

İŞKOLİKLİĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*

The Effect Of Workaholism On Organizational Commitment: A Research In Banking Sector

Serkan BAYRAKTAROĞLU **, Dzhemilya DOSALİYEVA ***

ÖZET

Bu çalışma, modern toplumun en yaygın hastalıklarından biri olan işkoliklik ile olumlu çalışan davranışları üzerinde pozitif etki yarattığı düşünülen örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi keşfetmeye yönelik yapılmıştır. Araştırmada Marmara Bölgesi'nde bankacılık sektöründe çalışmakta olan 319 kişi yer almıştır. Araştırma neticesinde, araştırmaya katılan denekler kendilerini işkolik olarak tanımlamamışlardır. Bunun nedeni olarak banka çalışanlarının buldukları ağır çalışma koşullarını benimsemelerinden dolayı verilen ifadelerde daha çok orta derecelere yönelmiş olabildikleri düşünülmektedir. Bu çalışma sonucunda sadece işkoliklikle ilgili boyutlardaki yükselişin örgütsel bağlılığı da olumlu yöne etkilediği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte işkoliklik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılmış regresyon analizi sonucuna göre, işkolikliğin işten zevk alma ve işe güdülenme hissi boyutlarının artması örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu arttırmakta; işe güdülenme hissi boyutunun artması duygusal, normatif ve devamlılık bağluluklarının, dolayısıyla işe güdülenme hissi boyutunun artması genel anlamda örgütsel bağlılığını arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, İşkolik, Örgütsel Bağlılık, Bankacılık Sektörü.

* Bu çalışma, Prof. Dr. Serkan Bayraktaroğlu'nun danışmanlığında Dzhemilya Dosaliyeva'nın Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bölümü Yüksek Lisans tezinden türetilmiş ve 17. Yönetim ve Organizasyon Kongre'sinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

** Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, serkanb@sakarya.edu.tr

*** Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, dzhemilya-d@hotmail.com

ABSTRACT

This study has been conducted with the purpose of exploring the relationship of the concept of workaholism, as one of the biggest problems and illnesses of the modern society, and the concept of organisational commitment that is thought to have positive effect on positive worker behaviour. The sample of the study consisted of 319 workers from the Banking Sector within Marmara Region. In this study there has been no participant defined as workaholic by themselves. It is probably due to the fact that bank workers generally are in heavy working conditions and hence they are not aware of the working conditions. As a result of this study, the rise in workaholic dimensions seem to be affecting organisational commitment positively. However, regression analysis results show that as affective and normative dimensions of organisational commitment increase, work enjoyment dimension of workaholism also increases and in general terms, organisational commitment affects workaholism positively.

Key Words: Workaholism, Workaholic, Organizational Commitment, Banking Sector

1. GİRİŞ

İş yaşamında, sosyo-ekonomik ve ileri teknoloji gibi birçok alanda gelişmenin süreklilik kazandığı bir toplumda yüksek performans sağlamanın yolu, bireyin profesyonel anlamda kendini gerçekleştirmesinden geçmektedir. Günümüzde bireyin kariyeri, itibarı, toplumdaki yeri, profesyonel niteliklere veya diğerlerinden daha hızlı çözüm üretebilme özelliğine bağlı olduğu için; daha çok insan, işini hayatındaki en önemli konu olarak görmektedir. Bu eğilim özü itibarıyla salt kötü olarak algılanamaz, zira çalışmak insanın özgüvenini artırır ve kendini gerçekleştirmesine yol açar. Ancak iş hayatındaki yoğun çalışma temposu, artan sorumluluklar ve esnek çalışma saatlerinin olmaması, işgören davranışlarını negatif yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, birey için iş, bir araç olmaktan çıkıp amaç haline dönüşebilir. Bu durum öngörülmediği takdirde işgörenin olumsuz davranışları artarak performansını düşürmekte ve bireyi mesleki deformasyona sürükleyebilmektedir. Bu mesleki deformasyon türlerinden birisi işkoliklik olgusudur (Klimova ve Barabanschikova, 2015). İşkoliklik, gündelik hayatta sıklıkla kullanılmasının yanı sıra bilimsel literatürde de güncelliğini koruyan bir konudur. Web of Science veri tabanına bakıldığında, işkolikliği baz alan bilimsel makale sayısının artmış olduğu dikkat çekmektedir. 1976 ile 1990 yılları arasında 31, 1990 ile 2000 yılları arasında 54, 2001 ile 2010 yılları arasında ise 143 çalışma yayınlanmıştır (Lovakov, 2012: 28). Çalışmaların yoğunluğuna rağmen işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olduğu konusunda fikir birliği henüz sağlanmış değildir. Ancak literatürde işkolikliğin olumsuz olduğu, işgöreni, ailesini ve iş ortamını negatif etkilediği kanaati hâkimdir. İşkoliklik, bireyleri fizyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan olumsuz etkilediği için sonuçları itibarıyla bireysel ve toplumsal bir

sorun olmakla birlikte; yapılan arařtırmalarda, dūřūnūlenin aksine iřkolikliđin ۆrgūt açısından da uzun dۆnemde zararlı olabileceđi bulunmuřtur (Özen Kutanis ve akal, 2015).

Entelektüel sermayenin her geçen gün ۆnem kazanması ve artan rekabet koşullarında işletmelerin en temel ۆzelliđi olması, ۆrgütsel bağlılığa olan ilgiyi artırmıştır. ۆrgütsel bağlılık konusunun, ۆrgütsel başarının etkin mekanizması olduğu fikri, bugüne kadar konu ile ilgili oldukça kapsamlı araştırmaların yapılmasına sebep olmuştur. Bu çeşitli araştırmalarda ۆrgütsel bağlılık duygusu olan çalışanların performansının, iş tatmininin, ۆrgütsel verimliliğin arttığı; işe devamsızlığın ve personel devir hızının azaldığı doğrulanmıştır. ۆrgütsel bağlılık, çalışanın ۆrgütün bir üyesi olabilmek için güçlü isteği, ۆrgütün yarar ve çıkarlarına yönelik çalışanın yüksek seviyede çaba sarf etmesi ve işgörenin çalıştığı kuruluşun değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabul edilmesi olarak tanımlanabilir. Bundan dolayı ۆrgütsel bağlılığı olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörlerin araştırılması ۆnemli bir gereklilik olmaktadır.

Bu çalışmada, kavramsal çerçeveyi oluşturan işkoliklik ile ۆrgütsel bağlılık kavramlarının arasındaki ilişkinin ampirik olarak ortaya konulması amaçlanmıştır. İşkoliklik ve ۆrgütsel bağlılık kavramları, ilk bakışta birbirini destekleyen ve pozitif sūreler olarak görölse de konunun ampirik olarak test edilmesi, ۆngörölme yen sonuçları açığa çıkarabilir. Bankacılık sektöründe yapılan bu araştırmanın hem araştırmacılara hem de insan kaynakları (İK) yöneticilerine faydalı bilgiler sağlayacağı umulmaktadır.

2. İşKOLİKLİK KAVRAMI

İşkoliklik son 15 yılda güncel bir konu haline gelmiş olsa da, tarihi 19. yy'ın ortalarına kadar uzanmaktadır. 1852 yılında Fransız yazar Gustave Flaubert işkolikliği, 'acı verici ve sapkınlık düzeyinde işini sevmek' olarak tanımlamaktadır (Bakker ve Leiter, 2010; Klimova ve Barabanschikova, 2015). Bilimsel anlamda ise işkoliklik kavramı, 1970'li yıllarda yayılmaya başlamıştır. Ancak işkolikliğe yönelik tutumlar belirsiz olmuştur. Bazı araştırmacılar çalışmalarında işkolikliği pozitif bir nitelik olarak tanımlarken olgunun sadece ۆrgüt için değil işkolik olan bireyin kendisi için de faydalı olduğunu vurgulamakta, yani işlerine bağlı çalışanların işlerinden yüksek düzeyde tatmin oldukları, ۆrgütlerine ve kariyerlerine güçlü bağlılık duydukları dūřūnılmektedir (Machlowitz, 1980; Korn ve diđ, 1987; Sprankle ve Ebel, 1987, Luk'yanov ve diđ., 2012). Buna göre işine güçlü bir şekilde bağlı çalışanlar işten ayrılmayı dūřūnmezler (Mudrack, 2004).

İşkolikliği negatif olarak değerlendiren araştırmacılar işkolikliği diğer bağımlılıklarla eşdeğer tutmakta ve diğer bağımlılıklarda olduğu gibi işkoliklik de yaşanan olumsuzlukların ve başarısızlıkların bir neticesidir, kaçış yolu olarak görölmelidir. İşkolik olan birisi yaptığı işi, geçimini sağlayan, hayatının bir parçası olarak değil, hayatının anlamı olarak görmektedir. Bununla birlikte işkolikler işlerine karşı söz konu-

su olan bu saplantılı bağlılığı örgütsel etkilerden çok içsel ihtiyaçlardan dolayı geliştirirler (Burke ve diğ, 2006a). Ayrıca işkoliklerin mutsuz, saplantılı, işlerini etkinlikle yerine getiremeyen ve çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkileyen kişiler oldukları ileri sürülmektedir (Burke ve diğ, 2006b). Bugün işkolikliğin negatif etkilerinin daha çok öne çıktığı ampirik olarak desteklenmiştir. Cherrington (1980) işkolikliği ölçüsüz işe irrasyonel bağlılık olarak tanımlamaktadır (Burke, 2000). Minirth (1981)'e göre ise işkolik kişiler, işlerini kişisel duygularından bir kaçış yolu olarak görmektedir (Snir ve Harpaz, 2004). Moiser (1982) işkolikliği tanımlarken çalışma saatlerini temel almaktadır. Buna göre işkolikler haftada en az 50 saat çalışan kişilerdir (Burke, 2000). Schwarzer (1982) yüksek düzeyde işlerine bağlı çalışanların obsesif-kompulsif eğilimlerinin güçlü olacağını ileri sürmektedir. Ona göre işlerine bağlı çalışanların, işlerinde uzun zaman ve enerji harcamaları, özel hayatlarında onları rahatsız eden olaylardan kaçış isteğinden kaynaklanmaktadır (Mudrack, 2004). Shaef ve Fassel (1988), Killinger (1991), Porter (1996), işkolikliğin bir hastalık olduğunu belirtmektedirler (Snir ve Harpaz, 2004:522). Fassel (1990)'e göre saplantılı işkolikler verimli çalışan değildirler. Aynı zamanda işkolikler iş çevrelerini olumsuz yönde etkilerler (Russo ve Waters, 2006). Spence ve Robbins (1992), işkolik kişileri diğer çalışanlara nazaran “yüksek düzeyde işe bağımlı, içsel baskıları azaltmak için işe güdülenen ve işlerinden düşük düzeyde eğlence sağlayan kişiler” olarak tanımlamaktadırlar (Douglas ve Morris, 2006).

Bireyin sürekli çalışma ihtiyacını hissetmesi, çalışmadığı zaman bundan rahatsızlık duyması olarak tanımlanabilen işkoliklik davranışını sergileyen birey, zamanla işi ile özdeşleşir. İşkoliklerin yaşamları da iş odaklıdır. İş, insan için oldukça önemlidir; zira iş sayesinde birey maddi destek elde eder. Fizyolojik, güvenlik, kendine saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılar. Ancak iş, hayatın tek amacı haline gelince, durum tehlike arz etmeye başlar. İşsiz yapamama bir alışkanlık haline gelir, iş bir bağımlılığa dönüşür. Ama sonuç olarak işkolik kimseye fayda sağlamaz, zira kendisini ve ailesini ihmal eder, öncelik verdiği konular iş lehine değişir, birey yakın ve uzak çevresinden soğur. İş bireyi aştığı zaman sağlık sorunları artar, psikolojik ve sosyal sorunlar oluşur.

İşkoliklerin düşünölenin aksine örgütlerine de faydaları olmaz. Hatta işkolik çalışanlar iş yeri için potansiyel bir tehlike kaynağıdır. Zira işkoliklik stresli çalışma ortamının oluşmasına, morallerin bozulmasına sebep olur, bütün çalışma düzenini bozar. Çalışanların hayatta kalabilmek için dört elle sarıldıkları roller, üretkenlik ve iş gücü kalitesinin önünde bir engele dönüşür.

İşkolik kişi kısa süre içinde üstün performans sergileyerek hızlı yükselebilir; fakat kariyeri parlak ve hızlı olduğu kadar çabuk söner. Yoğun çalışma temposu bireyin tükenmesine yol açar. Duygusal tükenme, işkoliklerin profesyonel hastalığıdır. Bunun nedeni çalışanın üzerine yapabildiğinden fazla iş yükü alması, güç ve yeteneklerini yanlış kullanmasıdır. İşveren, işğörenlerin uzun süreli ve verimli çalışmasını arzu

etmekte olduğu için işkolikliği onaylamamalıdır; çünkü işkoliklik çalışan kişinin yeteneklerini köreltmektedir. Bugünkü şartlarda insanların aşırı olarak işe odaklanması bilgi paylaşımı ve yenilikçi olmayı sınırlandırmaktadır. İşkolikler sadece ailelerine zaman ayırmamak ile kalmazlar, sürekli meşgul oldukları için çalıştıkları alan ile ilgili gelişmeleri takip edemez duruma gelirler, başka alanlarla ilgili bilgi edinmezler, bunun neticesinde profesyonel olarak gelişmezler. Zira onlar “çalışmak» zorunda olduklarını düşündükleri için, fiziksel olarak ilgili literatürü okumaya, seminerlere ve bilimsel etkinliklere zaman ayıramazlar.

İşkolik kişiler sürekli başarılı olma ve başkaları tarafından onaylanma ihtiyacı duymaktadır. Kişi başarısız olmaktan, başkalarının gözünden düşmekten, tembellikle suçlanmaktan ve yöneticinin gözünde başkalarından daha kötü görünmekten korkmaktadır. Bu korkular, kişinin bulunduğu psikolojik halinde hâkim olan telaş duygusundan kaynaklanmaktadır. İşkolik kişi ailesinden ve arkadaşlarından sürekli uzaklaşarak çalışmaya odaklanmakta ve böylece yaşadığı kaygılarla baş başa kalmaktadır (www.narcom.ru, 2015). İşkoliklerin görev ve sorumluluklarını devretmeleri çok zordur. Çünkü onlar görevlerini kendileri yapmak isterler. Görev ve sorumluluk devretseler bile sürekli diğerlerinin işlerine karışırlar ve müdahalede bulunurlar. Aynı zamanda işkolikler katılım ve bilgi paylaşımını da reddedebilirler. İşkolikler standart programlarına karşı sıkı bir bağlılık duyarlar ve problemlerin çözümünde esnek davranmazlar (Maslach, 1986).

İşkolikliğın olumlu ve olumsuz yönlerini ön plana çıkaran farklı yazarların görüşleri değerlendirildiğinde, olumsuz özelliklerin daha ağır bastığı görülmektedir. İşkoliklik, diğer bağımlılıklar gibi yok edici nitelik taşımaktadır. İşkolikliğın özellikleri duygusal ve davranışsal boyutlarda ele alınabilir. İşkolikliğın duygusal boyuttan davranışsal boyuta taşınma süreci işkolikliğın anlaşılmasında önemlidir. Sonuç olarak, işkolikliğın özellikleri literatürde bireysel ve kültürel boyuttaki farklılıklar ihmal edilerek ele alınmıştır. Bu nedenle kültürler arası karşılaştırmalara dayalı çalışmalara ihtiyaç vardır.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Son yıllarda yaşanan deneyimler, insan sermayesinin doğru ve rasyonel kullanılmasının örgütlerin piyasada lider olma olasılığını arttırdığını göstermektedir. “İnsan” faktörünün rekabet edebilirlik niteliğine sahip olduğu düşüncesi ve işgören sadakatinin rekabet üstünlüğü sağladığı kanaati, araştırmacıların ve yöneticilerin örgütsel bağlılık olgusuna karşı sürekli artan ilgilerini açıklamaktadır. Yöneticiler, örgütsel bağlılığın güçlendirilmesini örgütsel başarının etkin mekanizması olarak görmektedir. Work USA Survey 2000 verilerine göre örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan çalışanlar, hissedarlarına üç yıl içerisinde %112 kâr kazandırmışken; örgütlerine düşük düzeyde bağlı işgörenler ise sadece %76 oranında gelir sağlamıştır. Fleetn Boston Financial Corp. verilerine göre ise banka sektöründeki çalışanlarının bağlılık duygusu

%1 artarsa yılda 11 milyon dolar değerinde gelir elde edilebilir, ayrıca işe almada ve oryantasyon eğitiminde 15-19 milyon dolar değerinde tasarruf sağlanabilir. Örgütlerine bağlı işgörenlerin %90'ı, çalıştıkları kuruluşlarını başkalarına iyi bir iş yeri olarak tavsiye ederler ve %55'i başka işverenlerden gelen teklifleri reddetmeye hazırdırlar (Dominyak, 2006).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır (Gül, 2002). Araştırmacı, örgütüne fazla bağlı kişinin tanımını yapmış ve örgüt için muhtemel zararları üzerine çalışmıştır (Atay, 2006). Örgüt insanı, meslektaşlarını yaratıcılık kaynağı olarak algılamak, bir yere bağlı olma duygusunun, kendisinin nihai ihtiyacı olduğuna inanır (Randall, 1987).

Örgütsel bağlılık bir davranış biçimi, amaca yönelik davranışlar bütünü, teşvik edici bir etken ya da bir tutum olarak değerlendirilebilir (Dunham ve diğ., 1994; Lois ve Nyhan, 1994; Morris ve Sherman, 1981, Modway ve diğ., 1979, Onay Özkaya ve diğ., 2006). Genel olarak örgütsel bağlılık kavramının işgörenin örgütlerine sadece zarar vermemeleri değil, onların gönüllü olarak çalıştıkları kuruluşun başarılı olabilmesi için çaba harcamalarını ifade ettiği sanılmaktadır. Zarar getirmeyen, resmi normlar ve kurallara uyan bireyin güvenilir, hatta dürüst bir çalışan olduğuna varsayılır, fakat bu onun örgütüne bağlı ve sadık olduğuna anlamına gelmez (Dominyak, 2006).

Çalışanlara kendi amaç ve değerlerini benimsetmeyi başaran örgüt, sadık ve örgütün başarılı olabilmesi için çabalayan personeli kazanabilmektedir, aynı zamanda işgörenlerinin çalıştıkları kurumla gurur duymalarını teşvik etmektedir (www.psychoru, 2015). Örgütsel bağlılık olgusunun karakteristik özellikler aşağıdaki gibidir (Ulutaş, 2003: 34):

- a) Çalışan örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duymaktadır.
- b) Çalışanlar, örgütün yarar ve çıkarlarına yönelik olarak yüksek seviyede çaba sarf etmektedir.
- c) Çalışan çalıştığı kuruluşun değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabullenmektedir.

Örgütüne bağlı olan işgörenin diğer çalışanlara nazaran daha verimli ve performansının daha yüksek olduğuna düşünölmektedir, bununla birlikte yapılan çeşitli araştırmalar örgütsel bağlılık ile devamsızlık, işe geç kalma ve işgücü devri arasında negatif yönde ilişkinin olduğuna ortaya koymuştur (Ersoy, 2007). Netice olarak örgütsel bağlılığın işletmeler için büyük önem taşıyan bir konu olduğuna düşünölebilir.

Örgütsel bağlılık tanımlamalarından yola çıkarak örgütün üyesi olmaktan hoşnutluk duyan ve beklentilerin karşılandığını algılayan bireyin, örgütüne karşı olumlu davranışlarda bulunacağı düşünölmektedir. Örgütsel bağlılık, yüksek performansın bir belirleyicisidir. İşe geç kalma eylemi ile örgütsel bağlılık arasında da negatif yönde güçlü bir ilişkinin olduğuna belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın yokluğu çalışanın örgüt-

ten ayrılması ile ifade edilir. Bu bağlamda alternatif iş imkanları olsa dahi yüksek düzeyde bağlılık hissedenden kişinin işten ayrılmak istemeyebileceği söylenebilir. Yapılan araştırmalar da bunu desteklemekte ve örgütsel bağlılık ile işgören devir hızı (turnover) arasında doğal olarak, kuvvetli negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Güncelliğini koruyan örgütsel bağlılık kavramına ilişkin önemli araştırmaların ve çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Fakat örgütsel bağlılığının ne olduğu konusunda fikir birliği henüz sağlanmış değildir. Bununla birlikte uzmanların çoğu örgütsel bağlılığın, örgütsel başarının etkin mekanizması olduğu konusunda hemfikirlerdir.

Araştırmalarda örgütlerine bağlılık duygusu olan çalışanların performansının, iş tatmininin, örgütsel verimliliğin arttığı; işe devamsızlığın, personel devir hızının azaldığı doğrulanmıştır (Ferris ve Aranya, 1983; Culverson, 2002; Brown, 2003; Guatam ve diğ., 2004, Erdem, 2007). Örgütlerine bağlı olan kişiler daha çok, daha iyi ve daha uzun süre çalışırlar. Böyle çalışanlar örgütlerinin ayakta kalmaları ve gelişme göstermeleri için bazı zorluklara tahammül etmeye hazırdır. Söz konusu olan tüm getiriler, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarıya ulaşabilmeleri açısından örgütsel bağlılığın önemli bir konu olduğunu göstermektedir.

Son dönemde yapılan çeşitli çalışmalarda, hızla değişen çevresel faktörler karşısında, örgütsel bağlılığın uygunluğu ve sürekliliğine şüpheyle bakılmaya başlanmıştır. Bu araştırmalarda çalışanların küçülerek büyüme, yeniden yapılanma ve şirket evlilikleri gibi uygulamalar karşısında örgütsel bağlılık yolu ile uzun süre mücadele edemeyecekleri ileri sürülmektedir (Suliman ve Iles, 2000).

Örgütsel bağlılık işkoliklikten farklı olarak pozitif olduğu düşünülen önemli bir kavramdır. Örgütsel bağlılığın çalışan davranışları üzerinde pozitif etki yarattığının düşünülmesi, örgütsel bağlılığı araştırmacıların dikkate değer bir konu olarak görmesine yol açmaktadır.

İşkoliklik ve örgütsel bağlılığı ilişkilendirmeye yönelik yapılmış bazı çalışmalarda iki olgu arasında zayıf bir korelasyon bulunduğu belirlenmiştir (örn. Burke, 1999; Burke ve Koskal, 2002; Burke ve Richardsen vd. 2004, Kesen, 2015). Bir yandan işkoliklik olumlu bir olgu olarak değerlendirildiğinde örgüte bağlılık, işkoliklik davranışının bir neticesi olarak ortaya çıkabilir (Scott ve diğ., 1997). Bununla birlikte çoğu zaman bir bağımlılık olarak ele alınan işkoliklik olgusunun işgörenin örgüte olan bağlılığı pekiştireceği düşüncesi yanıltıcı olabilir, zira işkolik kişiler işe bağlıysen, örgütlerine bağlı olan işgörenler örgütün amaç ve değerlerine inanmakta ve bu doğrultuda hareket etmektedir (Bakker ve diğ., 2008). İşgörenlerin işletmeye olan devam bağlılıkları, örgütten ayrıldıklarında kaybedeceklerini düşündüklerinde veya alternatif işin yokluğunu hissettiklerinde artmaktadır (Aziz ve diğ., 2013). Bu durum özellikle özgüveni düşük olan kişiler için geçerlidir. Tiftik ve Zincirkıran (2014)'ın çalışmasında örgütsel bağlılık ile işkoliklik arasında pozitif korelasyon bulunmuştur.

Diğer yandan örgütsel bağlılığın işkolikliği arttırması da mümkündür (Aziz, 2003), zira çalışanlar ödül elde ederek veya cezadan kaçınarak örgüte uyum ve bağlılıklarını arttırmaya yönelebilirler (Aronson, 1999 akt. Kesen, 2015) ve bu ödül alma ve cezadan kaçınma arzusu çalışanları işkolikliğe sürükleyebilir. Tekstil ve otomotif sektörlerde faaliyet gösteren firmalarda yapmış bir araştırma neticesinde işkolikliğin artmasında örgütsel bağlılığın önemli bir rolü olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılığın da işkolikliği arttırdığı gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarının ise işkolikliği etkilemediği görülmüştür (Kesen, 2015).

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİ

1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada literatürde yer alan işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin ampirik olarak test edilmesi amaçlanmıştır. İşkoliklikle örgütsel bağlılık kavramları ilk bakışta birbirini destekleyen süreçler olarak görülse de konunun ampirik olarak test edilmesi öngörülmeven sonuçlara yol açabilir. Bankacılık sektöründe yapılan bu araştırmanın İK yöneticilerine faydalı bilgiler sağlayacağı umulmaktadır. Araştırmanın bankacılık sektöründe yapılmanın sebebi, işgörenlerin mesai saati dışında çalışmak zorunda kalmalarıdır.

1.2. Araştırmanın Yöntemi

Bankacılık sektöründen kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen ve Marmara bölgesinde yer alan özel, kamu bankaları ile özel finans kurumlarında beyaz yakalılara uygulanan anketlerle işkoliklik tipleri ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi kurulmaya çalışılmıştır. Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile Spence ve Robbins’in WorkBAT ölçeğinden yararlanılarak geliştirilen Kart (2005) tarafından Türkçe’ye çevrilerek geçerliği ve güvenilirliği test edilen; birçok yazar tarafından kullanılan (Örneğin Bardakçı, 2007) işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. İşkoliklik ölçeğinde geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış iki alt boyut yer almaktadır. Bunlar İşten Zevk Alma (WE) ve İşe Güdülenme Hissi (D) alt boyutlarıdır. İşten Zevk Alma boyutu 9, İşe Güdülenme Hissi boyutu 11 olmak üzere ölçek toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. İşkoliklik ölçeğindeki işe bağlılık boyutunun yapılan araştırmalarda geçerliği ve güvenilir çıkımmasından dolayı (Bardakçı, 2007) bu boyut değerlendirme dışı tutulmuştur. Meyer ve Allen’in ölçeği, duygusal bağlılık boyutu 6 ifade, devam bağlılığı boyutu 6 ifade ve normatif bağlılık boyutu 6 ifade olmak üzere toplam 18 ifadeden oluşmaktadır. İfadeler 5’li Likert tipiyle yanıtlanmış ve katılma derecesine göre “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” veya “Kesinlikle Katılıyorum” olarak cevaplanmıştır. Puanlamada önermelere verilen cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine doğru 1–2–3–4–5 şeklinde kodlanmıştır.

Araştırma kapsamında ulaşılan verilere dair istatistiki analizler (Frekans dağılımı, Korelasyon, Regresyon, ANOVA,), SSPS analiz programı ile değerlendirilerek hipotezler test edilmiştir.

1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Marmara Bölgesindeki banka çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan özel, kamu bankaları ve özel finans kurumlarına 150'şer tane olmak üzere toplam 450 anket verilmiş ve bunlardan 325 tanesi geri dönmüş ve 6 tanesi değerlendirmeye dâhil edilememiştir. Araştırmada Marmara Bölgesi'ndeki bankacılık sektöründe çalışmakta olan 319 kişi yer almaktadır (%70,9 geri dönüş oranı). Deneklerin 125'i (%39,2) özel banka, 96'sı (%30,1) kamu bankalarında ve 98'i (%30,7) de özel finans kurumlarında çalışmaktadırlar. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri:

İşkoliklik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirdiğimiz araştırmada oluşturulan ana ve alt hipotezler aşağıdaki gibidir:

Ana Hipotezler:

H 1: İşkoliklik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H 2: İşkoliklik boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H 3: İşkoliklik boyutlarının örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkisi vardır.

Alt Hipotezler

H 4: İşten zevk alma boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H 5: İşten zevk alma boyutu ile normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H 6: İşten zevk alma boyutu ile devamlılık bağlılığı boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H 7: İşe güdülenme boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H 8: İşe güdülenme boyutu ile normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H 9: İşe güdülenme boyutu ile devamlılık bağlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H 10: İşkoliklik boyutlarının duygusal bağlılık boyutu üzerinde etkisi vardır.

H 11: İşkoliklik boyutlarının normatif bağlılık boyutu üzerinde etkisi vardır.

H 12: İşkoliklik boyutlarının devamlılık bağlılığı üzerinde etkisi vardır.

1.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, kısıtlı bir sürede, sadece ulaşılabilen banka şubelerinde ve gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Yoğun çalışma temposu arasında, her ne kadar deneklerin anketleri sağlıklı bir şekilde cevaplaması takip edilmiş olsa da, anket yönteminden kaynaklanan zayıflıklar bu çalışma için de geçerli olacaktır.

1.5. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Verilerin analiz edilmesi sonucunda çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Demografik bulgular, işkoliklikle ve örgütsel bağlılıkla ilişkili bulgular aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özelliklerin Frekans Dağılımı Tablosu

		N	YÜZDE
Cinsiyet	Erkek	162	50,8
	Kadın	157	49,2
Yaş	20–24	73	22,9
	25–29	122	38,2
	30–34	59	18,5
	35 ve üstü	65	20,4
Eğitim	Lise	43	13,5
	Ön lisans	69	21,6
	Lisans	185	58,0
	Lisansüstü	22	6,9
Medeni hal	Bekâr	174	54,5
	Evli	145	45,5
Çocuk sahibi	Var	104	32,6
	Yok	215	67,4
Çalışma süresi	1 yıldan az	56	17,6
	1–5	153	48,0
	6–10	37	11,6
	11–15	29	6,1
	16 ve üstü	44	13,8
Unvan	Yönetici personel	79	24,8
	Yönetici olmayan personel	240	75,2
Haftada iş yerinde geçirdiği süre (saat).	-40	71	22,3
	41–49,9	111	34,8
	50+	137	42,9

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’de görülebileceği gibi örneklemin %50,8’i erkek, %49,2’si ise kadınlardan oluşturmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (% 61,1) 20–29 yaş aralığında yer almakta ve % 79,6’sı ön lisans ve lisans mezunudur. Örneklemin % 54,5’i bekâr ve %67,4’ü de çocuk sahibi değildir. Katılımcıların yakla-

şık yarısı (%48,0) 1–5 yıl arasında kurumlarında çalışmaya devam etmekte ve %75,2 gibi büyük bir kısmı kurumlarında yönetici olmayan personel unvanı ile çalışmaktadır. Deneklerin % 77'sinden fazlası haftada 40 saatten fazla çalışmaktadır. Haftada 50 saatten daha fazla çalışanların işkoliklik riskinin fazla olabileceği düşüncesi ile bu oran yaklaşık % 43 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Ortalamaları

	Boyut	Ortalama
İŞKOLİKLİK	İşten zevk alma	3,147
	İşe güdülenme	3,193
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Duygusal bağlılık	3,378
	Normatif bağlılık	3,365
	Devamlılık bağlılığı	3,1

İşkoliklik ölçeğinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde işten zevk alma ($\bar{X} = 3,147$) ve işe güdülenme ($\bar{X} = 3,193$) boyutlarının orta düzeyde olduğu; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ($\bar{X} = 3,378$) ve normatif ($\bar{X} = 3,365$) bağlılığın orta derecenin üzerinde ve devamlılık bağlılığının ($\bar{X} = 3,1$) ise orta derecelerde olduğu belirlenmiştir. Örnekleme bankacılık sektöründe karşılaşılabileceği düşünülen düzeyde işkolikler çalışanların bulunmadığı anlaşılmıştır. Deneklerin duygusal ve normatif bağlılıklarının da devamlılık bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 3: İşkoliklik Boyutları İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

Boyut	Ortalama	Std. Sapma	İşten zevk alma	İşe güdülenme	Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı
İşten zevk alma	3,1473	,51176	1				
İşe güdülenme	3,2374	,57455	,497**	1			
Duygusal bağlılık	3,3804	,73131	,442**	,332**	1		
Normatif bağlılık	3,3636	,71371	,451**	,402**	,603**	1	
Devam bağlılığı	3,0993	,68927	-,005	,193**	-,053	,174**	1

** 0,01 anlamlılık düzeyine göre (2-yönlü)

Korelasyon analizinde veriler arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi ($p=0,01$) olarak ele alınmıştır. Tablo 3’de görüldüğü üzere Pearson Correlation değeri $r=0,442$ olduğundan işten zevk alma ile duygusal bağlılık arasında orta derecede pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Pearson Korelasyon değeri $r=0,451$ olduğundan işten zevk alma ve normatif bağlılık arasında orta derecede pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşten zevk alma ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Böylece “İşten zevk alma boyutu ile devamlılık bağlılığı boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiş bulunmaktadır. Aynı paralellikte işe güdülenme hissi ile duygusal bağlılık ($r=0,332$) ve normatif bağlılık ($r=0,402$) arasında orta derecede pozitif yönlü korelasyon, işe güdülenme hissi ile devamlılık bağlılığı ($r=0,193$) arasında ise zayıf anlamlı bir korelasyon olduğu saptanmıştır.

Tablo 4: İşkoliklik Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Std. Edilmemiş Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Std. Sapma	Beta						
1(Sabit)	1,111	,252		4,407	,000*				
İşten zevk alma	,525	,082	,367	6,385	,000*	,460	,212	,207	42,503 ,000**
İşe güdülenme	,191	,073	,150	2,603	,010*				

Bağımsız değişken: İşten zevk alma ve işe güdülenme hissi
Bağımlı Değişken: Duygusal bağlılık

*Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

**Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Hipotez 10 için yapılan çoklu regresyon analizinin sonuçları doğrultusunda, duygusal bağlılık boyutundaki değişimin %21’i ($R^2=0,212$) bağımsız değişken tarafından açıklandığı belirlenmiştir. ANOVA sonuçları anlamlılık sütündeki değer oluşturan regresyon modelinin $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. İşkolikliğin işten zevk alma ($\beta=0,367$ $p=0,00$) ve işe güdülenme hissi ($\beta=0,150$ $p=0,10$) boyutlarının duygusal bağlılığın üzerinde pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Bundan dolayı hipotezin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu kabul edilebilir.

Tablo 5: İşkoliklik Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Std. Edilmemiş Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Std. Sapma	Beta						
1(Sabit)	,949	,241		3,940	,000*	,495	,246	,241	51,413 ,000**
İşten zevk alma	,465	,079	,333	5,922	,000*				
İşe güdülenme	,294	,070	,237	4,204	,000*				
Bağımsız değişken: İşten zevk alma ve işe güdülenme hissi Bağımlı Değişken: Normatif bağlılık									

*Değer 0,05düzeyinde anlamlıdır.

**Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Hipotez 11 (İşkoliklik boyutlarının normatif bağlılığı üzerinde etkisi vardır.) için yapılan çoklu regresyon analizinin sonuçları doğrultusunda, normatif bağlılık boyutundaki değişimin %25'i ($R^2=0,246$) bağımsız değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. ANOVA sonuçları anlamlılık sütündeki değer oluşturan regresyon modelinin $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. İşkolikliğin işten zevk alma ($\beta=0,333$ $p=0,00$) ve işe güdülenme hissi ($\beta=0,237$ $p=0,00$) boyutlarının normatif bağlılığın üzerinde pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Bundan dolayı hipotezin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu kabul edilebilir.

Tablo 6: İşkoliklik Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Std. Edilmemiş Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Std. Sapma	Beta						
1(Sabit)	2,660	,261		10,201	,000*	,225	,051	,045	8,464 ,000**
İşten zevk alma	-,181	,085	-,134	-2,128	,034				
İşe güdülenme	,312	,076	,260	4,113	,000*				
Bağımsız değişken: İşten zevk alma ve işe güdülenme hissi Bağımlı Değişken: Devamlılık bağlılığı									

*Değer 0,05düzeyinde anlamlıdır.

**Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Hipotez 12 (İşkoliklik boyutlarının devamlılık bağlılığının üzerinde etkisi vardır.) için yapılan çoklu regresyon analizinin sonuçları doğrultusunda, devamlılık bağlılığı boyutundaki değişimin %5'i ($R^2=0,051$) bağımsız değişken tarafından belirlen-

miştir. ANOVA sonuçları anlamlılık sütündeki değer oluşturan regresyon modelinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. İşkolikliğin işe güdülenme hissi ($\beta = 0,260$ $p = 0,00$) boyutunun devamlılık bağlılığı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmişken, işkolikliğin diğer alt boyutu anlamlılık değerleri ele alındığında işten zevk almanın devamlılık bağlılığı boyutu üzerine etkisi bulunmamıştır.

Sonuç olarak araştırmada işkolik olarak tanımlanabilecek bireylere rastlanmadığı söylenebilir. Bununla beraber işkoliklik boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında orta derecede pozitif yönlü ilişkiler olduğu bulunmuştur. Ayrıca işkoliklik ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye yönelik yapılmış regresyon analiz sonucuna göre ise İşkoliklik boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Netice olarak işkoliklik ve örgütsel bağlılık boyutları arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğu söylenebilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde insanların iş yerinde kendilerini ispat etmeye çalışmaları, işsiz kalma korkuları, teknolojik gelişmelerin iş yapma biçimlerini etkilemesi ve çalışanların bunları takip edebildiklerini göstermeye çalışmaları sonucu artmaya başlayan işkoliklik olgusunun ve etkilerinin araştırılması, günümüzde daha çok önem arz etmeye başlamıştır.

Bu araştırmada literatürde yer alan işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. İşkoliklikle örgütsel bağlılık kavramları ilk bakışta birbirini destekleyen süreçler olarak görülse de, zamanla işkoliklikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatifleşme olasılığının çok yüksek olabileceği düşünülebilir.

Bu çalışmada işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve banka çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. İşkoliklikte, işten zevk alma ve işe güdülenme hissi olmak üzere iki boyuta yer verilmiştir. Örgütsel bağlılığın da duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır ve araştırmada bu boyutlar yer almıştır.

Bankacılık sektöründe yapılan araştırma sonucunda işten zevk alma ve işe güdülenme hissi ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İşe güdülenme hissi ile devam bağlılığı arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gerçekleştirilen araştırmada, işkolik olarak tanımlanabilecek denekler ile karşılaşılmağı. Bunun nedeni olarak banka çalışanlarının buldukları ağır çalışma koşullarını benimsemelerinden dolayı verilen ifadelerde, daha çok orta derecelere yönelmiş oldukları düşünülebilir. Bu çalışma sonucunda işkoliklikle ilgili boyutlardaki artışın örgütsel bağlılığını da pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte işkoliklik ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye yönelik yapılmış regresyon analizi işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarının duygusal ve normatif bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca yapılan analizlerde işten zevk alma

boyutunun devamlılık bağıllığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konmuştur. Bununla birlikte regresyon analizi, işe güdülenme hissi boyutunun devamlılık bağıllığını artırdığını ortaya koymuştur.

Yapılmış araştırma neticesinde işkoliklik olgusunu olumsuz olarak nitelendiremeyiz, bunun yanı sıra yapılmış birçok çalışma ve iş yoğunluğu nedeniyle artan ölümler işkolikliğin önemli bir sorun haline geldiğinin göstergesidir. Bu amaca yönelik seminerler düzenlenmeli ve katılım sağlanmalıdır. Bu şekilde işkolik eğilimli kişilerin işe alınması, mevcut çalışanların ise işkolik davranışları sergilemeleri önenebilir.

İş görenlerin de bu konularda bilgi sahibi olmalarını sağlamaya yönelik gerekli programlar düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır. İşletmelerde işkolikliği teşvik eden örgütsel uygulamalardan vazgeçilmelidir. Örneğin, bankacılık sektöründeki personelin mesai saatleri dışında fazla çalışmalarının alışkanlık haline dönüşmesinin önüne geçilmeli ve çalışanların mesai saati kapsamında daha verimli ve etkin çalışmaları için gerekli alt yapı kurulmalıdır; işkoliklik davranışları ödüllendirilmemelidir.

Toplumda işkolikliğin olumlu bir olgu olması ile ilgili yaygın olan genel kanaat ile mücadele edilmelidir. Bunun için işkoliklik konusunda mikro (bireysel ve örgütsel) ve makro (toplumsal) düzeyde daha ciddi araştırmalar yapılmalı ve toplumun bilgilendirilmesi için bu araştırma sonuçlarından yararlanılmalıdır.

Araştırmadan çıkarılabilecek bir başka öneri de Türkiye’ye özgü örgütsel bağıllık ve özellikle işkoliklik ölçeklerinin geliştirilmesi gerektiğidir.

KAYNAKÇA

Atay, Seynur (2006), *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağıllığa Etkisi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., ve Swords, B. (2013), The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance And Addiction In The Measurement Of Workaholism. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 14 (2), 71-86.

Aziz, S. (2003), *A study of workaholism: Toward clearing up the confusion*, Graduate College of Bowling Green State University. Doctoral dissertation, Retrieved February 03, 2015, from ProQuest Information & Learning.

Bakker, A. B. ve Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press.

Bakker, A. B., Schaufeli W.B., Leiter M. P. ve Taris, T. W., (2008) Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology, *Work Stress*, 22: 3, ss.187-200.

Bardakçı, S. (2007), *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Brown, Barbara B. (2003), *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*, Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University, PhD Thesis.

Burke, J. R., Matthiesen, S. B. ve Pallesen, S. (2006 a), Workaholism, Organizational Life and Well-Being of Norwegian Nursing Staff, *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, ss. 463–477.

Burke, J. R., Matthiesen, S. B. ve Pallesen, S. (2006 b), Personality Correlates of Workaholism, *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, ss. 1223–1233.

Burke, J. Ronald (2000), Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values, *Personel Review*, Vol. 30, No. 6, ss. 637–645.

Cherrington, D.J. (1980), *The Work Ethic*, American Management Association, New York, NY.

Culverson, Dawn E. (2002), *Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study With in The Parks Canada Agency*, Ontario: University of Waterloo, MA Thesis.

Доминяк В. (2006), “Организационная Лояльность: Основные Подходы”, Менеджер По Персоналу, №4, сс. 34–40, (Dominyak, V. (2006). Organizacionnaya Loyaltost: Osnovniye Podhodi, *Menedjer Po Personalu*, No. 34, s. 34–40, <http://dominiak.spb.ru/publ/publ15.html>, 11.05.2015).

Douglas, J. E. ve Morris, R. J. (2006), Workaholic or Just Hard Worker?, *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, ss. 394–417.

Dunham, R.B., ve Grube, J.A. (1994), “Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition“, *Journal of Applied Psychology*, 79, ss 370-380.

Erdem, Ramazan (2007), Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 63 – 79.

Ersoy, Sevdije (2007), *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Fassel, D. (1990), *Working Ourselves to Death: The High Costs of Workaholism, the Rewards of Recovery*, Harper Collins, San Francisco, CA.

Ferris, Kenneth R. ve Aranya, Nissim (1983), A Comparison of Two Organizational Commitment Scales, *Personnel Psychology*, 36, ss. 87-98.

Guatam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004), Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts, *Asian Journal of Social Psychology*, 7, ss. 301-315.

Gül, Hasan (2002), “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 2, Sayı: 1, s. 37–55.

<http://www.narcom.ru/cabinet/online/109.html>, 12.05.2015

<http://www.psycho.ru/library/2266>, 12.12.2008.

Kart, M.E. (2005), Reability and Validity of The Workaholism Battery (work-batt): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33(6), ss. 609–618.

Kesen M. (2015), Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8, 4, ss. 53-68.

Killinger, B. (1991), *Workaholics: The Respectable Addicts*, Simon and chuster, New York, NY.

Климова, О. А. и Барабанщикова, В.В. (2015), Разработка Программы Предотвращения Развития Трудоголизма Как Профессионально Обусловленной Деформации, (Klimova, O.A. ve Barabanschikova V. V. (2015), Razrabotka Programmi Predotvrascheniya Razvitiya Trudogolizma Kak Professional'no Obuslovlennoy Deformacii), http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2015/data/6933/uid57662_report.pdf, (24.05.2015).

Korn E.R., Pratt, G.J. ve Lambrou, P.T. (1987), *Hyper-Performance: The A.I.M. Strategy For Releasing Your Business Potential*, N.Y.: John Wiley.

Ловаков А. В. (2012), Трудоголизм: Понятие, Методики Измерения, Предикторы и Последствия, *Организационная Психология*, Т. 2., № 4. сс. 28 – 42, (Lovakov, A. V. (2012), Trudogolizm: Ponyatie, Metodiki İzmereniy, Prediktory i Posledstviya, *Organizacionnaya Psihologiya*, Cilt: 2, No: 4, ss. 28- 42), http://ecsoc-man.hse.ru/hse/2013/02/18/1306932228/OrgPsy_2012-4_Lovakov_28-42.pdf, (24.05.2015).

Lois, K. ve Nyhan, R. C. (1994), Dimensions of Organizational Commitment In The Public Sector: An Empirical Assessment, *Public Administration Quarterly*, 99, ss. 99-118.

Лукьянов, О. В., Щеглова, Э. А. и Балашова (Аркан), М. Ю. (2012), Исследование Риска Развития Психологической Зависимости От Работы (Трудоголизма) В Современной России, *Вестник Томского Государственного Университета*, № : 363, сс. 183 – 187, (Luk'yanov, O.V., Scheglova, E.A. ve Balashova (Arkan), M.Yu. (2012), İsledovanie Riska Razvitiya Psihologicheskoy Zavisimosti Ot Raboty (Trudogolizma) V Sovremennoy Rossii, *Vestnik Tomskogo Go-*

sudarstvennogo Universiteta, No: 363, ss. 183 - 187), <http://journals.tsu.ru/uploads/import/876/files/363-183.pdf>, (24.05.2015).

Machlowitz M. (1980), *Workaholics: Living With Them, Working With Them*, Reading, MA: Addison-Wesley.

Maslach, Christina (1986), Sretss, Burnout and Workaholism, *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, In Kilburg, Thoreson ve Nathan, DC, American Psychological Association, Washington, s. 53–75.

Minirth, F., Meier, P., Wichern, F., Brewer, B. ve Skipper, S. (1981), *The Workaholic and His Family: an Inside Look*, Baker Book House, Grand Rapids, MI.

Modway, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, ss.224-247.

Moiser, S.K. (1982), *Workaholics: An Analysis of their Stress, Success and Priorities*, Unpublished Master Thesis, University of Texas Austin, TX.

Morris, J.H. ve Sherman, J.D. (1979), Generalizability of An Organizational Commitment Model, *Academy of Management Journal*, 24, ss.512-526.

Mudrack, E. Peter (2004), Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No. 5, s. 490–508.

Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İ. ve Karaa, E. (2006), Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 13, Sayı: 2, ss. 77-96.

Özen Kutanis, R. ve Çakal, M. (2015), Spor İşletmelerinde Çalışanlar İşkolik mi?: İstanbul Örneği, *SDÜ Vizyoner Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 12.

Porter, G. (1996), “Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Out Comes of Excessive Work”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, ss. 70-84.

Randall, D. M. (1987), Commitment and Organization: The Organizational Man Revisited, *Academy of Management Review*, 12 (1), ss. 460 – 471.

Russo, A. J. ve Waters, L.E. (2006), Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, the Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling, *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, ss. 418–439.

Schaefer, A.W. ve Fassel, D. (1988), *The Addictive Organization*, Harper and Row, San Francisco, CA.

Schwarzer, R. (1992), *Self-efficacy: Thought Control of Action*, Washington, DC: Hemisphere.

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, ss. 287-314.

Spence, J.T. ve Robbins, A.S. (1992), “Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results”, *Journal of Personality Assessment*, Vol. 58 No. 1, ss. 160-178.

Sprankle J.K. ve Ebel, H.(1987), *The Workaholic Syndrome. N.Y.:Walker.*

Suliman, A. ve Iles, P. (2000), Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-performance Relationship: a Newlook, *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), ss. 407-426.

Tiftik, H., ve 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*, 15 (1), 171-184.

Ulutaş, Mehmet (2003), *Katılımcı Yönetimin Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılığa Etkisi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

