anlamlılık düzeyi ve dört grup için %95 güç elde etmek üzere minimum 196 katılımcı gerektiği hesaplanmıştır. Çalışmada 254 katılımcı yer aldığından örneklemin analizler için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, Kariyerizm Ölçeği, İşe Adanmışlık Ölçeği ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kariyerizm, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla literatürde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler kullanılmıştır. Ölçeklerin seçimi, ilgili kavramları kapsamlı ve çok boyutlu olarak ölçme kapasitesine sahip olmaları nedeniyle yapılmıştır. Araştırmada kullanılan kariyerizm ölçeği Feldman ve Weitz (1991) tarafından geliştirilen 7 maddelik ölçektir. Ölçeğin genel güvenilirliği Cronbach Alfa 0.712 olarak bulunmuştur. Kariyerizm yapısını ölçmek için “1 = kesinlikle katılmıyorum” ve “5 = kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Yıldız (2015) tarafından yapılmıştır.

İşe adanmışlık Rich vd. (2010) tarafından geliştirilen işe adanmışlık ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek çalışanların örgüt misyonunu, vizyonunu, stratejisi ve değerlerini ne ölçüde benimsedikleri ile örgüt için ne kadar enerji ve çaba harcamaya hazır olduklarının belirlenmesini amaçlamaktadır. Ölçek Kurtpınar (2011) tarafından uygulanmış, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini tekrarlamıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği Cronbach Alfa 0.909 olarak bulunmuştur. Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeği ise Vigoda-Gadot (2006) tarafından geliştirilmiş olan beş maddeli, tek boyutlu bir ölçektir. Maddeler 5’li Likert şeklinde puanlanmaktadır. Orijinal çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,83 olarak bulunmuştur (Vigoda-Gadot, 2006). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Surucu ve diğerleri (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek toplam ortalama puan minimum 1, maksimum 5’tir. Alınan ortalama puanın yükselmesi zorunlu vatandaşlık düzeyinin arttığına işaret etmektedir.

Verilerin analizinde SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum, çarpıklık ve basıklık değerleri raporlanmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılık düzeyleri Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiş; tüm ölçekler yüksek güvenilirlik düzeyine sahip bulunmuştur. Ölçekler arası ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Cinsiyet ve medeni duruma göre grup farklılıklarını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi, eğitim düzeyine göre farklılıkları incelemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Ayrıca yaş, mevcut işletmedeki çalışma süresi ile ölçek puanları arasındaki ilişkiler de Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

IV. BULGULAR

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur. Katılımcıların %53,5’ini kadınlar ($n=136$), %46,5’ini ise erkekler ($n=118$) oluşturmaktadır. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %60,6’sının bekâr ($n=154$), %39,4’ünün ise evli ($n=100$) olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Demografik bilgilere ilişkin istatistikler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	136	53,5
	Erkek	118	46,5
Medeni Durum	Bekâr	154	60,6
	Evli	100	39,4
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	108	42,5
	Ön Lisans	66	26,0
	Lisans	69	27,2
	Yüksek Lisans ve üzeri	11	4,3
Yaş	ort±ss	29,77±7,67	
Mevcut işletmenizdeki çalışma süreniz?	ort±ss	5,38±5,2	

n: frekans, %: yüzde

Eğitim düzeyi bakımından incelendiğinde, en büyük grubu %42,5 ile lise ve altı mezunları (n=108) oluştururken, bunu sırasıyla %27,2 ile lisans mezunları (n=69), %26,0 ile ön lisans mezunları (n=66) ve %4,3 ile yüksek lisans ve üzeri mezunlar (n=11) takip etmektedir. Katılımcıların yaş ortalaması 29,77 (ss=7,67) olarak saptanmıştır. Mevcut işletmede çalışma süresi ortalama 5,38 yıl (ss=5,20) olarak saptanmıştır.

Tablo 2’de ölçek ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi bulguları sunulmuştur. Ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayıları, tüm ölçekler ve alt boyutlar için yüksek düzeydedir. Kariyerizm ölçeği 6 maddeden oluşmakta olup, $\alpha=0,852$ ile oldukça yüksek bir iç tutarlılığa sahiptir. Toplam 18 maddeden oluşan adanmışlık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,963$ ’tür. İşe adanmışlık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal ($\alpha=0,934$), fiziksel ($\alpha=0,933$) ve bilişsel ($\alpha=0,928$) adanmışlık alt ölçeklerinin Cronbach’s Alpha değerleri de yüksek olup, her biri 6 maddeden oluşmaktadır ve iç tutarlılık açısından yüksek bulunmuştur. Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeği ise 5 madde içermekte ve $\alpha=0,900$ değeriyle yüksek güvenilirlik düzeyi saptanmıştır.

Tablo 2. Ölçek ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Kariyerizm	6	0,852
İşe Adanmışlık	18	0,963
Duygusal Adanmışlık	6	0,934
Fiziksel Adanmışlık	6	0,933
Bilişsel Adanmışlık	6	0,928
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	5	0,900

Tablo 3’te, çalışmada kullanılan ölçek ve alt boyutlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Katılımcıların kariyerizm düzeyine ilişkin ortalama puanı 3,07 (ss=1,03) olduğu görülmektedir. İşe adanmışlık ölçeği genelinde ortalama puan 3,70 (ss=0,94) iken, alt boyutlar bazında en yüksek ortalama fiziksel adanmışlıkta (ort=3,89, ss=1,01), en düşük ortalama ise duygusal adanmışlıkta (ort=3,52, ss=1,10) gözlemlenmiştir. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ise ortalama 2,73 (ss=1,16) puanla en düşük değeri almış olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2,5 ile +2,5 aralığında olması, verilerin normal dağılıma yakın olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Ölçek ve alt boyutlara ilişkin istatistikler

	Ort	Ss	Med	Min	Maks	Çarpıklık	Basıklık
Kariyerizm	3,07	1,03	3,17	1,00	5,00	-0,239	-1,130
İşe Adanmışlık	3,70	0,94	4,00	1,33	5,00	-0,817	-0,351
Duygusal Adanmışlık	3,52	1,10	3,83	1,00	5,00	-0,437	-0,985
Fiziksel Adanmışlık	3,89	1,01	4,17	1,17	5,00	-1,038	0,061
Bilişsel Adanmışlık	3,69	1,02	4,00	1,00	5,00	-0,828	-0,301
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,73	1,16	2,40	1,00	5,00	0,350	-1,123

ort: ortalama, ss: standart sapma, med: medyan, min: minimum, maks: maksimum

Tablo 4'te yer alan Pearson korelasyon analizi bulguları, ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişkileri göstermektedir. Kariyerizm ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,317$, $p < .001$). Bu durum, kariyerizmin arttıkça işe adanmışlık düzeyinin azaldığını göstermektedir. Kariyerizm, işe adanmışlığın alt boyutlarıyla da benzer şekilde negatif ve anlamlı düzeyde ilişkilidir: duygusal adanmışlıkla ($r = -0,313$), fiziksel adanmışlıkla ($r = -0,255$) ve bilişsel adanmışlıkla ($r = -0,294$). Dolayısıyla H_1 , H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} desteklenmiştir. Öte yandan, kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = 0,553$, $p < .001$). Bu sonuç H_2 hipotezinin de kabul edildiğini göstermektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı hem işe adanmışlık ($r = -0,430$) hem de alt boyutlarla (duygusal: $r = -0,423$; fiziksel: $r = -0,373$; bilişsel: $r = -0,374$) negatif yönlü ve anlamlı şekilde ilişkili bulunmuştur ($p < .001$). Bu sonuçlar doğrultusunda H_3 , H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} 'ün desteklendiğini söylemek mümkündür. Bu bulgular, örgütsel bağlamda kariyerizmin işe adanmışlığı azaltabileceğini ve zorunlu vatandaşlık davranışının hem düşük işe adanmışlık hem de yüksek kariyerizm ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Ölçek ve alt boyutlar arası pearson korelasyon analizi bulguları

	1	2	3	4	5	6
1-Kariyerizm	r 1 p					
2-İşe Adanmışlık	r -.317** p ,000	1				
3-Duygusal Adanmışlık	r -.313** p ,000	.874** ,000	1			
4-Fiziksel Adanmışlık	r -.255** p ,000	.931** ,000	.694** ,000	1		
5-Bilişsel Adanmışlık	r -.294** p ,000	.924** ,000	.674** ,000	.860** ,000	1	
6-Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	r .553** p ,000	-.430** ,000	-.423** ,000	-.373** ,000	-.374** ,000	1

Çalışmada ayrıca, katılımcıların demografik değişkenlerine göre kariyerizm, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinde farklılıklar olup olmadığı fark testleriyle incelenmiştir. Tablo 5'te katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyerizm, işe adanmışlık ve alt boyutları ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5. Cinsiyete göre fark testi bulguları

	Cinsiyet		t	p
	Kadın	Erkek		
Kariyerizm	3,05±0,96	3,09±1,11	-0,353	0,724
İşe Adanmışlık	3,79±0,82	3,6±1,07	1,614	0,108
Duygusal Adanmışlık	3,56±1,03	3,48±1,17	0,535	0,593
Fiziksel Adanmışlık	4,02±0,88	3,73±1,11	2,290	0,023*
Bilişsel Adanmışlık	3,79±0,84	3,58±1,18	1,672	0,096
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,62±1,04	2,86±1,27	-1,677	0,095

t:student t-test istatistiği, *:p<0,05; **:p<0,01

Yapılan analiz sonucunda sadece fiziksel adanmışlık alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir fark tespit edilmiş ve H_{5f} desteklenmiştir (t = 2,290, p = 0,023). Bu bulguya göre kadın katılımcıların fiziksel adanmışlık düzeyi (Ort = 4,02, SS = 0,88), erkek katılımcılardan (Ort = 3,73, SS = 1,11) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Diğer değişkenlerde ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamış ve H_{4a}, H_{5a}, H_{5k}, H_{6a} reddedilmiştir (p > 0,05).

Tablo 6'da katılımcıların medeni durumlarına göre kariyerizm, işe adanmışlık ve alt boyutları ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizler sonucunda medeni duruma göre hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p > 0,05). Elde edilen sonuçlara göre H_{4b}, H_{5b}, H_{5g}, H_{5j}, H_{6b} reddedilmiştir.

Tablo 6. Medeni duruma göre fark testi bulguları

	Medeni Durum		t	p
	Bekâr	Evli		
Kariyerizm	3,13±0,98	2,97±1,11	1,172	0,243
İşe Adanmışlık	3,69±0,86	3,72±1,07	-0,276	0,783
Duygusal Adanmışlık	3,43±1,07	3,67±1,12	-1,690	0,092
Fiziksel Adanmışlık	3,93±0,91	3,82±1,13	0,795	0,428
Bilişsel Adanmışlık	3,7±0,99	3,68±1,06	0,184	0,854
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,75±1,1	2,7±1,24	0,353	0,724

t:student t-test istatistiği, *:p<0,05; **:p<0,01

Tablo 7'de katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyerizm, işe adanmışlık ve alt boyutları ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre yalnızca duygusal adanmışlık alt boyutunda eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmuş ve H_{5c} desteklenmiştir (F = 3,450, p = 0,017). Post-hoc test sonucuna göre anlamlı farklılığın Lisans ve Lise/Lise altı arasında olduğu saptanmıştır. Ortalama puanlara bakıldığında, lise/lise altı (Ort = 3,74 ± 1,07), lisans mezunlarına (Ort = 3,22 ± 1,16) kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumuyla ilgili diğer hipotezler H_{4c}, H_{5h}, H_{5m}, H_{6c} reddedilmiştir.

Tablo 7. Eğitim durumuna göre fark testi bulguları

	Eğitim Durumu				F	p
	Lise ve altı	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans ve üzeri		
Kariyerizm	3,11±0,98	2,98±1,07	3,1±1,09	2,94±1,16	0,304	0,823
İşe Adanmışlık	3,87±0,92	3,6±0,95	3,53±0,93	3,74±1,01	2,183	0,091
Duygusal Adanmışlık	3,74±1,07	3,45±1,01	3,22±1,16	3,74±1,07	3,450	0,017*
Fiziksel Adanmışlık	4,06±0,99	3,77±1,04	3,73±0,97	3,77±1,03	2,039	0,109
Bilişsel Adanmışlık	3,8±1	3,57±1,08	3,63±0,98	3,71±1,03	0,804	0,493
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,66±1,14	2,75±1,18	2,86±1,19	2,55±0,93	0,519	0,670

f:anova test istatistiği, *:p<0,05; **:p<0,01

Tablo 8’de yaş, mevcut işletmedeki çalışma süresi ile kariyerizm, işe adanmışlık ve alt boyutları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Tablo 8. Yaş ve çalışma sürelerine ilişkin pearson korelasyon testi bulguları

		Yaş	Mevcut işletmenizdeki çalışma süreniz?
Kariyerizm	r	-,044	-,090
	p	,486	,151
İşe Adanmışlık	r	,049	-,119
	p	,433	,058
Duygusal Adanmışlık	r	,051	-,024
	p	,416	,703
Fiziksel Adanmışlık	r	,037	-,175**
	p	,558	,005
Bilişsel Adanmışlık	r	,046	-,133*
	p	,465	,035
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	r	,048	-,030
	p	,447	,629

Yaş değişkeni ile hiçbir psikososyal değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). Dolayısıyla yaşın bu değişkenler üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını söylenebilmektedir (H_{4d} , H_{5d} , H_{5i} , H_{5n} , H_{6d} reddedilmiştir). Mevcut işletmedeki çalışma süresi ile fiziksel adanmışlık arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = -0,175$, $p = 0,005$). Benzer şekilde, bilişsel adanmışlık ile de negatif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r = -0,133$, $p = 0,035$). Bu sonuçlar doğrultusunda H_{5j} ve H_{5o} kabul, H_{4e} , H_{5e} , H_{5o} ve H_{6e} reddedilmiştir.

Bu bulgular, mevcut işletmede çalışma süresi arttıkça bireylerin fiziksel ve bilişsel adanmışlık düzeylerinin azalma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum sektör deneyiminin, çalışmada ele alınan psikososyal faktörlerle doğrudan ilişkili olmadığını göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, katılımcıların demografik özellikleri ile kariyerizm, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Gıda perakende sektörü özelinde yapılan araştırmanın örnekleminin çoğunluğunu kadınlar ve bekâr bireyler oluşturmuş, yaş ortalaması 29,77 olarak belirlenmiştir. Bu durum örneklemini oluşturan çalışanların genç yetişkinler olduğunu göstermektedir. Katılımcıların çalışma ve sektör içerisinde kalma süreleri değerlendirildiğinde sektör içerisinde kalma süresinin görece olarak kısa olması (5.38-5.71 yıl) dikkat çekmektedir. Örgütte ve sektörde kalma sürelerinin çalışanların örgüte ilişkin tutum ve algılarını etkileyebilecek bir demografik özellik olarak önem taşıdığı görülmektedir. Bu durum sektör içerisindeki personel devir hızının yüksek olabileceğini düşündürmektedir.

Korelasyon analizleri, kariyerizm ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı, kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ise pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Analiz sonuçları, kariyerizm ile işe adanmışlık arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda çalışmada kariyerizmin işe adanmışlığın alt boyutları ile de negatif ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Bu durum Bhattarai (2018), Söylemez ve diğerleri (2024) ve Kapusuz ve Milandou (2024)’un sonuçlarını desteklemektedir. Kariyerist davranışlarının arttıkça işe adanmışlık düzeyinin azalması, sosyal mübadele kuramı perspektifinden değerlendirildiğinde, çalışanların öncelikle kendi kişisel çıkarlarını gözettiği şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu durum, örgütlerin kariyer odaklı çalışanların bu motivasyonunu ve işe adanmışlıklarını artıracak stratejiler geliştirmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç Yıldız ve Arda (2018)'nin çalışmasını desteklemekte ve çalışanların örgütleri tarafından görev tanımları dışında yöneltilen isteklerini gönülsüz bir şekilde, işlerini ve konumlarını koruma amacıyla gerçekleştirdiklerini göstermektedir. Elde edilen bir diğer sonuç da zorunlu vatandaşlık davranışının işe adanmışlık hem de alt boyutlarıyla negatif yönlü ve anlamlı şekilde ilişkili olduğudur. Bu durum zorunlu vatandaşlık davranışının örgüt içerisinde negatif tutumlar yarattığı görüşünü desteklemektedir (Kerse vd., 2018; Gümüşsoy, 2022; Kenek, 2025). Örgütsel bağlamda, kariyerizmin işe adanmışlığı azaltabileceği; zorunlu vatandaşlık davranışının ise hem düşük işe adanmışlık hem de yüksek kariyerizm ile ilişkili olabileceği söylenebilmektedir.

Demografik değişkenlere göre yapılan analizlerde, yalnızca fiziksel adanmışlıkta cinsiyet ve çalışma süresi, duygusal adanmışlıkta eğitim düzeyine ve bilişsel adanmışlıkta çalışma süresine bağlı olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. İşe adanmışlıklarının eğitim düzeyleri ile fark göstermesi Öztürk Çiftci ve Erkanlı (2020)'nin çalışmalarını desteklemektedir. Çalışmada lise ve altı eğitime sahip çalışanların daha yüksek duygusal adanmışlığa sahip olduğu dikkat çekmektedir. Sosyal mübadele teorisine göre, çalışanlar örgütün kendilerine sunduğu istihdam, güvenlik ve destek unsurlarını değerli birer kazanım olarak görmektedir. Bu nedenle, özellikle düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlar, örgüte karşı daha güçlü bir aidiyet ve iş tatmini hissederek bu karşılığa duygusal bağlılıkla yanıt vermektedir. Bu durum lise ve altı eğitime sahip olan çalışanların işlerinden elde ettiği aidiyet ve tatminin daha güçlü olabileceğini düşündürmektedir. Benzer şekilde sosyal mübadele yaklaşımı açısından, cinsiyet farklılıkları bireylerin örgütsel ilişkilerdeki beklentilerini ve algıladıkları karşılıklılığı etkileyebilmektedir. Cinsiyet değişkenindeki farkın ise kadın çalışanların, örgütsel destek ve kabul gördüklerinde bu durumu daha anlamlı bir sosyal değişim olarak değerlendirip, örgüte karşı daha yüksek bir bağlılık ve tatmin geliştirebilmesinden kaynaklandığı söylemek mümkündür. Yaş psikososyal değişkenlerle anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Bununla birlikte, mevcut işletmedeki çalışma süresinin fiziksel ve bilişsel adanmışlık üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Aydemir ve Endirlik (2019), çalışmalarının aksine ortaya çıkmakta olup, farkın bu çalışmanın yürütüldüğü bankacılık sektöründeki eğitim düzeyi ve kariyer kavramına ilişkin algı farklılıklarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Çalışmada medeni durum ve işe adanmışlık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum Güneş ve Ataç (2022), Aydemir ve Endirlik (2019) ile Bostancı ve Ekiyor (2015)'un çalışmalarında elde edilen bulgularla farklılık göstermekle birlikte Meriç vd. (2019)'un çalışmasını desteklemektedir. Söz konusu farklılığın, örneklemin sektörel özellikleri, işin niteliği ve katılımcıların demografik özelliklerinden ileri geldiği değerlendirilmektedir.

Yüksek müşteri beklentisi, hızlı değişen, zaman zaman zorlayıcı hale gelebilen çalışma koşullarıyla emek yoğun bir sektör olan gıda perakende sektöründe çalışanların performans baskısı ve yüksek yönetim beklentileriyle çalıştıklarını söylemek mümkündür. Bu noktada yöneticilerin çalışanların kariyerist eğilimlerini azaltacak ve işe adanmışlıklarını artıracak olumlu tutumlar sergilemesi önem kazanmaktadır. Sosyal biliş teorisine göre, bireyin davranışları kişisel inançlar, çevresel koşullar ve davranış sonuçları arasındaki karşılıklı etkileşimle şekillenir (Tatlıoğlu, 2021, s. 21). Bu doğrultuda, yöneticilerin sergilediği destekleyici tutumlar çalışanların öz yeterlik algılarını güçlendirerek, zorlayıcı iş koşullarına rağmen işe adanmışlıklarını artırabilir. Mesai ve tatil zamanlarının düzenlenmesinde adaletli olmak, çalışanlar arası ilişkileri ve çalışanları güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapmak (Polat, 2024), personel eksikliğini minimum düzeyde tutmaya çalışmak da kariyerist davranışların önüne geçme ya da azaltma noktasında gerekli görülmektedir. İşe alımlarda kariyerizm eğilimi yüksek çalışanların tercih edilmemesi de insan kaynakları birimlerine önemli görev ve sorumluluklar düşürmektedir. Bunun yanında çalışanların hem bireysel hem de örgütsel gelişimlerinin desteklenmesi, yeni kariyer imkânlarının sağlanması gibi örgütsel bağlılığını artırıcı davranışların sergilenmesi (Landen, 2003, s. 23; Liman vd., 2019, s. 194; Kapusuz & Milandou 2024, s. 140), yönetsel baskıların azaltılarak zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının azaltılması (Kerse vd., 2019, s. 549; Baş ve Şirin, 2021, s. 370) da

örgütler içerisindeki negatif tutumların azalmasına ve pozitif yönlü davranışlar sergilenmesine teşvik edecektir.

Çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin artırılmasıyla birlikte çalışanların motivasyonunun yükselmesi ve iş tatminlerinin artması örgütlerin başarıya ulaşmalarında kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Keçecioglu, 2018, s. 56; Bayram, 2019, s. 330; Çavuşoğlu & Kıray, 2023, s. 1473; Gede ve Uluka, 2024). Yüksek motivasyona sahip işe adanmış çalışanlar, örgüt iklimini de olumlu yönde etkileyerek (Güler & Taşlıyan, 2022, s. 1620; Aslan & Şeker Kayar, 2023, s. 326) tükenmişlik (Asar & Ocak, 2021; Dilekçi & Acar, 2023, s. 123), işten ayrılma niyeti (Erdirençelebi & Karakaş, 2019, s. 1843; Onan & Turhan, 2023; Kapusuz & Milandou, 2024, s. 96; Dülger & Cinnioğlu, 2024), iş güvencesizliği algısı (Valibayova, 2018; Kaya & Yıldız, 2020) gibi olumsuz tutumların da örgütten uzak kalmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda, örgütlerin benzer araştırmalara destek sağlaması, daha geniş örneklemelerle ve farklı sektörlerde çalışmaların yürütülmesine imkân tanıyacaktır.

Hem toplumsal anlamda önem arz eden hem de istihdam açısından kritik bir konumda bulunan örgütsel yapı ve işleyiş biçimlerine sahip olan indirim marketleri, yerel marketler ile diğer süper marketler özelinde ayrı ayrı yapılacak çalışmaların da literatüre önemli katkılar sağlaması beklenmektedir.

Gelecekte çalışma alanının genişletilerek farklı sektörler özelinde gerçekleştirilecek araştırmaların, kariyerizm, işe adanmışlık ve zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilgili literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kavramların, iş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve örgütsel değerler gibi değişkenlerle birlikte incelenmesi, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çalışan tutum ve davranışlarını daha kapsamlı biçimde açıklamaya yardımcı olacaktır. Zira söz konusu değişkenler, çalışanların örgütle kurdukları psikolojik bağ, motivasyon düzeyi ve gönüllü davranış eğilimleri üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Bu tür ilişkilerin ortaya konulması ise hem kuramsal açıdan kavramların etkileşim dinamiklerini anlamaya hem de uygulamada çalışan bağlılığını ve verimliliğini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

BEYANLAR

Yazar Katkıları: “Çalışmanın tüm bölümleri Yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.”

Çıkar Çatışması: “Yazar çıkar çatışması olmadığını beyan eder.”

Destekleyen Kuruluşlar: “Bu araştırma için herhangi bir dış finansman alınmamıştır.”

Etik Onay: “Bu çalışma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’nun 04/12/2024 tarih ve 2024-20 no’lu kararı onayıyla yapılmıştır. Tüm prosedürler bilimsel ve etik ilkelere uygun olarak gerçekleştirilmiş olup, atıfta bulunulan tüm çalışmalar uygun şekilde kaynak gösterilmiştir.”

İntihal Beyanı: “Bu makale intihal açısından değerlendirilmiş ve herhangi bir intihal vakası tespit edilmemiştir.”

YZ Araçlarının Kullanımı: “Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ tabanlı araçlardan yalnızca yazım dili, ifade açıklığı ve metin bütünlüğünün gözden geçirilmesi amacıyla sınırlı biçimde yararlanılmıştır. Araştırma soruları, veriler, analizler ve sonuçlar yazara aittir.”

KAYNAKLAR

- Akın, Ö. (2019). İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Journal of Politics, Economy and Management*, 2(2), 1-18.
- Aksoy Kürü, S., & Erdil, O. (2021). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Meta-analiz çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 58, 107-136.
- Anadolu Ajansı. (2025, 8 Ağustos). *Uzmanlardan zincir marketlerdeki çalışma koşullarının fiziksel ve psikolojik yıpranmaya yol açtığı uyarısı*. Anadolu Ajansı. <https://www.aa.com.tr/tr/ayrimcilikhatti/ayrimcilik/uzmanlardan-zincir-marketlerdeki-calisma-kosullarinin-fiziksel-ve-psikolojik-yipranmaya-yol-actigi-uyarisi/1826636>
- Aryee, S., & Chen, Z. (2004). Countering the trend towards careerist orientation in the age of downsizing: Test of a social exchange model. *Journal of Business Research*, 57(4), 321– 328.

- Asar, E., & Ocak, M. (2021). Mersin Şehir Hastanesi sağlık çalışanlarının işe tutulma düzeylerinin iş performansı ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Toros Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 36–50.
- Aslan, M., & Şeker Kayar, M. (2023). Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun rolü. *Research Studies in Anatolia Journal*, 6(3), 307–330.
- Aydemir, C., & Akdoğan, A. A. (2021). Zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Joeep: Journal of Emerging Economies and Policy*, 6, 63-70.
- Aydemir, C., & Endirlik, H. (2019). İşe adanmışlığın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(3), 1093-1107.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 37–64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Baş, M., & Şirin, S. (2021). The mediating role of organizational dissent and the moderating role of organizational trust in the relationship between compulsory citizenship behavior and job crafting. *Sivas Cumhuriyet University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 22(1), 356–378.
- Bayar, T., & Koçak, D. (2024). The mediating role of turnover intention in the relationship between job insecurity and compulsory citizenship behavior: A research in the aviation industry. *Journal of Aviation*, 8(2), 138-145.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334.
- Bhattarai, G. (2018). Role of careerism in the relationship between procedural justice and work engagement. *South Asian Journal of Marketing & Management Research*, 8(3), 4-26.
- Bostancı, H., & Ekiyor, Y. A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimcilğe etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Bouzdani, I., & Torun, A. (2019). The impacts of underemployment and careerism on organizational trust and creativity: The moderating roles of personality and organizational collectivism. *Research Journal of Business and Management*, 6(4), 291-305.
- Chiaburu, D. S., Diaz, I., & de Vos, A. (2013). Employee alienation: Relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4–20. <https://doi.org/10.1108/02683941311298832>
- Çavuşoğlu, V., & Kıray, A. (2023). İşe adanma ve öz yeterliliğin akademik performans ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(4), 1456-1478.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *Ulusal ve yerel zincir market işyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişi sonuç raporu*. ÇSGB.
- Dilekçi, U., & Acar, E. (2023). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin örgütsel adanmışlıklarına etkisi: Marmara Bölgesi örneği. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 116–125.
- Dube, N., & Ndofirepi, T. M. (2024). Academic staff commitment in the face of a role (im)balance between work and personal life: Can job satisfaction help? *European Journal of Management Studies*, 29(1), 31–50. <https://doi.org/10.1108/EJMS-08-2022-0048>
- Durmuş, Ş., & Erbaşı, A. (2024). Örgüt kültürü tipinin zorunlu vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel adalet algısının aracı rolü: Türkiye’deki en büyük 500 şirket üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 595-617.

- Dülger, E., & Cinnioğlu, H. (2024). Otel işletmesi çalışanlarının pygmalion algısının işten ayrılma niyetine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü: İzmir örneği. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 11(2), 31–54. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12577297>
- Erdem, A. T. (2021). A tipi kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimi üzerine etkisinde ahlaki çözülme eğiliminin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 45, 47-62. <https://doi.org/10.52642/susbed.897803>
- Erdem, A. (2024). Örgütlerde kariyerizm. E. Merdan, & F. Korkmaz içinde, *Örgütlerde Saplantılı Tutum ve Davranışlar* (ss. 109-125). Eğitim Yayınevi.
- Erdirençelebi, M., & Karataş, C. G. (2019). Örgütsel adaletin işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Business and Management International Journal*, 7(4), 1825–1849. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1225>
- Fatima, T., Jameel, I., & Mushtaq, R. (2023). How careerists use LMX as a strategy to achieve power and career success? A moderated mediation model. *Eurasian Business Review*, 13, 957–976. <https://doi.org/10.1007/s40821-022-00216-1>
- Feldman, D., & Weitz, B. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30(2), 237-257.
- Gede, D. U., & Huluka, A. T. (2024). Effects of employee engagement on organizational performance: Case of public universities in Ethiopia. *Future Business Journal*, 10(1), 32. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00315-7>
- Gerçek, R. G., & Akpınar, A. (2024). Etik liderliğin çalışanların işe adanmışlık düzeylerine etkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(47), 81-92. <https://doi.org/10.35343/kosbed.1487918>
- Güler, B., & Taşlıyan, M. (2022). Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1605–1628. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.982437>
- Gümüşsoy, Y. (2022). Zorunlu vatandaşlık davranışı araştırmalarının içerik analizi yöntemi ile incelenmesi. *İşletme*, 3(1), 57-66.
- Güneş, H., & Ataç, L. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 109-122. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1081570>
- Gürbıyık, S. (2025, 6 Ağustos). *Market çalışanlarının zorlu mesaisi*. NTV. https://www.ntv.com.tr/turkiye/market-calisanlarinin-zorlu-mesaisi,_eSHyTcEPkOKu64boztSYQ
- Jain, A., & Sullivan, S. (2020). An examination of the relationship between careerism and organizational commitment, satisfaction, and performance. *Personnel Review*, 49(8), 1553-1571.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaptan, Z. (2025). Scientific developments in careerism research in the field of business: A bibliometric review. *Ege Akademik Bakış*, 25(1), 133-156. <https://doi.org/10.21121/eab.20250109>
- Kapusuz, A., & Milandou, G. (2024). Konformizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İşe adanmışlığın aracı rolü. *Izmir Democracy University Social Sciences Journal*, 7(1), 96-111.
- Kapusuz Gökçen, A. (2024). Careerism in relationship between intolerance of uncertainty and work engagement. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 131-141. <https://doi.org/10.33206/mjss.1291443>
- Kara, E., & Kaya, A. (2020). Yönetici desteğinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2364–2375.
- Kaya, F., & Yıldız, K. (2020). Özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algılarının, örgütsel bağlılık ve motivasyonlarına etkisi. *ZfWT*, 12(3), 109–133.
- Kenek, G. (2025). İş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 1(84), 195-222.
- Kerse, G., Koçak, D., & Yücel, İ. (2018). Örgütsel vatandaşlığın zorunlu olması iş tatminini etkiler mi? İş stresi bağlamında bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 547-560.

- Kılıç, T., & Şener, İ. (2022). Algılanan çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti ile tükenmişliğe etkisi: Gıda perakendeciliği çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(2), 214-236. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.1128950>
- Kır, A., & Salkım Er, A. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *EJOVOC (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 7(2), 14–23.
- Kır, S., & Karabulut, T. (2021). Hizmetkâr liderlik tarzının işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin aracı rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(2), 359-387.
- Koçer, M., & Bostancı, A. (2021). Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 119-143.
- Kurtpınar, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü [Yüksek lisans tezi, Genelkurmay Başkanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü].
- Landen, M. (2003). Citizenship or careerism? Perceptions and impressions of goodness. *Journal of Critical Postmodern Organization Science*, 2, 17–27.
- Liman, A., Elçi, M., & Murat, G. (2019). Örgütsel performansın öncülleri olarak etik liderlik ve kariyerizm üzerine bir araştırma. *Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 183–198. <https://doi.org/10.29216/ueip.553059>
- Liu, Y., & Zhao, H. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behavior, and work–family conflict. *Social Behavior and Personality*, 45(4), 695-704. <https://doi.org/10.2224/sbp.6064>
- Meriç, E., Çiftçi, D. Ö., & Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 65-74.
- Muhrodi, M., Sudarno, S., Junaedi, A. T., Andi, A., & Putri, N. Y. (2024). The effect of motivation, organizational culture, and competency on work commitment and performance of SD teachers in Bengkalis District. *Interconnection: An Economic Perspective Horizon*, 1(4), 198–217. <https://doi.org/10.61230/interconnection.v1i4.71>
- Murad, A. A. (2024). Analysis of the influence of work environment and learning culture on employees' work commitment in national airline company Garuda Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1079-1083.
- O'Brien, K., Pohlman, R., & Roach, K. (2025). Investigation of compulsory citizenship behavior in the organizational citizenship behavior nomological network. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(2), 520-543.
- Onan, G., & Turhan, M. (2023). Psikolojik sözleşme ihlali algısının işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1301–1324. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1180714>
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Öztürk Çiftçi, D., & Erkanlı, H. (2020). Dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgesi örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 336-347.
- Pelenk, S. E. (2023). The effect of compulsory citizenship behavior on work performance in private sector service class employees: The moderator role of psychological comfort. *Erciyes Akademi*, 37(1), 384-404.
- Polat, A. A. D. (2024). Kariyerizm ve örgüte bağlılık: Kariyerist bireyler örgüte bağlılık duyar mı? *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar*, XXVI, 55.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.

- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(2), 21–29. <https://doi.org/10.1002/ert.10048>
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389–400.
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, Q. (2022). Organization engagement: A review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20–49.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Shin, J., & Lim, H. (2024). Enhancing work commitment through workplace design: Development and prioritization of evaluation criteria in South Korea. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 52(8), 887–904. <https://doi.org/10.1080/09613218.2024.2384923>
- Söylemez, E., Eryılmaz, G., & Cinnioğlu, H. (2024). Kariyerizm algısının işe adanmışlık düzeylerine etkisi: Otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 275–292.
- Surucu, L., Maslakci, A., & Sesen, H. (2020). Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 571–579.
- Şengüllendi, M. F., Şehitoğlu, Y., & Kurt, E. (2020). Toksik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde kariyerizmin aracı etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 743–765. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2020.032>
- Tatlıoğlu, S. S. (2021). Öğrenmeye sosyal- bilişsel bir bakış: Albert Bandura. *Sosyoloji Notları*, 5(1), 15–30.
- Tokmak, M. (2019). Algılanan üst yönetim desteğinin işe adanmışlık üzerine etkisi: Bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 273–290. <https://doi.org/10.30794/pausbed.457292>
- Valibayova, G. (2018). İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir çalışma [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi].
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77–93.
- Vo, A. H. K. (2025). From morality to burnout: How careerism shapes responses to unethical pro-organizational behaviors. In *Proceedings of the Academy of Management Annual Meeting* (pp. 1–10). Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2025.13177abstract>
- Yıldız, B. (2015). *The antecedents of constructive and destructive deviant workplace behaviors / Yapıcı ve yıkıcı sapkın işyeri davranışlarının öncülleri* (Yüksek lisans tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, B., & Arda, Ö. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 151–167. <https://doi.org/10.20409/berj.2018.97>
- Yılmaz, M. K., & Keçecioğlu, T. (2018). İşe adanmışlık: Mevcut düşüncenin gözden geçirilmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 1(1), 55–71.
- Zhao, H., Peng, Z., & Chen, H.-K. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196.
- Zhu, L., Yang, H., Gao, Y., & Wang, Q. (2024). Protean career orientation to turnover intentions: Moderating roles of current organizational career growth and future organizational career growth prospect. *Career Development International*, 29(2), 234–250. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2023-0249>