

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE İŞKOLİKLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ayhan YALÇINSOY<sup>1</sup>

Cenk AKSOY<sup>2</sup>

### ÖZET

Araştırmanın amacı kamu görevlileri açısından örgütsel baēlılık, iş tatmini ve işkoliklik kavramları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma verileri anket yoluyla elde edilmiş ve verilere SPSS programı aracılıēıyla korelasyon, regresyon, t-Testi ve Anova analizleri uygulanmıŐtır. Araştırma sonucunda sadece iş tatmini ve işkoliklik kavramları arasında düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca bazı demografik deēiŐkenlerle araştırmaya konu kavramlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Baēlılık, İŞ Tatmini, İŞkoliklik

### THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION AND WORKAHOLISM

#### ABSTRACT

The aim of the research is to determine the relationship between the concepts of organizational commitment, job satisfaction and workaholism according to public officials. The data of the research was obtained by means of the questionnaire and the data were analyzed by using SPSS program, regression, t-Test and Anova analysis. As a result of the study, only a low level relationship was found between job satisfaction and workaholism. In the research, there were also significant differences between some demographic variables and concepts.

**Keywords:** Organizational Commitment, Job Satisfaction, Workaholism

### GİRİŐ

Küresel dünyada son dönemlerde iş hayatında deēiŐimi takip etmek giderek zorlaŐmaktadır. Sosyal yaşamda deēiŐim hızı önceki yıllara nazaran çok daha artmıŐtır. Gerek teknolojik anlamda gerekse ekonomik anlamda her gün yeni kavramlar yeni ürünler hayatımıza girmektedir. Bu anlamda araştırmacılar da bu deēiŐime ayak uydurabilme adına farklı çalışmalara yönelmektedir. Yönetici konumundaki kiŐiler ise iŐgörenleri motive etmek, iŐlerinde daha etkin olmalarını saēlamak adına farklı arayıŐlar içerisine girmektedirler.

DıŐ çevredeki hızlı deēiŐim ve etkileşim iŐgörenleri de etkilemektedir. Farklı iş arayıŐları, daha fazla ve kolay yoldan para kazanma ve dolayısıyla refah seviyesi yüksek bir yaşam beklentisi iŐgörenlerin çalıŐtıkları kuruma baēlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Üzerinde son yirmi yıldır fazlaca araştırma yapılmıŐ olan örgütsel baēlılık kavramı bugün hem iŐgörenler hem de yöneticiler tarafından daha fazla önem kazanmıŐtır. Zira örgütsel baēlılıkları düşük düzeyde olan iŐgörenlerin olduēu iŐletmelerde işgören devir hızı yükseleceēinden bu durum iŐletmenin karlılıēını olumsuz etkileyecektir.

Örgütsel baēlılık gibi iŐgörenlerin yaptıēı işten duydukları memnuniyeti ya da işten elde edecekleri tatmin duygusu da bir o kadar önemlidir. Hatta mutlu iŐgörenlerin iŐletmeyi

<sup>1</sup> Dr., ayhanyalcinsoy@gmail.com

<sup>2</sup> Dr., Dicle Üniversitesi, SHYO, drcenkaksoy@gmail.com

mutlu ve kazançlı yapacağı söylenebilir. İş hayatında en başarılı insanların işini seven, yaptığı işten yüksek düzeyde tatmin sağlayanlar olduğu söylenebilir.

Son yıllarda öne çıkan kavramlardan bir diğeri de işkoliklik kavramıdır. İşe karşı aşırı ilgili olmayı, bağımlılık ya da bir tutkuyu ifade eden işkoliklik etimolojik açıdan alkolik bir insanın durumuna benzetilebilir. İşten başka bir şey düşünmeyen, işini sosyal yaşamın her alanına taşıyan, aşırı çalışma dolayısıyla fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan bireyler işkolik olarak adlandırılmaktadır. İşkoliklik kavramına ilgili literatürde olumlu ve olumsuz yaklaşan araştırmacılar bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında kamu görevlilerinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik kavramları açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Konuyla ilgili literatürden yola çıkarak kamu görevlileri açısından örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik kavramları arasında bir ilişki var mıdır sorusuna yanıt aranmıştır.

## 1. LİTERATÜR TARAMASI

### 1.1. Örgütsel Bağlılık

Bireylerin içinde buldukları örgüte karşı olan bağlılık duygularına örgütsel bağlılık denilmektedir. Bireyin kendini örgütle özdeşleştirilmesi olarak da ifade edilebilen örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif ya da ahlaki bağlılık olarak üç biçimde ele alınmıştır. Duygusal bağlılık, örgütsel amaç ve değerleri kabullenme, örgütle bütünleşme olarak ifade edilirken örgütten ayrılmanın bireye getireceği maliyetler devamlılık bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Kişilerin örgüte karşı bağlılığı bir görev ve sorumluluk olarak görmesi ise normatif ya da ahlaki bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Yüceler, 2009: 448).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışanların kurumun hedeflerine bağlılığının, kurumdan ayrılmanın çalışan açısından muhtemel maliyetlerin ve çalışan üzerinde kuruma bağlı kalması yönünde baskı oluşturan manevi sorumlulukların esas olarak ele alındığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların kimliğini kurumla ilişkilendiren bir tutum, kurumun hedeflerinin çalışanlarının hedefleriyle uyum gösterdiği bir süreç, kurumun amaçlarına bağlı olmanın sağlayacağı yararların ve kurumdan ayrılmanın bedelinin algılanması sonucunda ortaya konulan davranış, kurum amaçlarına bağlı kalma yönündeki ahlaki baskının oluşturduğu durum gibi farklı biçimlerde tanımlanabilmektedir (Meyer & Allen, 1997).

Mowday, Porter ve Steers (1982), örgütsel bağlılığın özelliklerini işgörenin çalıştığı kurumun hedeflerine ve değerlerine inanması ve özümsemesi, kurum çıkarlarına ulaşılması amacıyla gayret gösterilmesi, kurum üyeliğini devam ettirebilmek için istekli olunması olarak tanımlamaktadırlar (Mowday, 1979).

### 1.2. İş Tatmini

İş tatmini kavramı araştırmalarda iş memnuniyeti ya da iş doyumunu olarak da adlandırılmaktadır. Bu açıdan iş memnuniyeti ile ilgili yapılan araştırmalar da iş tatmini başlığı altında değerlendirilmiştir.

İş tatmini, çalışma psikolojisi alanında en çok araştırılan değişkenlerden biridir (Lu, 2012) ve liderlikten iş tasarımına kadar birçok psikososyal kavram ile ilişkilendirilmiştir (Spector, 1997).

Mesleki ve örgütsel psikoloji alanında iş tatmini kavramının popüleritesi nedeniyle, çeşitli araştırmacılar ve uygulayıcılar iş tatmininin ne olduğu konusunda kendi tanımlarını geliştirmiştir. Bununla birlikte, en yaygın iki tanım, iş tatminini "iş değerlemelerinden

birisinin mesleki değerlerine ulaşması veya elde etmesinden kaynaklanan sevindirici duygusal durum" olarak tanımlamaktadır (Locke, 1976); ve "insanların işlerini ne ölçüde sevdikleri ya da hoşlanmadıkları " şeklinde ifade edilmiştir (Spector, 1997).

Genel olarak, çoğu tanımlama, çalışanların mesleğine yönelik duygusal hissiyatı kapsar. Bu, meslektaşları, ücreti ya da çalışma koşulları gibi (Lu vd, 2005) genel olarak ya da özel yönlerine yönelik tutumları olabilir. Buna ek olarak, çalışma sonuçlarının beklentileri ne derece karşıladığı veya aştığı, iş doyumunun seviyesini belirleyebilir (Luthans, 1992). Bununla birlikte, iş doyumunu yalnızca çalışanların ne kadar eğlendikleriyle ilgilidir.

İş tatmini tanımında en çok kabul gören Locke (1976), iş doyumunu "işinin veya mesleki deneyimlerin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli ya da olumlu bir duygusal devlet" olarak tanımlamıştır (Locke, 1975: 1304). İş doyumunun duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenleri vardır (Bernstein & Nash, 2008). Duygusal bileşen, can sıkıntısı, kaygı, bildirim ve heyecan gibi mesleki duyguları ifade eder. İş doyumunun bilişsel bileşeni saygın, zihinsel zorlayıcı / zorlayıcı ve ödüllendirici olup olmadığı konusundaki inancıyla ilgilidir. Son olarak, davranışsal bileşen, insanların işleriyle alakalı davranışlarını, geç kalma, fazla vakit geçirme, işten kaçınmak için hastalık taklitçiliği gibi davranışları içerir (Bernstein & Nash, 2008).

Bazı araştırmalar, iş doyumunun verimlilik, motivasyon, devamsızlık/gecikme, kazalar, zihinsel / fiziksel sağlık ve genel yaşam doyumuyla ilişkilendirilmesine neden olmuştur (Landy, 1978). Araştırmada ortak olan bir teoriye göre bireyin, duygusal durumunun çalışma ortamıyla etkileşim içerisinde olduğu ve ortamdaki etkilendiğidir. Kendilerini doktor, avukat veya öğretmen gibi meslekleriyle tanımlayan bireylerin işyerlerinde kişisel refah duymaları önemli bir araştırma alanıdır (Judge & Klinger, 2007).

Taber ve Alliger, bir Amerikan eğitim enstitüsünün çalışanlarının rolleri dahilindeki bireysel görevlerden ne kadar memnun olduklarını değerlendirdiklerinde puanlarının işle ilgili memnuniyetle orta derecede ilişkili olduğunu ve küresel iş doyumuyla (zayıf olmasına rağmen) ilişkili olduğunu bulmuştur (Taber & Alliger, 1995). Taber ve Alliger, diğer önlemlerin (meslek için gerekli konsantrasyon düzeyi, denetim seviyesi ve görev önemi gibi) memnuniyet üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını bulmuştur. Bu çalışma, iş görevlerinin birikmesinin genel iş tatminine katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya konu olan kavramlarla ilgili son dönemlerde yapılan çalışmalara bakıldığında kavramların genellikle, iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti, mesleki bağlılık, güven, algılanan mağduriyet, liderlik, siber kaytarma, örgütsel adalet algısı, etik iklim, etik liderlik, mobbing, iş stresi, iş aile çatışması, örgütsel sinizm, yönetici desteği vb. kavramlarla ilişkilendirilerek, öğretmenler, kamu çalışanları, sağlık çalışanları, doktorlar, emniyet mensupları, bankacılar gibi farklı meslek gruplarında ele alındığı görülmektedir (Yıldırım vd., 2014; Çekmecelioğlu, 2014; Gürbüz & Ayhan, 2014; Ergeneli & Arı, 2015; Kaya & Özdevecioğlu, 2015; Akbaş, 2015; Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Tekingündüz & Kurtuldu, 2015; Basım, 2015; Yücel & Çetinkaya, 2015; Zeynel & Çarıkçı, 2015; İşcan & Tanrıbil, 2016; Candan & İnce, 2016; Özdemir & Gören, 2017; Uştü & Tümkeya, 2017; Arı vd., 2017; Aydın & Basım, 2107; Aksoy & Yalçınsoy, 2017)

### 1.3. İşkoliklik

Kavram ilk olarak Oates tarafından 1968 yılında ortaya atılmıştır. Oates'e göre bir duyguyu ifade eden işkoliklik, sürekli ve uzun süreli çalışmaya bağlı olarak, kontrol edilemeyen bir ihtiyaç, aşırılık ve bunun sonucunda çevresindeki diğer kişilerle olan ilişkilerini olumsuz şekilde etkileyen, sağlığı ve huzuru bozan bir durum olarak ortaya

konulmuştur (McMillan vd, 2001: 69). Akademik olarak işkolik tabiri ilk kez Spence ve Robbins tarafından kullanılmaya başlanmıştır (Seybold & Salamone, 1994: 6).

Spence ve Robbins'e göre işkoliklik sosyal yaşamda iş haricindeki diğer aktivitelerden uzaklaşarak işten kopamama, işe karşı aşırı bağımlı olma ve iş fikrini zihninden atamama şeklinde ortaya çıkan bir davranış biçimidir (Spence & Robbins,1992: 161).

Başka bir yaklaşıma göre işkoliklik özelliği taşıyan bireyler diğer çalışanlara oranla işlerine karşı daha istekli ve özverilidirler. Yine diğer çalışanlara oranla iş konusunda güven problemi yaşar ve yaptıkları işten dolayı övülme ve onaylanma gereksinimi duyarlar (Burke 2000: 13).

İşkoliklik ile ilgili ortaya konulan araştırmalarda kavramın olumlu mu olumsuz mu olduğu yönünde farklı görüşler bulunmaktadır. Araştırmacılar bu konuda ortak bir fikir birliğine varamamışlardır. Araştırmaların geneline bakıldığında olumsuz olarak ele alındığı görülmektedir. Bu araştırmacılara göre işkoliklik hem işgörene hem çalıştığı örgüte zarar veren bir durumdur. Alkoliklik gibi bir bağımlılığı ifade eden işkoliklik bireyin sağlığı açısından olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Bu görüşün aksine işkolikliğı olumlu olarak değerlendiren araştırmacılara göre; işkolikliğin bireyin işine düşkün olması nedeniyle işini sevmesine ve sonuç olarak işinde başarılı olmasına sebep olduğu düşünülmektedir (Killinger, 1991; Oates, 1971; Schaef & Fassel, 1988; Machlowitz, 1980; Korn, Pratt, & Lambrou, 1987; Sprankle & Ebel, 1987; Snir & Harpaz, 2004; Bayraktaroğlu vd., 2009).

Esas itibariyle işkolik olma durumunun yapılan mesleğe ve bireyin içinde bulunduğu sosyo-psikolojik özelliklere göre değişebileceği söylenebilir. Yani birey işini severek yapıyorsa işini aşırı derecede seviyor olması hem bireyin iş tatmin duygusuna hem de işinde başarılı olmasına katkıda bulunabilir. Netice itibariyle bu durum örgütsel verimliliği de artırabilir.

Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik kavramlarına ilişkin yukarıdaki literatür araştırmasından sonra, konuyla ilgili şu hipotezler geliştirilebilir:

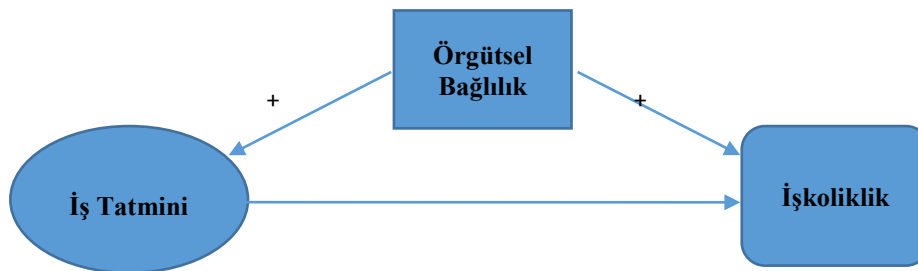
**H<sub>1</sub>:** İşgörenlerde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Örgütsel bağlılıkta, iş tatmini ve işkoliklik önemli etkidir.

**H<sub>3</sub>:** Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik bazı demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

Literatürden yararlanarak elde edilen hipotezlerden örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik kavramları arasındaki ilişkiyi gösteren, aşağıdaki araştırma modeli geliştirilebilir (Şekil 1).

**Şekil 1: Araştırmanın Modeli**



## 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Hipotezleri ve modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 43 soruluk bir anket kullanılmıştır. Bu anketler, Diyarbakır’da görev yapan kamu görevlilerine dağıtılmış olup, 189 anket analiz için kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu dışında, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla 3 ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

**a) Demografik Bilgiler Formu:** Kurum çalışanlarına ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu ankette; yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi ve gelir durumu gibi özellikler yer almaktadır.

**b) Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Bu ölçek örgütsel bağlılığı belirlemek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve literatürde yaygın bir şekilde kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğidir. Ölçekteki önermelerin tümü 1’in “Kesinlikle katılmıyorum”, 5’in “Kesinlikle katılıyorum” olduğu 5’li Likert Ölçeğine dayandırılmıştır. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.62 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

**c) İş Tatmini Ölçeği:** Bu ölçek iş tatmin düzeyini belirlemek için Spector (1985) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe’ye Kula (2011) tarafından uyarlanan 9 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde beş şıklı Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Bu ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1’den 5’e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.82 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

**d) İşkoliklik Ölçeği:** Araştırmada kullanılan işkoliklik ölçeği olarak, Spence ve Robbins (1992) tarafından ortaya konulan ve çok sayıda araştırmada kullanılmış olan WorkBAT (Working Battery) ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık kat sayısını gösteren Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) = 0.67, olarak belirlenmiştir. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırmada Kart (2005) tarafından uyarlanan Türkçe Formu, geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış iki alt boyuttan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Bunlar İşten Zevk Alma (WE) ve İşe Güdülenme (D) alt boyutlarıdır. Ölçek 2 alt boyuta 18’i olumlu 2’si olumsuz toplam 20 önermeden oluşmaktadır. İşten Zevk Alma kategorisinde 10, İşe Güdülenme kategorisinde 10 soru yer alır. Her bir önerme için “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerini içeren 5’li Likert tipinde bir tercih listesi bulunmaktadır. Puanlamada önermelere verilen yanıtlar “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesine doğru 5–4–3–2–1 şeklinde puanlanmıştır. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

Verilerin Analizi: Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 18.0 istatistik programı kullanılmıştır. Ayrıca değişkenlerin kıyaslanmasında korelasyon, regresyon, t-testi ve ANOVA analizleri kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmıştır. Bu araştırmada, istatistiki anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

## 3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan toplam 189 kamu görevlisinin demografik bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler**

Cinsiyet	%	n	İş Tecrübesi	%	n
Kadın	3,2	6	6-10 yıl	83,6	158
Erkek	96,8	183	11-15 yıl	14,8	28
Yaş	%	n	16-20 yıl	1,6	3
20-30	50,8	96	Gelir Durumu	%	n
31-40	49,2	93	2000-3000 TL	2,1	4
Medeni Durum	%	n	3100-4000 TL	91	172
Evli	90,5	171	4100 ve üzeri	6,9	13
Bekar	9,5	18			

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların 6’sı (% 3,2) kadın 183’ü (% 96,8) erkektir. Katılımcıların 96’sı (% 50,8) 20-30 yaş aralığında iken 93’ü (% 49,2) 31-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların 171’i (% 90,5) evli, 18’i (% 9,5) bekârdır. Gelirleri 2100 ila 3000 TL arasında olanlar (% 2,1) 4 kişi, 3100-4000 TL arasında olanlar (% 91) 172 kişi, 4000 TL’nin üzerinde olanlar ise (% 6,9) 13 kişidir. Katılımcıların 158’inin (% 83,6) 6-10 yıl, 28’inin (% 14,8) 11-15 yıl, 3 kişinin ise (% 1,6) 15 yıldan fazla iş tecrübesine sahip oldukları görülmektedir.

Aşağıda Tablo 2’de görüleceği üzere, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $p < 0.001$ ). Aralarındaki ilişki düşük düzeyli olduğundan göz ardı edilebilir. Buna göre araştırma hipotezlerinden  $H_1$  büyük ölçüde reddedilmiştir. Ancak iş tatmini ile işkoliklik arasında düşük düzeyde de olsa pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu durumda  $H_1$  hipotezinin kısmen kabul edildiği söylenebilir.

**Tablo 2: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Arasındaki İlişki**

Değişkenler		1	2	3
1. Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation Coefficient	1	0,080	0,181**
2. İş Tatmini			1	0,340**
3. İşkoliklik				1

\*\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Aşağıda Tablo 3’te görüleceği üzere (örgütsel bağlılıktaki), iş tatmini ve işkoliklik değişkenleri toplam varyansın % 03’ünü açıklamaktadır. Dolayısıyla  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	Bağımsız Değişken	B	Beta	t	p	VIF
Örgütsel Bağlılık	0.03	İş Tatmini	0.029	0.021	9,19	0.785	2.00
		İşkoliklik	0.161	0.174	0,27	0.025	2.00

Bu modelde, Durbin Watson:  $1.5 < d = 2.00 < 4$  olduğu için oto korelasyon yoktur.



Araştırmada, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik kavramlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi gibi demografik değişkenlerle yapılan farklılık analizlerinde herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla H<sub>3</sub> hipotezi de büyük ölçüde reddedilmiştir. Ancak gelir durumu 4100 ve üzeri olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer gelir gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür (F: 3.71, P<0.05). Bu sonuç Mete vd.'nin 2014 yılında yaptığı araştırmanın sonucuyla örtüşmektedir (Mete vd., 2014). İlgili araştırmada daha yüksek ücret alan üst düzey yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların araştırmaya konu olan kavramlardan örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların Xort:2,94 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçekte “Kararsızım” a yakın bir sonuç olduğundan kamu görevlilerinin kuruma yönelik olarak ortalama bir bağlılık gösterdikleri ifade edilebilir. Kamu görevlilerinin iş tatminine yönelik ifadelerinin ortalaması Xort:3,5 olarak tespit edilmiş olup bu sonuç ölçekte “Çoğu Zaman” ı ifade ettiğinden araştırmaya katılan kamu görevlilerinin işlerinden genel anlamda bir tatmin sağladıkları şeklinde yorumlanabilir. Araştırmada ki bir diğer sonuca göre kamu görevlilerinin işkolikliğe yönelik ifadelerine verdikleri cevapların ortalaması Xort:3,12 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçekte “Kararsızım”a denk geldiğinden araştırmaya katılan kamu görevlilerinde gizli bir işkoliklikten bahsedilebilir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kamu görevlilerine yönelik olarak yapılan araştırma sonucunda örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik kavramları arasında yapılan ilişki analizi sonucunda pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bulgulanan bu ilişki düzeyi, kavramlar arasında ilişki yok denebilecek kadar düşüktür. Bu sonuç kavramlarla ilgili daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmemektedir (Uygur, 2007; Bayraktaroğlu vd., 2009; Tiftik & Zincirkıran, 2014). Bu durum mesleki farklılıklardan ve zaman faktöründen kaynaklı olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre kavramlar arasında sadece işkoliklik ile iş tatmini arasında düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre kamu görevlilerinde iş tatmin düzeyi arttıkça işkolikliğin de artacağı şeklinde bir değerlendirme yapılabilir.

Araştırmada yapılan regresyon analizinden kavramların birbirlerini etkilemediği sonucuna varılmıştır. Yani işkoliklik ve iş tatmininin örgütsel bağlılığı açıklama düzeyi oldukça düşüktür. Bu durum araştırma verilerinin elde edilme biçimi, katılımcıların ankete verdikleri cevapları algılama biçimleri ve zaman faktörüne bağlı olarak farklılaşabilir. Daha etkin sonuçlar için araştırma daha büyük ölçekte örneklem ve farklı zaman dilimlerinde tekrarlanabilir.

Araştırmada, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik kavramlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi gibi demografik değişkenlerle yapılan farklılık analizlerinde herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak gelir durumu 4100 ve üzeri olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer gelir gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Nispeten yüksek gelire sahip olan kamu görevlilerinin refah seviyelerinin artmasına bağlı olarak kuruma olan bağlılıklarını etkilediği söylenebilir. Buradan hareketle çok önemli bir görevi yerine getiren kamu görevlilerinin ücretlerinde yapılacak olan iyileştirme kuruma olan bağlılıklarını daha da arttırabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada katılımcı kamu görevlilerinin araştırmaya konu olan kavramlardan örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar “Kararsızım” olarak tespit edilmiştir. Buna göre kamu görevlilerinin kuruma yönelik olarak ortalama bir bağlılık gösterdikleri ifade edilebilir. Kamu görevlilerinin iş tatminine yönelik ifadelerinin ortalaması “Çoğu Zaman” şeklinde bulgulanmıştır. Buna göre araştırmaya katılan kamu görevlilerinin işlerinden genel

anlamda bir tatmin sağladıkları şeklinde yorumlanabilir. Araştırmada ki bir diğer sonuca göre kamu görevlilerinin işkolikliğe yönelik ifadelerine verdikleri cevapların ortalaması “Kararsızım” a denk geldiğinden araştırmaya katılan kamu görevlilerinde gizli bir işkoliklikten bahsedilebilir. Bu sonuç işkoliklikle ilgili farklı meslek grubunda yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir (Zincirkıran & Mete, 2014). İşkoliklik ilgili literatürde olumlu ya da olumsuz şekilde değerlendirilmektedir. Kamu görevlilerinin işkolik olması işine tutkuyla bağlı olması ya da işini severek yapması anlamında olumlu olarak değerlendirilebilir. Bu görüşe karşı çıkan araştırmacılar da bulunmaktadır. Örneğin Günbeyi ve Gündoğdu ortaya koydukları çalışmalarında bazı kamu görevlilerini doğrudan işkolik olarak tanımlamaktadır ve işkolikliğin mesleklerine zarar verebileceği görüşündedirler. Araştırmada düşük düzeyde bulgularan sonuçlar örneklem ya da zaman faktöründen kaynaklı olabilir. Farklı örneklemelerde (memur, amir, üst düzey yönetici vs.) tekrar yapılacak olan araştırmalarda daha net sonuçlara ulaşılabilir.

### KAYNAKÇA

Akbaş, T. T. (2015). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 121-137.

Aksoy, C., & Yalçınsoy, A. (2017). Investigation on the relationship between job satisfaction, organizational commitment, organizational justice and supervisor support: An application in the health sector. *Journal of Management Research*, 10(1), 26-45.

Arı, M., Gülova, A. A., & Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1).

Aydın, E., & Basım, N. (2017). İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık etkileşiminde algılanan yönetici desteğinin rolü: Görgül bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(4), 773-784.

Basım, H. N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1).

Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R. & Dosaliyeva, D. (2009). *İşkoliklik ve örgütsel bağlılık: Bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi(21-23 Mayıs), Eskişehir.

Bernstein, D. A., & Nash, P. W. (2008). *Essentials of psychology (4th ed.)*. Boston: Cengage Learning. Retrieved from <http://books.google.com/books?id=4Do-bFr9tUC>.

Candan, H., & İnce M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.

Demirdağ, G. E., & Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.

Ergeneli, A., & Arı, G. S. (2015). Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: Örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1).



Günbeyi, M. & Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının işkolik çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1) 56-63.

Gürbüz, S., Ayhan, Ö., & Sert, M. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-20.

İşcan, Ö. F., & Tanrıbil, S. (2016). Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve adalet algılarına etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3).

Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In M. Eid, & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (393-413). New York, NY: Guilford Publications.

Kart, M., E. (2005). Reability and validity of the workaholism battery (Work-Bat): Turkish Form. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(6), 609-618.

Kaya, Y., & Özdevecioğlu, M. (2015). Organizasyonlarda algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 19-37.

Killinger, B., (2004). *Workaholics. The Respectable Addicts*. Toronto: Key Porter, Books

Korn, Errol R., Pratt, George J., & Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy For Releasing Your Business Potential*. New York: John Wiley & Sons,

Kula, S. (2011). *Occupational stress and work-related wellbeing of Turkish National Police (TNP) members*. (Unpublished Dissertation). University of Central Florida, Orlando.

Landy, F. J. (1978). An opponent process theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 533-547.

Locke, E. (1975). Personnel attitudes and motivation. *Annual Review of Psychology*, 26, 457-480.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology* (1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.

Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X. & While, A.E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review”. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 10-17.

Lu, H., While, A.E. & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211.

Luthans, F. (1992) *Organisational behaviour (6th Edition)*. New York, McGraw-Hill.

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Mete, M., Tiftik, H., & Zincirkıran, M. (2014). Study on job satisfaction and organizational commitment in terms of certain demographical variables: A research for bank managers. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 4(5), 311.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal Of Occupational Psychology*, 61(3), 195-209.

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Mowday, Richard, Porter, L. & Steers, M. R. (1982). *Employee-Organization linkages*. Academic Press. New York.

Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Co.

Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2017). Psikolojik güçlendirme, liderlik uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *İlköğretim Online*, 16(1).

Schaef, A. W., & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. Harper & Row Publishers.

Snir, R. & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal Of Community Psychology*, 13(6), 693-713.

Spector, P. E. (1997) *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, London: Sage.

Spence, J., T. & Robbins, A., S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.

Sprankle, J. K., & Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. Walker.

Taber, T.D. & Alliger, G.M. (1995). A task-level assessment of job satisfaction. *Journal of Organisational Behaviour*, 16(2), 101.

Tekingündüz, S., & Kurtuldu, A. (2015). The analysis of relationship between intention to leave, job satisfaction, organizational commitment, leadership and job stress: A hospital example İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.

Tiftik, H., & Zincirkıran, M. (2014). A study on employees in context of organizational commitment, job performance, burnout and workaholism: A research on cashiers. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 15(1), 171-184.

Uştu, H., & Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3).

Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.

Yıldırım, B. I., Yirik, Ş., & Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 25-40.

Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“Bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3).

Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.

Zeynel, E., & Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.

Zincirkıran, M., & Mete, M. (2014). İşkoliklik iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 51 (590), 103-114.