



İŞKOLİKLİĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ARACI ROLÜ

Sebahattin KILINÇ*

Serdar YENER*

Öz

Örgütsel bağlılığın işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajına olan olumlu etkisi iş hayatında her geçen gün daha fazla kabul edilen bir gerçeklik olmaktadır. Örgütsel bağlılığın olumlu sonuçlarının gözlemlendiği araştırmaların yanında bazı araştırmalarda olumsuz sonuçları da gözlenmektedir. Örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçlarından bir tanesi olarak gözlenen işkoliklik davranışlar çalışanların kendilerini sürekli çalışmaktan alıkoyamamasını ifade etmektedir. Performans çalışanların örgütlerin amaçları doğrultusundaki olumlu çıktılarını ifade etmektedir. İşkolikliğin örgütsel bağlılığın performans üzerindeki olumlu etkisini azaltacağıın öngörüldüğü bu araştırma modelinde veriler IBM SPSS 21 ve Process 3.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Sinop ilinde faaliyet gösteren bir işletmenin 155 çalışanı araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin analiz sonuçlarına göre işkolikliğin örgütsel bağlılık ve performans arasında kısmi aracılık etkisi gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İşkoliklik, Performans, Sosyal Mübadele Kuramı, Öz Belirleme Kuramı.

* Dr., Milli Savunma Bakanlığı (KKK), Ankara, Türkiye, Kujase69@gmail.com

** Doç. Dr., Sinop Üniversitesi, Boyabat İİBF, Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret Bölümü, Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret Ana Bilim Dalı, serdaryener@sinop.edu.tr

THE MEDIATING ROLE OF WORKAHOLISM ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERFORMANCE

Abstract

Positive effect of organizational commitment on the sustainable competitiveness of organization is broadly accepted through business world. Besides researches in which positive results of organizational commitment are observed there are also researches in which negative results of organizational commitment are observed. Workaholism which is accepted as negative result of organizational commitment is explained as an irresistible drive to work incessantly. Performance states the positive outputs of employees which are in line with organizational targets. In this research model in which positive effect of organizational commitment on performance is thought to be decreased by workaholism the data are analyzed by IBM SPSS 21 and Procs 3.0. 155 employees of an organization operating in Sinop are composing sample group. According to results of analyses partial mediation effect of workaholism between organizational commitment and performance is observed.

Keywords: *Organizational Commitment, Workaholism, Performance, Social Exchange Theory, Self Determination Theory.*

1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık yaygın bir tanıma göre çalışanın işletmeye duymuş olduğu güçlü olumlu duygular olup, duygusal, normatif, devam boyutlarından oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Örgütte çalışma süreciyle birlikte oluştuğu ifade edilen örgütsel bağlılık duygusu işletmelerin temel rekabet aracı olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılık duygusuna sahip çalışanların örgütsel bağlılık duygusuna sahip olmayan çalışanlarla karşılaştırıldığında birtakım özellikleri bulunduğu ifade edilmektedir (Mayer ve Shoorman, 2000). Bu özellikler:

- Örgütün değer ve amaçlarını fark edilir ve güçlü bir şekilde kabullenme,

- Örgütleri için büyük fedakârlıklar yaparak çaba gösterme,
- Örgüte aidiyet duyarak üyesi olmaktan fark edilir bir şekilde gurur duyma olarak ifade edilmektedir.

İşkoliklik kavram olarak ilk olarak Oates (1971, workaholism) tarafından kullanılan ve çalışanların sağlığını, mutluluğunu, kişilerarası ilişkilerini, sosyal rol ve sorumluluklarını olumsuz etkileyecek şekilde çalışma ihtiyacını tanımlayan bir kavramdır (Cherrington, 1980). Zamanlarının ve enerjilerinin tamamına yakını işlerine veren işkoliklerin engelleyemedikleri bir çalışma isteği bulunmaktadır. Çalışmadıkları zamanlar kendilerini zayıf ve güçsüz olarak hisseden işkolikler kendilerini işleriyle özdeşleştirerek tanımlamaktadırlar (Spence ve Robins, 1992).

Alanyazına göre işkolikliğe yönelik 3 yaklaşım mevcuttur. Bunlar:

Olumlu Yaklaşım: İşe yönelik duyulan sevgi ve çok çalışma eğiliminden ortaya çıkan, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık duygusuyla özdeşleşen yaklaşımdır (Cantarow, 1979; Machlowits, 1980). Bu bakış açısı sosyal değişim kuramı (Blau, 1964: 76) tarafından da desteklenmektedir. Sosyal değişim kuramına göre bireyler maruz kaldıkları davranışları değerlendirerek bu davranışlara uyum karşılık verme eğilimindedirler.

Olumsuz Yaklaşım: Bağımlılık derecesinde çalışma isteğinden ortaya çıkan mantıkdışı çalışma arzusudur (Cherrington, 1980). Olumsuz yaklaşım işkolikliği diğer bağımlılık örnekleri olan alkol ve madde bağımlılığı gibi bağımlılıklar çerçevesinde tanımlamaktadır.

Tipolojik Yaklaşım : Gönüllü işkolikler (Spence ve Robbins, 1992), tereddütlü, mükemmeliyetçi ve başarı arayan işkolikler (Scott vd., 1997) olarak ayrılmaktadır. Gönüllü işkolikler öz belirleme kuramına göre açıklanacak olursa kendilerini ifade edebilecekleri alanları işleri olarak gören tiptir. Mükemmeliyetçi

tip toplumda onaylanma ve kabul ihtiyacının çerçevesinde özgüven ve özsaygı elde etmek için işyerlerinde kendilerini ispatlama eğilimindedir.

Bu araştırmada örgütsel bağlılığın işkolikliğe olan etkisi iki kuram referans alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramlar;

- **Öz Belirleme Kuramı (Self Determination Theory):** Bu kuram işkolikliğin açıklanmasının olumsuz yönüne işaret eder. Kurama göre bireyler yaşama ve başarıma güdüsüyle dolu olup kendilerine başarıyı kazandıracak potansiyellere de sahiptirler. Bireylerin yetenek ve kabiliyetlerinin oluşturduğu bu potansiyellerini kullanamadıkları sürece kendilerini ifade edemeyecekleri ve yaşamlarından memnuniyet duyamayacakları düşünülmektedir (Deci ve Ryan, 2000). Yaşamının farklı alanlarındaki farklı deneyimleriyle stres ve mutsuzluğu yaşayan bireylerde oluşan özgüven ve özsaygı eksikliğiyle bireyler bunların arayışına girerler. Stresten uzaklaşarak özgüven ve özsaygı kazanacakları yerler olarak benimsedikleri alanlarda bütün kaynaklarını kullanarak başarı sağlayıp ihtiyaç duydukları özsaygı, özgüven ve rahatlamayı sağlamak isterler.

- **Sosyal Mübadele Kuramı (Social Exchange Theory, Blau, 1964):** Sosyal mübadele kuramı örgütsel bağlılığın oluşum sürecinde çalışana verilen destek, ilgi, saygı ve güven karşılığında çalışanların bunların karşılığını vermek için bütün kaynaklarını örgütsel amaçların doğrultusunda kullanacaklarını önermektedir. Sosyal mübadele kuramı Homans (1958), Emerson (1972), Blau (1964) tarafından farklı çalışmalarda farklı çerçevelerde ele alınmıştır. Blau (1964) bireylerin olumlu veya olumsuz davranışa maruz kaldığında buna bağlamsal olarak karşılıklılık ilkesine göre karşılık vererek bir nevi sosyal değişim davranışı göstereceğini önermektedir. Bireyin, sosyal normlarla şekillenen değerlerin belirlediği davranışlarla içinde bulunduğu toplumda ilgi, mantık, karşılıklılık ve onay çerçevesinde maruz kaldığı etki ve davranışlara karşılık verdiği önerilmektedir. Taraflar arasındaki olumlu değişimler birbirlerinin bir sonraki olumlu değişim

davranışını belirlemektedir. Olumsuz davranışlar ise daha da olumsuzluğa itmektedir. Örneğin taraflardan birinin karşı tarafa olumsuz ve rahatsız edici yaklaşması durumunda karşı tarafın da aynı şekilde karşılık vereceği önerilmektedir.

Örgütsel bağlılık duygusunun bazı durumlarda işkolikliği belirleyebileceğini ifade eden bazı araştırmalara göre işkolikliğin her durumda iş performansını olumlu olarak etkilemediği ifade edilmektedir (Rezaei, 2014). İşkoliklerin aynı zamanda örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu ortaya koyan araştırmalar son yıllarda artmaktadır. Yapılan farklı araştırmalarda örgütsel bağlılığın iş performansını olumlu olarak etkilediği ortaya konulsa da örgütsel bağlılığın hangi dinamiklerle iş performansını etkilediğine yönelik yani aracı değişkenlerine yönelik çalışmalar sınırlıdır. Bu çerçevede örgütsel bağlılık ve işkoliklik arasındaki olumlu ilişkiler ve işkoliklik-performans arasındaki ilişkiye yönelik çelişen sonuçlar göz önüne alındığında işkolikliğin aracı etkisinin olabileceği düşünülmüştür. Bundan yola çıkarak örgütsel bağlılığın performans üzerindeki olumlu etkisinin işkolikliğin olumsuz aracı etkisiyle düşebileceği düşünülmüştür. İşkolikliğin olmadığı bir süreçte örgütsel bağlılığın performans üzerindeki etkisinin daha yüksek olacağı önerilmektedir.

2. ALANYAZIN TARAMASI

2.1. Örgütsel Bağlılık

Porter vd. (1974) örgütsel bağlılığı çalışanın çalışmış olduğu örgüte olumlu duygular besleyerek örgütün misyon, vizyon ve amaçlarını benimsemesi olarak tanımlamışlardır. İşletme alanında çok uzun bir zamandan beri araştırmalara konu olan örgütsel bağlılık duygusu işletmelerin en önemli rekabet aracı olarak görülmektedir. Katzenbach (2000) başarılı ve başarısız işletmeler arasındaki tek farkın örgütsel bağlılık farklılığı olduğunu ifade etmektedir.

Çalışanın örgütsel bağlılık duyduğu örgütte bütün kaynaklarını (zaman, enerji, duygu vb.) örgütün amaçları doğrultusunda kullanacağı iddia edilmektedir (Rakhshanimehr ve Jenaabadi, 2015). Örgütsel bağlılığın çalışanla örgüt arasındaki etkileşimli ilişkiden doğduğunu öneren araştırmalar örgüt içindeki etkileşimli ilişkinin kontrol edilerek olumlu yönde yönlendirildiğinde örgütsel bağlılık yoluyla verimlilik ve etkinliğin arttırılabileceği öngörülmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek çalışan performansı, düşük işten ayrılma, proaktif davranışlar, örgütsel vatandaşlık vb. birçok olumlu çıktı üzerindeki etkisi alan yazında birçok araştırmaya konu olmaktadır (McMahon, 2007)

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık davranışının tutum ve değerlendirmelerle ölçülebileceğini ortaya koymaktadır. Meyer ve Allen (1991)'in üç bileşenden oluşan örgütsel bağlılık modeline oturtulan örgütsel bağlılık davranışı birçok araştırmaya konu olmaktadır. Araştırmacıların duygusal bağlılık, devam (sürekliliği) ve normatif bağlılık olarak isimlendirdiği bu bileşenlerin şekillendirdiği örgütsel bağlılığın örgütlerde oluşturduğu olumlu çıktılarla örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajını arttırdığı iddia edilmektedir (Gallup, 2002). Örgütsel bağlılığın bileşenleri aşağıda tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1991) ;

- **Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık örgütsel bağlılığın ölçülmesinde çalışanların tutumlarının göstergesi olarak ifade edilmektedir. Duygusal bağlılık çalışanların örgüte karşı olumlu duygular hissederek duygusal olarak benimsemesi olarak ifade edilirken çalışanların yaşamının tüm alanındaki tavırlarında örgütü benimsediklerini belli ettikleri ifade edilir (Rakhshanimehr ve Jenaabadi, 2015). Çalışanların karşılık veya ödüllendirme kaygısı olmadan örgüte duydukları olumlu duygular duygusal bağlılığın göstergesi olmaktadır (George ve Brief, 1992). Araştırma sonuçları duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında güçlü ilişkiler ortaya koymaktadır (McMahon, 2007).

Bireylerin örgütün değerlerini içselleştirerek bireyin kendi kimliğini örgütle tanımlaması yüksek duygusal bağlılığı göstermektedir (Porter vd., 1974).

- **Devam (Sürekli) Bağlılık:** Devam bağlılığı alan yazında sürekli bağlılık olarak da kullanılmakta olup çalışanların kendi içinde işten ayrılma ve işe devam etme davranışlarını karşılaştırarak değerlendirmesi sonucu çalışmasını sürdürmesi olarak ifade edilmektedir (Becker, 1960). Çalışanların yaptığı değerlendirmede çalışmasının her yönden işten ayrılma davranışından daha iyi bir seçim olduğunu düşünerek örgüte sürekli bağlılık gösterdiği ifade edilmektedir. Bu açıdan çalışanın örgütle olan geçmişi, çalışma süresi vb. etkenlerin sürekli bağlılık duygusunda rol aldığı düşünülebilir. Devam bağlılığı yukarıdaki Meyer ve Allen'in 3'lü modelindeki tutum ve değerlendirme sınıflandırmasında değerlendirme başlığının altında incelenmesine rağmen bireylerin tavırlarının devam bağlılığını belirlediği ifade edilir (Mowday vd., 1982). Her ne kadar bireyler çalıştıkları işletmede devam ederken geçmiş deneyim ve diğer maddi faktörleri göz önünde bulundursa da aynı zamanda çalıştıkları işletmede çalışmayı istedikleri için de devam ettikleri ifade edilir. Bu çalışma isteği örgütte çalışmadan gurur duyma, memnuniyet duyma vb. belirleyenlerin etkisiyle olmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1991).

- **Normatif Bağlılık:** Normatif bağlılık çalışanların farklı belirleyicilerin veya etki kaynaklarının etkisiyle çalışmasını bir gereklilik olarak görmesini ifade etmektedir. İçinde bulunduğu örgüt veya gruplarda kabul ve onaylanma kaygısı vb. etkiler veya ailesel-çevresel faktörlerin etkisiyle çalışanların işini yapmak zorunda olduğunu hissetmesi normatif bağlılık olarak ifade edilmektedir. İşini yapmadığında soyutlanma kaygısı veya çevresinden gelen olumsuz tepkiler çalışanların normatif bağlılık duymasına neden olur (Green, 2008). Araştırmanın yapıldığı Sinop çevresinde yaşanan işsizlik ve yüksek göç oranının oluşturmuş

olduğu algılar ve sosyal normların bireylerin davranışlarını normatif bağlılık çerçevesinde şekillendireceği tahmin edilmektedir.

Örgütsel bağlılık göstergeleri her ne kadar tutum ve değerlendirmeler başlıkları altında sınıflandırılmış olsa da duygusal bileşenleri ifade eden tavır boyutunun diğer bileşenlerden daha güçlü olduğu ve onlara temel teşkil ettiği ifade edilir (Jaros, 1997). Duygusal (Tutum) bağlılığın yüksek olduğu durumlarda devam bağlılığının olduğu ve normatif bağlılığın ise buna göre şekillendiği araştırmalarda ortaya konulmaktadır (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık duygusunun seviyesinin işletmenin verimlilik ve etkinliğini etkilemesi işletme açısından dikkate alınmasını gerektirmektedir (Benkhoff, 1997). İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajını en verimli ve etkin yoldan elde etmesinin yolu örgütsel bağlılıktan geçmektedir (Robbins, 2001). Gönüllü bir bağlanma davranışı olarak görülen örgütsel bağlılık duygusunun örgüt ile çalışan arasındaki etkileşimden doğduğu ifade edilmektedir (Bennett ve Masholder, 1997). Örgütsel bağlılık duygusuna sahip çalışanların örgütte sorgulamadan fedakarlık yaptıkları, hoşgörülü davrandıkları, diğer çalışanlara rehberlik ettikleri, önetkin davranışlar sergiledikleri ve kendilerini örgütleriyle özdeşleştirdikleri ifade edilmektedir (Podsakoff vd., 2000). Örgütsel bağlılığa sahip çalışanların örgüt lehine yaptıkları bu olumlu davranışlar karşılığında hiçbir beklentiye sahip olmadıkları ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık duygusuna sahip çalışanların bazen kendi kişisel sorumluluklarını geri plana iterek bütün enerji ve zamanını örgüt için kullandıkları ifade edilmektedir (Organ, 1998). Örgütler açısından rekabet aracı olarak kullanılabilir insan kaynaklarının örgütsel bağlılık oluşturarak şekillendirilmesi örgütler açısından hem verimli hem etkin bir yol olabilir. Çünkü örgütlerin en kolay inisiyatif ve irade kullanabilecekleri kaynakları insan kaynakları olarak görülmektedir.

Birçok farklı araştırmada örgütsel bağlılık duygusunun belirleyenleri olarak birçok farklı faktör öne sürülmüştür. Bunlar vizyon, misyon ve amaçların belirginliği ve inandırıcılığı (Kaufman, 2000), örgüt içi uyum (Holland, 1985), örgütsel adalet (Kim ve Mauborgne, 1993), yardımlaşma ve destek (Varona, 2002), personel güçlendirme (Meyer ve Allen, 1997), özerklik (Nelson, 1999), işin nitelikleri vb. faktörler olarak ifade edilmektedir.

Mowday vd., (1982) örgütsel bağlılığın göstergesinin çalışanların tavır ve davranışlarının tamamen örgüt odaklı olması olarak ifade etmiştir. Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılık duygusunu olumlu olarak hisseden çalışanların örgüt çıkarlarını tüm çıkarların üzerinde tutarak örgütün değerlerini içselleştirdiğini ifade etmektedirler. Bu süreçte yüksek örgütsel bağlılık gösteren çalışanların kendini özdeşleştirdikleri örgüte yönelik onaylanma ve kabul arayışından dolayı örgütün her alanında en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifade edilir (Randall ve Cote, 1991).

2.2. işkoliklik

işkoliklik bireylerin işe yönelik karşı koyulamaz bağımlılıklarını ifade etmektedir (Oates, 1971). Bireyin işe ilgili sorumluluklarını yerine getirme konusunda yeterinden fazla enerji ve çaba harcaması olarak ifade edilen işkoliklik bireylerin kendilerini işten alıkoyamaması olarak tanımlanmaktadır (Porter, 1996).

Diğer bağımlılık türleri olan alkol bağımlılığı, madde bağımlılığı gibi işkolikliğinde yüksek stres kaynaklarından, fiziksel ve duygusal rahatsızlıklardan, ailevi sorunlardan, aile-iş veya iş-aile çatışmalarından, diğer çalışanlarla olan çatışmalardan kaynaklanabildiği ifade edilmektedir (Burke, 2000). Spence ve Robbins (1992) işkoliklik davranışının üç bileşenin olduğunu ifade etmektedir;

• **İş benimsenme (Work Involvement):** Bireyin işine yönelik harcadığı zaman, enerji vb. diğer bireysel kaynaklarının seviyesiyle ölçülmektedir. Bireyin kullanmış olduğu kaynaklar arttıkça kendini işiyle özdeşleştirme ve işkoliklik seviyesi de artmaktadır.

• **Çalışma Dürtüsü (Work Driveness):** Bireyin çalışmaya karşı konulamaz güçlü bir çalışma dürtüsüne sahip olmasıdır. İş çerçevesinde birey bu çalışma dürtüsüne sahip olmakta ve dürtüyle birlikte yoğun ve uzun bir şekilde çalışmaktadır.

• **Çalışmadan Zevk Alma (Work Enjoyment, memnuniyet):** Bireyin çalışırken veya işini düşünürken kendini bulması ve memnuniyet duymasını ifade etmektedir.

Scott vd. (1997) işkoliklerin diğer bireylerle karşılaştırıldığında öne çıkan üç belirgin davranışının olduğunu ifade etmektedir. Bu davranışlar;

• İşkoliklerin günlük yaşamında mümkün olan tüm zamanlarını işlerinde geçirmeleri,

• İşkoliklerin iş dışında dahi zihinlerinin işle dolu olması,

• İşkoliklerin kendilerinden beklenilenden daha fazla çalışmaları.

İşkolik çalışanların diğer bireylerle karşılaştırıldıklarında sosyal etkileşimleri ve kişilerarası ilişkilerinin zayıf olduğu ifade edilmektedir (Bonebright vd., 2000: 471). İşkolik bireylerin ayrıca aile yaşantılarının da problemli olduğu iddia edilmektedir (Schaufeli vd., 2009).

İşkolikliğin performans üzerine etkilerini konu alan araştırmalar birbiriyle çelişen sonuçları ortaya koymaktadır. Robinson (2000) işkolik çalışanların gereğinden fazla detaycı ve mükemmeliyetçi davranışlarından dolayı gereksiz zaman vb. kaynakları harcadıkları ve bunun da verimsizliğe yola açtığını ifade etmektedir.

İşkoliklerin verimsizlikleri mükemmeliyetçilik davranışına bağlanmaktadır (Hogan ve Hogan, 2001). Kendilerini işleriyle özdeşleştiren bireylerin kendilerini tek ifade edebilecekleri platform olarak işlerini görmeleri işlerine gereğinden fazla değer vermelerine ve çalışma ortamında diğerlerinden daha fazla öne çıkma isteğine yol açabilir. Kendilerini işleriyle tanımlayan bireylerin mükemmel iş sonuçlarıyla mutlu olabilecekleri göz önüne alındığında mükemmeliyetçi bir yapıya sahip olmaları muhtemel olarak görülmektedir. Mükemmeliyetçi bir bakış açısıyla ve hata yapmama saplantısıyla yaşadıkları stres içinde işlerini icra ederken diğerlerinden daha fazla hata yapmaya da meyilli olmaktadır (Robinson, 2000). Ayrıca araştırmalarda mükemmeliyetçiler üzerine ortaya konulan bir diğer sonuç olan zaman planlaması konusundaki hatalar işkolikler için de geçerlidir (Nespor, 1999). Araştırmalarda göz ardı edilen bir diğer nokta işkolik bireylerin mükemmeliyetçi yaklaşımının diğer çalışanlar üzerinde yarattığı strestir. İşkolik bireylerin diğer çalışanları kendileriyle karşılaştırıp yetersiz olarak değerlendirmesi sağlıklı kişilerarası ilişkilerin kurulmasını engellemektedir (Vodanovich ve Piotrowski, 2006).

Ayrıca işkolik bireylerin özsaygı ve özgüvenlerinin düşük olmasından dolayı verilen görevleri başarmak için daha fazla çalışarak performans gösterme ihtiyacı duydukları ifade edilmektedir (Maslach vd., 1996). Yaşamın farklı alanlarındaki başarısızlıkları ve olumsuz deneyimleri sonucu özsaygı ve özgüveni düşen işkoliklerin iş alanındaki uğraşlarıyla bunu telafi edip, başarı sağlayıp (White, 1959) özgüveni ve özsaygıyı elde edeceği düşünülür.

Öz belirleme kuramı giriş bölümünde de ifade edildiği gibi bu araştırmada örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisini açıklamakta kullanılan kuramlardan bir tanesidir. Öz belirleme kuramına göre bireylerin davranışları içsel ve dışsal motivasyonlarla şekillenmektedir. İçsel motivasyon yaklaşımına göre bireyler yaptıkları işten zevk aldıkları ve memnuniyet duydukları için o işi

yaptıkları ifade edilir (Gagne ve Deci, 2005). Bunun yanında dışsal motivasyonların davranışları şekillendirdiği durumlarda bireyler dışsal motivasyon ödülleri elde etmek için işleri bir araç olarak kullanırlar (Ryan ve Deci, 2000). İşe ilişkin yapılan çalışmalarda işin sonucunda bireylerin elde ettiği kazanımların dışsal motivasyon rolü oynadığı görülmektedir. Çünkü iş içsel motivasyon önermesinde olduğu gibi bireylerin yapmaktan zevk aldığı uğraş grubuna girmemektedir. Bireyler genelde iş sonucunda elde edecekleri kazanımlardan dolayı işi yapmaktadır. İşkolik çalışanlar yaşamın diğer alanlarında bulamadıkları özgüven, özsaygı ve stressiz yaşamı çalıştıkları iş çevresinde buldukları için işe yönelmektedirler. Yani işkolik bireylerin kazanımları çalışma alanlarında özgüven, özsaygı ve stressiz yaşamdır. Aslında bu açıdan bakıldığında işkoliklik davranışı öz belirleme kuramına göre hem çalıştığı işyerinde geçirdiği andan zevk alma boyutuyla (Çünkü işkolikler başka yaşam alanlarında özgüven, özsaygı vb. ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için stres yaşamaktadırlar) içsel motivasyon aracına örnek olurken diğer yandan işkoliklerin yaptıkları işin sonunda örgütten bekledikleri olumlu geri beslemeleri aldıklarında ihtiyaç duyacakları özgüven ve özsaygıyı elde edecekleri için dışsal motivasyona örnek olmaktadır.

2.3. Performans

Performansın tanımlanması için davranış ve davranışın sonucundaki çıktının ayrımının yapılmasına gerek duyulmaktadır (Roe, 1999). Davranış bireyin iş çerçevesindeki fiziksel hareketlerini ifade ederken performansla ilişkilendirilmesi için bireyin iş çerçevesindeki davranışlarının örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olması gerekmektedir (Campbell vd., 1993). Bu açıdan bakıldığında bireylerin davranışlarının örgütün amaçları doğrultusunda olup olmadığını anlamak için iş çevresinin dışında da değerlendirme yapmak gerekmektedir. Ayrıca bireylerin davranışlarının sonuçlarının o anda

görülememesi davranışları değerlendirirken zaman problemini de karşımıza çıkarmaktadır. Dolayısıyla performansın bireyin davranışları çerçevesinde değil daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesinin gereklilik olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden sadece örgütsel amaçları gerçekleştirme yönünde ölçülebilen çalışan davranışlarının performans davranışları olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir. Bireysel performans örgütsel davranışın temel çalışma konularından en önemlilerinden bir tanesidir. Örgütsel davranış alanının farklı konuları araştırmalara konu oldukça performansın da farklı boyutları ortaya çıkarılmaktadır. Bireylerin beklentilerinin gerçekleşip gerçekleşmemesi gösterecekleri bireysel performans çerçevesinde değerlendirildiği için yaşamın birçok alanında bireysel performans bireylerin davranış değerlendirmesinin temel aracı olarak karşımıza çıkmaktadır (VanScotter vd., 2000: 528). Alanyazında performans ve davranış ilişkisi en güzel öğretmen ve öğrenme çıktısı çerçevesinde tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin performansları öğrencilerinin çıktılarıyla ölçülmektedir. Belirli oranların üzerinde farkındalık ve olumlu çıktılara yol açan öğretmen davranışlarının performans belirleyicisi davranışlar olarak değerlendirilmesi gerekir. Performans alanyazında yapılan çalışmalara göre bağlamsal ve görev performansı olarak iki alt başlıkta incelenmektedir (Borman ve Motowidlo, 1993).

- **Bağlamsal Performans:** Bağlamsal performans doğrudan göreve yönelik çıktılara etki etmemekle birlikte görevin başarılması için ihtiyaç duyulacak örgütsel, sosyal ve psikolojik çevredeki bireysel çıktıları ifade eder. Bireylerin çalışmış oldukları örgütlerde birbirleriyle olan ilişkileri, destekleri, yardımları, sinik duyguları vb. kişilerarası davranışları bağlamsal performans üzerinde doğrudan etkilidir. Bağlamsal performans farklı iş kollarına göre çok farklılık göstermemektedir. Bağlamsal performans görev performansının ihtiyaç duyacağı çevresel şartların sağlanması için ihtiyaç duyulmaktadır. Alan yazında bağlamsal performansın belirleyicisi olarak örgütsel vatandaşlık davranışları

yoğun olarak kullanılmaktadır. Örgütlerde çalışanların ön etkin davranışlarıyla özdeşleştirilen örgütsel vatandaşlık olgusunun bileşenleri özgecilik (altruizm, örgüt üyelerine karşılıksız yardım etme davranışı), üstün görev bilinci (conscientiousnes), nezaket (courtesy), vatandaşlık erdemi (civic virtue), centilmenlik (sportsmanship) davranışlarından oluşmaktadır (Organ, 1988)

• Görev Performansı: Görev performansı bireyin işindeki yetkinliğini ifade eder. Bireyin görev ve sorumluluklarındaki doğrudan çıktılar görev performansına örnek teşkil etmektedir. Görev performansı iş kollarına ve işin niteliklerine göre farklılaşmaktadır. Campbell vd. görev performansının beş alt bileşen tarafından belirlenebildiğini ifade etmektedir. Bunlar;

- o İşe özel görev yetkinliği,
- o İş dışındaki görev yetkinliği,
- o Yazılı ve sözel iletişim yetkinliği,
- o Denetleme, sevk ve idare,

• Yönetim: Planlama ve örgütleme, yönlendirme, motive etme, geri besleme sağlama, eğitim ve geliştirme, etkili iletişim kurma bileşenlerinden oluşur.

Bağlamsal performans görev performansının oluşması ve gelişmesi için gerekli olan ortamı sağlamaktadır. Herhangi bir işte yeni çalışmaya başlayan bir personelin görev performansı için ihtiyaç duyacağı hoşgörü, destek ve yardımın bağlamsal performans yoluyla sağlanabileceği ifade edilir.

Performansa yönelik çalışmalar performansı 3 farklı bakış açısıyla değerlendirmektedir. Bunlar;

- Performansa kişilik ve diğer kişisel özellikler gibi bireysel farklılıklardan bakan yaklaşımlar bilişsel, psikolojik ve diğer açılardan performansı tanımlamaya çalışırlar. Campbell vd. (1993) bireysel farklılıklar açısından performansı tanımlarken bireylerin entellektüel bilgi (işe ilişkin bilgi, deneyim ve eğitimi), bilgi işleme süreci (bilişsel süreçler, psikomotor, özyönetim ve kişilerarası ilişkiler) ve motivasyonlarının (çalışma arzusu) bireysel faktörler olarak performansı belirlediğini ifade etmektedir.
- Performansa çevresel belirleyiciler açısından bakan yaklaşımlar,
- Performansa düzenleyici süreçlerden yaklaşan yaklaşımlar olarak adlandırılmaktadır.

Bu araştırmada bireysel performansa bireysel farklılıklardan yaklaşımış olup bireylerin özellikle başarı ve kaygılarının performans üzerinde etkisi olduğu (Kanfer ve Heggestas, 1997) göz önünde bulundurularak örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerinden performansa etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Yukarıda da ifade edildiği gibi bireylerin özgüven, özsaygı ve başarı ihtiyacıyla kendilerine bu ihtiyaçlarını vadeden örgütsel bağlılık iklimi yüksek çalışma ortamlarında kendilerini ifade edebileceklerine inandıkları için yoğun ve uzun bir şekilde çalışacakları önerilmektedir. İşkoliklik özelliği gösteren bu bireylerin başarıya olan ihtiyaçları yoğun ve uzun çalışmalarına yol açarken işlerine detaycı ve mükemmeliyetçi bakış açısıyla yaklaşımları hata yapmaya hassas hale gelmelerine neden olmaktadır. İşkolik bireylerin hata yapmalarının bir diğer nedeni ise kişilerarası ilişkilerinin zayıf olması ve ihtiyaç duyacakları destek ve yardımı alamamalarıdır.

2.4. İşkolikliğin Aracı Rolü

Aracılık ilişkisini konu alan araştırmalara bakıldığında temel olarak aracı değişken olarak görülen değişkenin bağımsız değişken tarafından yordanması vurgulanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986). Bu açıdan bu bölümde işkolikliğin belirleyeni olarak örgütsel bağlılık irdelenmekle birlikte bağımlı değişken ilişkisi de vurgulanmıştır.

İşkolikliğin belirleyenleri üzerine yapılan çalışmalarda durumsal ve çevresel faktörlerin etkisinin gözardı edilemeyecek kadar büyük olduğu ifade edilmektedir (Johnstone ve Johnston, 2005). Bireylerin içinde bulunduğu örgütteki birtakım durumsal nedenler veya örgüte bağlı faktörlerden ortaya çıkan ve önlenemeyen çalışma dürtüleri olabileceği ifade edilmektedir. Örgüt içindeki ödüllendirme veya yaptırım sistemlerinin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde işkolik davranışlar oluşturduğu iddia edilirken olumsuz sonuçlarından yola çıkılarak bazı gelişmiş ülkelerde bu tür işyerlerinde işverenlerin olumsuz niyet ve davranışlarının olduğu öngörülürlüğünde hapis cezasına varacak tedbirler alınmıştır (HSA, 2003).

Yapılan çalışmalarda çalışma dürtüsü (Drive) ve memnuniyet (Enjoyment) bileşenlerinden oluştuğu öne sürülen işkolikliğin işe yönelik dört faktörle yordanabileceği ifade edilmektedir (Johnstone ve Johnston, 2005). Çalışma dürtüsü ve memnuniyet duygusuyla çalışanların iş performanslarının artacağını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Çalışan ve örgüt arasında iş ilişkisinin dışındaki duygusal faktörlerin oluşu etkileşimi artırarak performansı olumlu etkileyecektir (Bennett ve Masholder, 1997). İşkolik çalışanların işkolik olmasının nedenlerine bakıldığında kendilerini ifade edebileceği alan olarak işlerini görmeleri ve ihtiyaç duydukları öz saygı ve özgüveni işleri vasıtasıyla elde etmeleri bu etkileşimin oluşmasını sağlayabilir. Bu açıdan işkolikliğin performans üzerinde etkili olabileceği düşünülebilir. Bunun yanında Örgütsel bağlılığın işletmelerin performansı üzerinde örgütsel bağlılık duygusuyla çalışanların fedakâr ve gönüllü davranışlarıyla işletmelerin performansını arttıracaklarını ortaya koyan çalışmalar

da mevcuttur (Benkhoff, 1997). Çalışanların örgütsel bağlılığa sahip olması durumunda sorgulamadan fedakarlık yaptığı gerektiğinde yardımlaşma ve işbirliğine gittikleri iddia edilmektedir (Podsakoff vd., 2000). Çalışanların örgütsel bağlılık duygusuyla çıkarlarını geri plana iterek bütün enerji ve zamanını örgüt için kullandıkları da ifade edilmektedir (Organ, 1998). Bu faktörler diğer çalışanlarla uyum, yönetici desteği, iş baskısı ve iş benimseme ya da işe yönelik olumlu duygular olarak ifade edilmiştir. Bu araştırma modeline temel teşkil eden belirleyenler olarak uyum, yönetici desteği ve işi benimseme davranışının çalışanın yaşamın diğer alanlarında bulamadığı faktörleri iş çevresinde arayışından doğabilir (Greenhalgh, 1996). Çalışanın işkolikliğine neden olan işi benimseme davranışının çalışanda engellenemeyecek bir çalışma dürtüsü ve baskısı oluşturduğu iddia edilirken çalışanın da bu süreçten memnuniyet (enjoyment) duyduğu belirtilmektedir (Johnstone ve Johnston, 2005). Ayrıca bireylerin iş dışındaki yaşamlarında da kişilerarası uyum, destek ya da onaylanma gibi ihtiyaçlarını karşılayamadıkları durumlar olabilir. Bireyler bu rahatsızlıklarını giderecek ve olumlu duygular yaşayacak ortamların arayışında olabilirler.

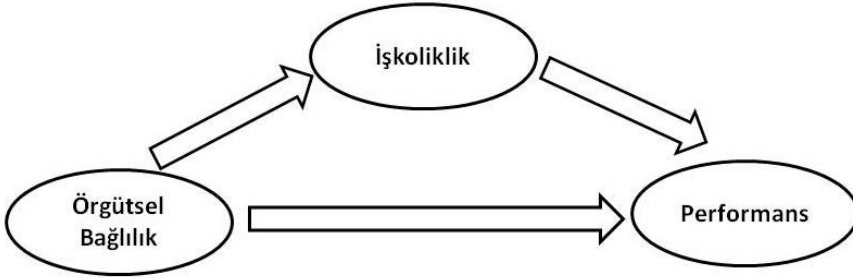
İşkoliklik her ne kadar diğer bağımlılıklar çerçevesinde değerlendirildiğinde olumsuz bir duygu durumu olarak ifade edilse de iş memnuniyeti ve verimlilik üzerinde olumlu etkilerinin de olabileceği iddia edilmektedir (Scott vd., 1997). Spence ve Robbins (1992: 13) işkoliklik bireylerin şiddetli bir çalışma dürtüsüne sahip olup işte geçirdiği zamandan da zevk aldıklarını iddia etmektedirler. Faysel (1990) işkolikliğin nörolojik belirleyenleri üzerine yaptığı çalışmada işkolik bireylerin yüksek adrenaline sahip bireyler olduğunu ve işkolik bireylerin bunu bir şekilde çıktıya dönüştürme arzusuyla en iyi bildiği uğraş olan işine kendini verdiğini ifade ederek işkolikliğe farklı bir boyuttan bakılmasını sağlamıştır. McMillan vd. (2002) işkolikliğin diğer bağımlılık tipleri gibi sadece sorun kaynakları ya da istenmeyen gerçeklerden kaçışla yordanamayacağını mükemmeliyetçilik, saplantılılık, hipomani (yüksek adrenalin ve canlılık hali),

kompulsif (istenmeyen fakat sürekli tekrarlanan dürtüler) gibi kişilik özelliklerinden de kaynaklanabileceğini ifade etmektedirler.

İşkolik bireyin yaşamının diğer alanlarındaki sorumluluk ve görevlerini göz ardı ederek işle ilgili sorumluluklarını ilk sıraya koyduğu ifade edilmektedir (Snir ve Harpaz, 2004). Örgütsel bağlılığın sonuçlarından olan memnuniyet ve düşük stres bir bağımlılık türü olarak görülen işkolikliğin belirleyenlerini oluşturabilir. Bireylerin stres yaşadıkları veya kendilerini rahat ve mutlu hissetmedikleri ortamlardan kaçış arayışında oldukları araştırmalarda ortaya koyulmaktadır. Bireylerin sosyal, ekonomik ve psikolojik kaynaklı stres sonucu kaçış arayışına girerek bu stres kaynaklarını düşünmedikleri yani motivasyonlarını bunların dışında bir yere yönlendirdikleri davranışlara yönelebilecekleri ifade edilmektedir (Seifi vd., 2015). Bireylerin özgüven ve özsaygı seviyelerinin düşük olmasının da bağımlılıklarını etkilediği göz önüne alınırsa bireylerin kendilerine güven ve saygı duyulan, yaşadıkları stresi unutturan ortamların arayışında olacakları düşünülmektedir. Bu arayışlarını kendilerine sunan örgütsel bağlılık duygusunun yüksek yaşandığı örgütlerde bireylerin örgütsel bağlılıkları yoluyla stresten kaçarken özgüven ve özsaygılarını hissederken zamanının ve enerjilerinin büyük bir kısmını işyerinde harcayacakları ifade edilmektedir.

Örgütsel bağlılığın işkolikliğe olan etkisi ayrıca örgütsel bağlılığın bireyler üzerinde oluşturacağı mantıkdışı inanışlarla da olabilir. Örgütsel bağlılığın çalışanda özgüven ve özsaygı oluşturabileceği ifade edilmişti. Çalışanda oluşan önem ve değer algısının rahatsız edici boyutlara ulaşmasıyla çalışanlar yaptıkları işte sadece kendilerinin başarılı olabileceği inanışına sahip olabilir (Chen, 2006). Çalışanlar “ Ben olmazsam bu iş yürümez, ya da bu işi yapmazsam örgüt bir felaket yaşar” gibi düşüncelere dalmaya başladığında yaşamının diğer alanlarına ayıracağı kaynakları işine ayırarak işkoliklik davranışına doğru yönelmeye başlarlar.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. YÖNTEM

Araştırma için kullanılan anketler Sinop ilindeki bir üretim işletmesinde çalışan örneklem üzerine uygulanmıştır. Aracı değişken model kullanılarak oluşturulan araştırma çerçevesinde toplanan veriler IBM SPSS v.21 ve IBM SPSS v.21 üzerine entegre kullanılabilen ve internette kolayca indirilebilen Process 3.0 adlı makro kullanılarak analiz edilmiştir. IBM SPSS v.21’de klasik aşamalı regresyon yöntemiyle de teyit edilen aracı değişken analizi Process makrosuyla hem pratik bir şekilde hem de Sobel testiyle sağlama yapılarak analiz edilmiştir.

3.1. Örneklem

Sinop ilinde faaliyet gösteren 384 çalışana sahip bir işletmenin çalışanlarına verilen 200 anketten geri dönen 184 anket içinde uygun olmayanlarının ayrılmasıyla kalan 155 anket analize tabi tutulmuştur. Örgütsel bağlılık algısını tam olarak ölçebileceğimiz geleneksel bir aile işletmesi seçilmiştir. İşletme sahibinin aynı zamanda yönetici olduğu işletmede işletme sahibinin hemen hemen tüm personelle etkileşim içinde olduğu gözlenmiştir. İşletme sahibinin birebir etkisi çalışanlar üzerinde gözlenmektedir. Çalışanlarla yapılan görüşmede çoğu çalışanın işletme sahibiyle özel bir diyalog geliştirdiği gözlenmiştir. Çalışanların işletme sahibini benimsediği ve sahiplendiği gözlenmiştir. Bu

gözlemlere istinaden bu işletmede örgütsel bağlılık algısının işkolik davranışlar geliştireceği düşünülmüştür. 86 katılımcı (% 55) kadın, 69 katılımcı (% 45) erkek olduğunu beyan etmişlerdir. 32 katılımcı ilköğretim mezunu (% 20), 113 katılımcı (% 73) lise- ön lisans ve 10 katılımcı (% 7) lisans mezunu olduğunu beyan etmişlerdir. 47 katılımcı (% 30) 18-25 yaş aralığında, 84 katılımcı (% 54) 26-33 yaş aralığında, 20 katılımcı (% 13) 34-45 yaş aralığında, 4 katılımcı (% 3) 46 ve üzeri yaşta olduğunu beyan etmiştir. 103 katılımcı (% 67) bekâr, 52 katılımcı (% 33) evli olduğunu beyan etmiştir.

3.2. Ölçme Araçları

Araştırmada Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe geçerlilik güvenilirlik testi yapılan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılıktan oluşan 3 faktörlü (1997) örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. İşkoliklik davranışı Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik testi Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan aşırı çalışma, kompulsif çalışma faktörlerinden oluşan işkoliklik ölçeğiyle ölçülmüştür. Performans ise Erdoğan (2001) tarafından kullanılan 6 ifadeli performans ölçeğiyle ölçülmüştür. Ölçme araçlarına ilişkin geçerlik ve güvenilirlik testleri IBM SPSS’de açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analiziyle yapılmış olup Tablo 1’de sonuçları verilmiştir. Güvenirlik sonuçları ise sosyal bilimlerde kabul edilen 0,70 eşik düzeyinin üzerinde görülmektedir.

Tablo 1. Ölçme Araçlarına İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları Tablosu

	Örgütsel Bağlılık	İşkoliklik	Performans
KMO ve Barlett Küresellik Testi	0,673 (p < 0.001)	0,670 (p < 0.001)	0,868 (p < 0.001)

Faktör Ölçeğin Açıklama Oranı	Sayısı ve Davranışı	3 Faktör % 63	2 Faktör % 64	1 Faktör % 65
Güvenirlilik (Cronbach Alpha)	Sonuçları	$\alpha=0,80$	$\alpha=0,79$	$\alpha=0,87$

4. BULGULAR

4.1. Değişkenler (Boyutlar) Arasındaki Korelasyon Sonuçları

Yapılan korelasyon testlerine göre örgütsel bağlılık ve işkoliklik boyutları arasında pozitif yönlü (olumlu) ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ($r=0,50$, $p<0.01$), örgütsel bağlılık ve performans boyutları arasında pozitif yönlü (olumlu) ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki ($r=0,26$, $p<0.01$) işkoliklik ve performans boyutları arasında ise negatif yönlü (olumsuz) ve istatistiksel olarak anlamsız ilişki ($r=-0,01$, $p>0,01$) gözlenmiştir.

Tablo 2. Değişkenler(Boyutlar) Arasındaki İlişki Tablosu

Değişkenler Arasındaki İlişki Tablosu		ÖrBağ	İško	Perfor
Örgütsel Bağlılık	Pearson Korelasyon	1	0,502**	0,255**
	Anlamlılık Düzeyi (P)		,000	,001
İşkoliklik	Pearson Korelasyon	0,502**	1	-0,012
	Anlamlılık Düzeyi (P)	0,000		0,880
Performans	Pearson Korelasyon	0,255**	-0,012	1

Anlamlılık Düzeyi (P)	0,001	0,880
-----------------------	-------	-------

** . Korelasyon katsayısı % 1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır

4.2. Araştırma Modeline İlişkin Regresyon Sonuçları

Araştırma modeli Baron ve Kenny (1986)'nin 4 aşamalı aracı değişken modellemesine dayanırken veriler yine Baron ve Kenny (1986)'nin modeline uygun bir şekilde analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçları aşağıdaki Tablo 3'te sunulmuştur. Sinop ilindeki bir imalat işletmesinde çalışan 155 katılımcıya uygulanan anketlerin analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın işkoliklik (aracı değişken) üzerinden performansa olan etkisinin ($\beta=.34$, $p<0.05$) olumsuz aracı değişken olan işkolikliğin çekilmesiyle yükselmesi ($\beta=.48$, $p<0.05$) aracılık etkisini doğrulamasına rağmen ilişkinin anlamlı olması kısmi aracılık etkisine işaret etmektedir. Bundan yola çıkarak örgütsel bağlılık yoluyla oluşabilecek işkolikliğin örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında aracı değişken olarak rol oynamaktadır denilebilir. Ayrıca kullanılan Process makrosunun kullanıcılara sağladığı kolaylık olan aynı tabloda Sobel testini de sunması karşılaştırma yapmayı sağlamaktadır. Sobel testine bakıldığında aracı değişken olarak modelde kullanılan işkoliklik örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkiye sokulduğunda örgütsel bağlılığın bağımlı değişken olan performans üzerindeki etkisini % 13 azalttığını göstermektedir.

Tablo 3. Analiz Sonuç Tablosu

Aracı Model (Baron ve Kenny, 1986; HayesProcess 2.15)						
Doğrudan Etkiler	Katsayı	St.Sap.	t	p	R ²	

İşkoliklik (Bağımlı Değişken)					
Sabit	1,3657	0,2631	5,1914	0.000	
Örgütsel Bağlılık (Bağımsız Değişken)	0.64	0,0901	7,1861	0.000	0.252* a *
Performans (Bağımlı Değişken)					
Sabit	1,8599	.3350	5,5520	0.000	
İşkoliklik (Aracı Değişken)	-0,1992	.0949	-2,0985	.0375	b
Örgütsel Bağlılık (Bağımsız Değişken)	0.4779	0.1223	3,9057	0.0001	0.0910 c' **
Sobel Test	Etki		z		
Dolaylı Etki	-.1290	.0646	-1,9966	.0459	
Doğrudan Etki	Etki	St.Sap.	LLCI	ULCI	
	0.4779	0.1223	0.1376	0.5602	c'
Toplam Etki	Etki	St.Sap.	t	p	R ²
	0.3489	0.1070	3,2618	0.0014	0,0650 c **
*** $p < .001$; n=195 Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals: 1000 Level of confidence for all confidence intervals in output: 99,00					

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öz belirleme kuramı (Ryan ve Deci) ve sosyal mübadele kuramı çerçevesinde önerilen modele göre yapılan araştırma sonuçlarının kısmi aracılık etkisini ortaya çıkarması memnuniyet vericidir. Araştırmanın yapıldığı şehir olan Sinop ülkenin en fazla dış göç veren şehirlerinden bir tanesidir. İşsizlik vb. etkilerden dolayı oluşan olumsuz havada bireylerin iş sahibi olmaları bireyler ve içinde yaşadıkları toplum açısından çok değerli bir gelişme olarak görülmektedir. İşletmenin çalışan profiline bakıldığında Türkiye standartlarına göre işçi sınıfının özelliklerini barındırmaktadır. Asgari ücret düzeyindeki gelirlerine rağmen çalışma arzuları ya da işlerine bakış açısı olumlu olarak görülebilir. Sosyal değişim kuramına göre işsizliğin yaşandığı bir bölgede iş sahibi olmaları karşılığında bireylerin de işlerini kaybetmemek ve kendilerine verilen bu fırsatı değerlendirmek için daha fazla fedakârlık gösterecekleri düşünülür. Sinop'ta birey için işi önemli olmakla birlikte ev vb. sorumlulukları olan bireyler için daha da önemi artmaktadır. Bu şekilde sahip olduğu iş imkânına çok çalışarak karşılık veren bireylerin işkolikliği yaşaması da muhtemel olarak görülmektedir. Korelasyon ve regresyon sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki yüksek etkisi buna bağlanabilir.

Öz belirleme kuramına göre açıklanacak olursa farklı sebeplerden dolayı eğitim vb. şartlara sahip olamayan bireylerin Sinop çerçevesinde yaşamda kendilerini ispatlayabilecekleri bir alan olarak gördükleri iş çevresinde yoğun ve sürekli çalışmak örgütsel bağlılıklarının göstergesi olabileceği gibi bunun mantık dışı boyutta olmasıyla işkolikliğin yaşanabileceği görülmektedir. Diğer yandan Sinop ülkenin farklı illeri karşılaştırıldığında tam kolektivist özellik göstermese de işçi sınıfı için kolektivist ve belirli sosyal normlar etkisini hissettirmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışan kesim iş ortamında bulunduğu rahatlatma ve diğer olumlu

duyguları aile çevresinde bulamayabilir. Bu yüzden iş ortamında daha fazla vakit geçirme düşüncesinde olabilir.

Araştırmada örgütsel bağlılığın işkoliklik oluşturmasının gözlenmesi Enaitai vd. (2012) ve Gholipur vd.'nin (2008) araştırmalarında çıkan sonuçları desteklemiştir. Yine Shimazu vd.'nin (2012) 2000 civarında Japon çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada işkoliklik ve örgütsel bağlılık arasında da olumlu ilişki bulunmuştur. Bunun yanında işkolikliğin bu çalışmalarda doğrudan performans üzerinde olumlu etkisi gözlenirken bu araştırmada işkolikliğin performans üzerinde olumsuz etkisi gözlenmiştir. Bu dikkate alınması gereken bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın işkolikliğe yol açabileceği muhtemel görülmektedir. İşkolikliğin olumlu veya olumsuz sonuçlarına rağmen bir rahatsızlık olarak kabul edildiği gerçektir. Gelişmiş ülkelerde iş kaynaklı rahatsızlık olarak kabul edilen işkolikliğe yönelik yasal tedbirler alınmazsa işverenlerin çalışanlara yönelik bu dolaylı etkilerinin maliyeti hem bireysel hem de kamusal çerçevede yoğun olarak yaşanacaktır. Dolayısıyla ülkemizde de işkolikliğe ilişkin koruyucu maddeler çalışma kanunlarına koyulabilir. İş kaynaklı doğrudan veya dolaylı rahatsızlıkların gelişmiş ülkelerde maliyetinin milyarlarca dolar seviyesinde olduğu ifade edilmektedir. Sırf Kanada'da psikolojik nedenlerden dolayı işgücü kaybı, tedavi vb. nedenlerle uğranılan toplam zararın yıllık 30 milyar doların üzerinde olduğu ifade edilmektedir (Yener, 2015). İşkolikliğin de bu tür bir rahatsızlık olduğu kabul edilirse yetkili makamların buna yönelik tedbir alması önerilebilir.

İşkolikliğin gözlenebileceği düşünüldüğü için yerel bir işletme bu araştırmada örneklem olarak kullanılmıştır. Yöntem kısmında da açıklandığı üzere yerel ve

geleneksel aile işletmelerinde işletme sahiplerinin yönetici olarak görülmesi ve işletmenin hemen hemen tüm fonksiyonlarında etkilerinin gözlenmesi yaygındır. Bu tür işletmelerde çalışanların yöneticilerinin etkisini üzerinde fazlasıyla hissederek kendilerinden beklenenin daha fazlasını işletmeleri için vermeleri gözlenmektedir. Bunun temel belirleyeni yukarıda ifade edildiği gibi işletme sahibinin geleneksel davranışları olduğu gibi diğer bir belirleyen de yerel de ve sektörde yaşanan işsizlik problemidir. Çalışanlar işsizlik nedeniyle bu işe mahkûm olma algısıyla da işlerinde işkoliklik derecesinde ödün vermektedirler. İşletme sahipleri ve yöneticiler için bu bakış açısı olumlu örgütsel kültürü oluşturmada faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Becker, H. S. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35, 235-244.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: New approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relations*, 50(6): 701-726.
- Bennett, N. ve Masholder, K. (1997). Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 19, 163-72.
- Bishop, J. W. ve Scott, K. D. (1997). How commitment affects team performance (employee commitment). *Society for Human Resources, HR Magazine*, 42, 107-112.
- Blau, P. M. 1964. *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.

- Bonebright, C. A., Clay, D. L. ve Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469–477.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt ve W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (71–98). New York: Jossey-Bass.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. ve Sager, C. E. (1993) 'A theory of performance', in C. W. Schmitt and W. C. A. Borman (eds), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey- Bass, pp. 35-70.
- Cantarow E. (1979). Women workaholics. *Mother Jones*, Vol. 6, 1979.
- Chen, C. (2006). Improving work-life balance: REBT for workaholic treatment. In: R. J. Burke. (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 310–330). Edward Elgar, Cheltenham, UK
- Cherrington (1980). Workaholism in organization: Gender differences. *SexRoles*, 41, 333-345.
- Cherrington D. J. (1980) . *The work ethic* ;American Management Association, New York, NY.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

- Emerson, R. M. (1972). Exchange Theory, Part I: A Psychological Basis for Social Exchange. In J. Berger, M. Zelditch, and B. Anderson, eds., *Sociological Theories in Progress*, vol. 2. Boston: Houghton Mifflin.
- Erdoğan E. (2011). Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- Fornes, S. L. ve Rocco, T. S. (2004). Commitment elements reframed (antecedents and consequences) for organisational effectiveness. *Florida International University*, 19 (3), 391-397.
- Gagne', M. ve Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gallup Organizations Survey - September 26, 2002. Available at: [http://gmj.gallup.com /op/ article. asp?l=232](http://gmj.gallup.com/op/article.asp?l=232). Erişim Tarihi. Haziran, 2, 2017.
- Greenhalgh, T. (1996). Beyond the call of duty. *Accountancy*, 118, 44-45.
- George, J. M. ve Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Green, F. (2008). Leeway for the loyal: A model of employee discretion. *British Journal of Industrial Relations*, 46(1), 1-32.
- Hogan, R. ve Hogan, J. (2001) Assessing leadership: A view from the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 40-51.

- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology* 62:597–606.
- Jaros S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen’s (1991) three component model of organizational commitment and turnover intentions. *J. Vocational Behav.*, 51: 319-337.
- Johnstone, A. ve Johnston, L. (2005). The Relationship between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism. *Workaholism & Organizational Relationships*. *New Zealand of Psychology*, 34 (3).
- Kanfer, R. ve Heggstad, E. D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 19, 1-56.
- Katzenbach, Jon R. (2000). Peak performance, aligning the hearts and minds of your employees. Boston: Harvard Business School Press.
- Kaufman, R. (2000). *Mega Planning, practical tools for organizational success*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Kim, W. C., ve Mauborgne, R. A. (1993). Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals’ corporate strategic decisions. *Academy of Management Journal*, 36, 502-528
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O’Driscoll, M. P. ve Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) (1992)

Workaholism Battery. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75, 357-369.

Machlowitz, M. (1980). Workaholics; Living with them, working with them; Addison-Wesley Publishing Company, Reading, MA.

Maslach, C., Jackson, S. E. ve Leiter, M. P. (1996). MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Mayer, R. C. ve Shoorman D. F. (2000). Differentiating antecedents of organizational Commitment, a test of March & Simon model. J Organiz Behav. 2000; 19 (1) : 47-9.

McMahon, B. (2007). Organizational Commitment, Relationship Commitment and Their Association with Attachment Style and Locus of Control. Unpublished Master Thesis. Georgia Institute of Technology, 2007.

Meyer J. P. ve Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment"; Human Resource Management Review 1. 1991.

Meyer, J. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace, theory research and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Mowday, R.T. Porter, L. W., ve Steers, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment absenteeism, and turnover. San Diego, CA: Academic Press.

Nelson, R. (1999). Low-Cost ways to build employee commitment. Inc.com. Retrieved June 22, 2003 from http://www.inc.com/articles/growth/reality_check/reality_check_basics/16412.htm.

- Nespor, K. (1999). *Dependence on Work*. Praha: Grada publishing.
- Oates W. (1971) . *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. , New York : World.
- O'Reilly, C.A. ve Chatman, J. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organizational fit. *Academy of Management Journal*. 34, 487-516.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*,6,513-563.<http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600>
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. ve Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Coworkers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147–164.

- Rakhshanimehr, F. and Jenaabadi, H. (2015). Relationship of Workaholism with Teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Psychology*, 2015(6), 1469-1477.
- Randall, M. D. ve Cote, J. A. (1991). "Interrelationships of Work Commitment Constructs." *Work and Occupation*, 18 (2): 194-211.
- Rezaei, N., Jalilian, K., Jalilian, H. ve Jalilian, H. (2014). The Relationship between Workholism and Organizational Commitment. *J. Appl. Environ.Biol.Sci.*, 4(5) 271-276.
- Rhodes, S. R. ve Steers, R. M. (1981). Conventional vs. worker-owned organizations. *Human Relations*, 12, 1013-1035.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications Ninth Edition*, Prentice Hall, New Jersey pp. 181-182.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.
- Roe, R. A. (1999). Work performance: A multiple regulation perspective. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 14, pp. 231-335). Chichester: Wiley.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A. ve Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23, 155–172.
- Scott K. S., Moore K. S. ve Miceli M. P.(1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, Vol. 50, No. 3.
- Seifi, A., Ayati, M. ve Fadaei, M. (2015). The Study of the relationship between internet addiction and depression, anxiety and stress among students . *International Journal of Economy, Management and Social Sciences* 3(12), 28-32.
- Shimazu, A. Schaufeli, W., Kubota, K. Ve Kawakami, N. (2012). Do Workaholism and Work Engagement Predict Wel-being and Performance in Opposite Directions. *Ind Health*, 50(4), 316-321
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520–536.
- Spence J. T. ve Robbins A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 58, No. 1.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., ve Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85, 526–535.
- Varona, F. (2002). Conceptualization and management of communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations. *Online American Communication Journal*. Vol. 5, 3.

Vodanovich, S. J. ve Piotrowski, Ch. (2006). Workaholism: A Critical but Neglected Factor of Organization Development. *Organization Development Journal*, 24, 55–60.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered. *Psychological Review*, 66, 297–333.

Yener, S. (2015). Psikolojik Rahatlık Algısının Paylaşılan Liderlik ve İşten Ayrılma Arasındaki ilişkide aracı rolü. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmamış doktora tezi.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Positive effect of organizational commitment on the sustainable competitiveness of organization is broadly accepted through business world. Besides researches in which positive results of organizational commitment are observed there are also researches in which negative results of organizational commitment are observed. Workaholism which is accepted as negative result of organizational commitment is explained as an irresistible drive to work incessantly. Performance states the positive outputs of employees which are in line with organizational targets. In this research model in which positive effect of organizational commitment will be decreased by workaholism. 155 employees of an organization in Sinop are composing sample group. According to results of analyses partial mediation effect of workaholism is observed.

Method

Instruments of workaholism, work commitment and performance are conducted on 155 employees of a factory in Sinop. SPSS 21 is used to analyze data of research. Also macro of Process 3.0 which is used with SPSS is used to analyze the mediation model. Process 3.0 enables the users to test relationships among variables simultaneously.

Findings (Results)

According to results of correlation tests positive relationship is observed between commitment and workaholism ($r=0,50$, $p<0,01$), commitment and performance ($r=0,26$, $p<0,01$) and negative relationship is observed between workaholism and performance ($r=-0,01$, $p>0,01$). Also according to results of regression analyses relatively strong association of commitment with workaholism and performance is observed.

Conclusion and Discussion

Although there are a lot of studyings about workaholism and commitment still there is a dilemma about results of workaholism. While according to results of many studyings workaholism results in negative consequences whereas many results show positive results of workaholism. At the other side hardworking can be named either workaholism or work engagement depends upon the contextual and environmental factors in many researches.

Predictors of performance which are thought as commitment and workaholism are questioned in this research. But measuring the effect of workaholism as a mediating variable on the relationship between commitment and performance makes this research remarkable. Another contribution of this research is using two important theories in order to explain relationships of research model. Social Exchange Theory of Blau and Self Determination Theory of Deci and Ryan (2000) are used as main theoretical frames of research model.