



AKADEMİKBAKİŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞKOLİZM ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hakan GÖKGÖZ* Agah Sinan ÜNSAR**

Öz

Örgütsel özdeşleşme işgörenlerin buldukları örgütü benimseyerek örgütle kişiliklerini özdeşleştirmeleri ve kendilerini örgütleriyle bir bütün olarak görmeleri olarak ifade edilmektedir. İşkolizm ise bireyin zorunluluk hissetmesi, içinden gelen bir zorunluluk veya çalışma güdüsünün olması ya da kontrol edilemez bir şekilde çalışma bağımlılığı ile çalışma ihtiyacı duyması sonucunda bütün zamanını ve enerjisini iş için harcaması olarak belirtilmektedir. Bu çalışmanın amacı üniversitelerde görev yapmakta olan akademik personelin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işkolizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışma kapsamında 302 akademisyen, ankete geri dönüş yapmış ve elde edilen veriler Spss ve Lisrel programları yardımıyla analiz edilmiştir. Sonuçlara göre örgütsel özdeşleşmenin işkolizmin altboyutları olan aşırı çalışmayı ve kompulsif çalışmayı pozitif yönde etkilediği, kadın akademisyenlerin aşırı çalışma düzeylerinin daha yüksek olduğu, Prof.Dr. ve Öğr.Gör.Dr. unvanındaki akademisyenlerin kompulsif çalışma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, işkolizm, aşırı çalışma, kompulsif çalışma

A RESEARCH ON THE PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND WORKAHOLISM OF THE ACADEMICIANS

Abstract

Organizational identification is defined as the employees' identification of their personalities with the organization by adopting it and seeing themselves as a whole with their organizations. Workaholism is defined as spending whole time and energy for work as a result of feeling compulsory, having compulsory feeling or working motivation or feeling the necessity of working by uncontrollable workaholism. The aim of this study is to determine the relationship between the levels of organizational identification and the perceptions of workaholism of the academic staff working at universities. In the scope of study, 302 academicians returned to the questionnaire and the data were analyzed by the help of Spss and Lisrel programs. According to the results, it was found that organizational identification positively affects over-working and compulsive working as the sub-dimensions of workaholism, women academicians have higher levels of over-working, the academicians entitled as Prof.Dr. and Inst.Dr. have higher levels of compulsive working.

Key Words: Organizational identification, workaholism, over-working, compulsive working

GİRİŞ

Örgütsel özdeşleşme işgörenlerin buldukları örgütü benimseyerek örgütle kişiliklerini özdeşleştirmeleri ve kendilerini örgütleriyle bir bütün olarak görmeleri olarak ifade edilmektedir. Örgütü ile özdeşleşen işgörenler dışarıdan örgütleri için bir eleştiri

* Öğretim görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, hakan.gokgoz@klu.edu.tr.

** Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sinanunsar@yahoo.com.



AKADEMİKBAKİŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



geldiğinde bunu kendi şahıslarına yapılmış bir eleştiri olarak görmekte ve yine benzer şekilde örgütün başarısından kendilerine pay biçerek bundan gurur duymaktadırlar. Örgütsel özdeşleşme örgütler açısından oldukça yararlı bir durumdur. Örgütü ile özdeşleşen işgörenlerde bağlılık, sadakat, tatmin, memnuniyet, iş performansı gibi durumlar görülebilirken, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, verim düşüklüğü gibi olumsuz durumlara rastlanmamaktadır. Çünkü örgütsel özdeşleşme ile birey, çalıştığı örgütü adeta kendi kişiliği gibi görmekte ve o şekilde faaliyet göstermektedir. Bir işgörenin, bulunduğu örgütle özdeşleşmesi ve kendini örgütle bir hissetmesi için öncelikle örgüte aitlik duygusunun oluşması, kişisel hedef ve amaçlar ile örgütün hedef ve amaçlarının aynı doğrultuda olması ve en önemlisi örgütün işgören açısından bir cazibesinin bulunması gerekmektedir.

İşkolik ise bireyin zorunluluk hissetmesi, içinden gelen bir zorunluluk veya çalışma güdüsünün olması ya da kontrol edilemez bir şekilde çalışma bağımlılığı ile çalışma ihtiyacı duyması sonucunda bütün zamanını ve enerjisini işi için harcayan kimse olarak tanımlanabilmektedir. İşkolik bireylerde işe karşı bir takıntı veya saplantı olduğu için çalışmadığı zamanlarda rahatsızlık duyduğu ve sürekli olarak işini düşündüğü belirtilmektedir. Eğer birey çalışmaya karşı zorunluluk hissediyorsa ve vaktinin çoğunluğunu işi için harcıyorsa bu işgörenin sağlığına, kişisel ve sosyal ilişkilerine vakit ayırmadığı düşünülebilmektedir. Ancak birey, sergilediği bu çalışma takıntısından memnuniyet duymaktaysa, bu işgörenin işe bağlılık ve iş tatminini gibi kavramlar açısından olumlu olarak değerlendirilebilmektedir.

1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, aslında bir sosyal kimliklendirme şeklidir. Bireyin kendisinin belli bir örgüte üyeliği veya belli bir örgüte ait olma algısıdır. Bir örgüte ait olmak, bireyin sosyal kimliğinin bir parçasını oluştururken, örgütün normları ve değerleri, o bireyin kendi kavramına dahil edilmekte ve birey, ait olduğu örgüt adına düşünmekte ve hareket etmektedir (Davila ve Garcia, 2012: 245). Sosyal kimlik kavramındaki temel varsayım, bireylerin kendilerini ait oldukları gruplar ve örgütler açısından düşünme eğiliminde olmalarıdır (Mozes, Josman ve Yaniv, 2011: 312). Kimlik kavramı, bir ilişki kurmak ve sürdürmek için bir örgüt veya gruptaki etkiyi kabul etme süreci olarak tanımlanmaktadır (Boroş, 2008: 2). Örgütsel kimlik ise bir bireyin kendisini, örgütü tanımladığına inandığı özelliklerle tanımlama derecesi şeklinde ifade edilmektedir (Tsuchiya, 2017: 2; Bhattacharya ve Elsbach, 2002: 28). Örgütsel özdeşleşme için sosyal kimlik perspektifinin önemi, bir örgütün üyeleri açısından sosyal cazibe içermesi ve bu sayede üyelerin örgüt içinde kalma istekliliğinin artması olarak belirtilmektedir (Moura ve diğerleri, 2008: 2).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin belirli bir örgütle olan birliğinin algılanması olarak tanımlanmaktadır. Bir işgören bir örgütle özdeşleştiğinde, sadece kişisel öz kimliği değil aynı zamanda örgütsel kimliği de bu yönde şekillenmektedir. Yani bu süreçte işgören, örgütsel özelliklerin bireysel özelliklerinin bir parçası olduğu ve örgütsel kimliğinin bireysel kimliğinin bir parçası olduğu algısına sahip olmaktadır (Li, Fan ve Zhao, 2015: 182). Örgütsel



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



özdeşleşme, işgörenin kendisini bulunduğu örgüte ait olduğunu hissettiği zaman oluşmaktadır (He ve Brown, 2013: 12). Örgütsel özdeşleşme ile işgörenler kendilerini çalıştıkları örgüte ait olma ya da birlik olma duygusu ile örgütün başarı ve başarısızlık durumlarını kendilerine atfetmeleri, örgüt dışındakilerle etkileşimlerinde ise kendilerini örgütün temsilcisi şeklinde görmektedirler (Turunç, 2011: 148).

Örgütsel özdeşleşme olgusu, aslında işgörenleri örgütlere bağlayan en önemli süreçlerden biri olarak nitelenebilmektedir (Cavazotte, Araujo ve Abreu, 2017: 292). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, birey ile işveren örgüt arasındaki psikolojik bir bağı temsil etmektedir. Bu bağ ise, işgörenin örgütten ayrılma olasılığını azaltmakta ve ayrıca örgüt içi takım çalışması ve örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmektedir. Çünkü işgörenler, özdeşleştikleri örgüte ait olmaktan gurur duymaktadırlar (Mozes, Josman ve Yaniv, 2011: 313).

Örgütler, bireylerin yaşamında önemli bir yere sahiptir. İnsanlar hem bilişsel hem de duysal olarak çalıştıkları örgütlerle özdeşleşmekte ve bu özdeşleşme ile özgüvenleri artmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin birey açısından önemi ise şu şekilde belirtilmektedir. Birincisi, özdeşleşme kavramı, bireyin öz kimlik kavramını geliştirmesi için önemlidir. İkincisi ise bireyin bir grup veya örgütle özdeşleşmesi, çalışan memnuniyetini, iş performansını, motivasyonu, bireysel karar vermeyi, işgören etkileşimini ve işgören kalıcılığını arttırması açısından önemlidir (Ho-Tang ve Mei-Ju, 2015: 540). Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme olgusu ile bireyin örgütle bir olma algısı örgütlerin başarısı için esastır. Bu sayede memnuniyet, işe katılım, sadakat, bağlılık gibi kavramlar açısından olumlu yönde katkı sağlanmaktadır (Jones ve Volpe, 2010: 1).

2. İşkolizm ve İşkoliklik

Günümüzde birçok işgören uzun saatler boyunca çalışmaktadır. Küresel ekonomi ve buna eşlik eden rekabetin baskısı, örgütleri çok çalışmak isteyen işgörenleri ödüllendirmeye itmektedir. 1970lerin başında Wayne E. Oates, yeterlilik sınırlarının ötesinde çalışmayı, “işkolik” olarak adlandırdığı bir olgu olan çalışma bağımlılığına benzetmiştir (Wijhe ve diğerleri, 2011: 254). Oates tarafından ortaya atılan bu işkolik teriminin, çalışma ihtiyacını abartmış olan bireylerin, sağlıkları, kişisel mutlulukları, kişilerarası ilişkileri ve sosyal işleyişi için tehlike oluşturabileceği ifade edilmektedir (Sussman, 2012: 2; Harpaz ve Snir, 2003: 292). Oates işkolik terimini zorunluluk veya kontrol edilemez bir şekilde çalışmaya ihtiyaç duyulmasını ifade etmek için kullanmıştır. Ancak daha sonra bu terim, haftada 50 saatin üzerinde çalışmayı tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır (Andreassen, 2014: 1; Giannini ve Scabia, 2014: 1).

İşkolizm terimi çalışma bağımlılığını veya sürekli çalışma ihtiyacını ifade etmektedir (Bartczak ve Oginska-Bulik, 2012: 3). Bir diğer tanıma göre ise işkolik daha geniş bir şekilde, gerekli olan işler için daha fazla zaman ve enerji harcayan birey olarak tanımlanmaktadır. Çağdaş tanımların çoğu, işkolizmi sürekli bir çalışma, uzun çalışma saatleri,



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk

Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –

KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



beklentilerin ötesinde iş yapma ve işe karşı bir takıntı olarak belirtmektedir (Andreassen, 2014: 1).

Oates, işkolik terimini alkolik terimine benzer bir kavram olarak düşünmüştür (Andreassen, 2014: 1; Sussman, 2012: 2). İşkolizm, bireyin sağlığını ve ilişkilerini bozan, kontrol edilemez bir ihtiyaç şeklinde durmadan ve aşırı çalışma isteği içinde olunması şeklinde tanımlanmaktadır (Gheorghita, 2014: 296). İşkolizm, kompulsif (zorunlu) ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır. İşkolik birey örgütsel beklentileri aşarak çalışmak için daha fazla vakit harcamakta ve çalışmadığı zamanlarda sürekli olarak işini düşünmektedir (Kesen, 2015: 55). İşkolik bireyler ile çok çalışan bireyler arasındaki ayrım, işkoliğin işe karşı aşırı bir bağımlılık duyması, çalışmadığı zamanlarda rahatsızlık hissetmesi olarak belirtilmektedir (Temel, 2006: 108). İşe bağımlılık teorisi işkolizmi, bireylerin çalışma isteklerini kontrol edememesini kompulsif (zorunlu hissetme) şeklinde ifade etmektedir (Temel, 2006: 109). Kompulsif çalışma, bireylerin içlerinden gelen bir zorunluluk duygusuyla haddinden fazla çalışmalarını şeklinde belirtilmektedir (Uğurlu ve Şahin, 2018: 1865).

İşkolizmin potansiyel sonuçları olarak kişilerarası ilişkiler, aile hayatı ve sağlık gibi bireyin yaşamlarının diğer yönlerini ihmal etmesi, kişisel yaşam dengesizliği, arkadaşlardan ve aileden yabancılaşma, varoluşsal bir kriz ve fiziksel semptomlar şeklinde belirtilebilmektedir. İşkolik yaşam tarzı, yüksek düzeyde stres ve kaygı ile fiziksel hastalığa neden olabilmektedir. İşkolizm sadece işgören için olumsuz sonuçlar doğurmakla kalmaz, aynı zamanda işkoliğin ailesi ve arkadaşları üzerinde de büyük etkisi bulunmaktadır (Bartczak ve Oginska-Bulik, 2012: 4). İşkolizm, saplantılı (obsesif) bir davranış olarak belirtilmekte ve bir işkolik gösterdiği bu davranıştan memnuniyet duymaktaysa işkolizm, olumlu bir bağımlılık şeklinde işini sevme, işe bağlılığı, verimi ve iş tatminini arttırmaktadır (Temel, 2006: 106).

3. Yöntem

Bu araştırmanın amacı üniversitelerde görev yapmakta olan akademik personelin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işkolizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla belirlenen araştırma modelinde örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni ve işkolizm bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Araştırma modelinin test edilmesi amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan, Türkçe uyarlaması Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılan ve 6 ifadeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği ile Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan ve 14 ifadeden oluşan işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda 2018 yılı Kasım ve Aralık aylarında Trakya bölgesinde faaliyet gösteren devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlere anket gönderilerek ulaşılmaya çalışılmış ve 302 anket geri dönüşü sağlanmıştır. Elde edilen bu veriler Spss istatistik programı ve Lisrel yapısal eşitlik programı ile değerlendirilerek sonuçları yorumlanmıştır.



4. Bulgular

Araştırma kapsamında akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işkolizm algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla belirlenen ölçeklerle elde edilen veriler ile öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, ardından iki ölçek için ayrı ayrı açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, araştırma modelinin yapısal eşitlik ile test edilmesi ve modelin iyilik uyum indeksleriyle karşılaştırılması, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon analizi ve son olarak araştırmanın değişkenleri ile sosyo-demografik özellikler arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla analizler yapılmıştır.

Tablo 1. Güvenirlik Testi Sonuçları

	İfade sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel özdeşleşme ölçeği	6	0,841
İşkolizm ölçeği	14	0,871
Anketin tamamı	20	0,866

Güvenirlik testi sonuçlarına göre 6 maddeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,841 olarak, 14 maddeden oluşan işkolizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,871 olarak ve 20 sorudan oluşan anketin tamamının güvenilirlik katsayısı 0,866 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değerlerin tümü 0,80 değerinin üzerinde olduklarından hepsinin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Lorcu, 2015: 208).

Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Madde	Faktör yükleri	Özdeğerler	Açıklanan toplam varyans	AVE	CR
ö5	0,808				
ö1	0,767				
ö6	0,753	3,357	55,944	0,56	0,88
ö2	0,729				
ö4	0,722				
ö3	0,703				

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi 0,846
Bartlett's küresellik testi (Sig. 0,000) (χ^2 643,05) (df 15)

Örgütsel özdeşleşme ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizinde tüm maddelerin faktör yüklerinin yüksek olduğu ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin toplam varyansın % 55,9'unu açıkladığı görülmektedir. Yakınsak geçerlilik sonuçlarına bakıldığında açıklanan ortalama varyans (AVE) değerinin 0.50 üzerinde (0,56) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerinin de 0.60 üzerinde (0,88) olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). KMO örneklem yeterliliği testinin sonucuna göre de (0,846) örneklemin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir



Tablo 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli Sonuçları

Faktör / madde	Standardize edilmiş yükler	Standardize edilmemiş yükler	t-değeri	R ²
Örgütsel özdeşleşme				
ö1	0.67	0.77	11.83	0.44
ö2	0.70	0.72	12.71	0.49
ö3	0.57	0.55	9.82	0.33
ö4	0.62	0.60	10.82	0.38
ö5	0.81	0.81	15.45	0.66
ö6	0.65	0.65	11.39	0.42

Serbestlik derecesi (df) 7
Ki-kare (χ^2) 11.96 (P = 0.10203)

Örgütsel özdeşleşme ölçeği için öncelikle Spss yardımıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmış, ardından da Lisrel yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre tüm standartlaştırılmış yol katsayıları 0.50 değerinin üzerinde olduğu için hepsi yüksek düzeyde etkiye işaret etmektedir (Şimşek, 2007: 126). Bu değer 1'e yaklaşması etkinin büyüklüğünü ifade etmektedir. Ayrıca tüm t-değerleri 2.576 değerinden büyük olduğu için doğrulayıcı faktör analizinin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğunu söylemek mümkündür (Çelik ve Yılmaz, 2016: 150; Şimşek, 2007: 86). R² değeri ise standartlaştırılmış yol katsayılarının karelerinin alınmasıyla hesaplandığı için yol katsayısı yüksek olan maddenin etkisinin ve açıklama oranının da yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Bulunan Değer	Sonuç
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df < \chi^2 \leq 3df$	11.96	İyi Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	1.7	İyi Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.048	İyi Uyum
RMR	$0.00 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.10$	0.025	İyi Uyum
SRMR	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.023	İyi Uyum
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.99	İyi Uyum
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$	0.99	İyi Uyum
PNFI	$0.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PNFI \leq 0.95$	0.46	-
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.99	İyi Uyum
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1.00$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$	0.97	İyi Uyum
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.99	İyi Uyum
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.99	İyi Uyum
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.96	İyi Uyum
PGFI	$0.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PGFI \leq 0.95$	0.33	-

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre uyum ölçütlerinin büyük çoğunluğunun belirtilen referans aralıklarında oldukları görülmekte (İlhan ve Çetin, 2014: 31; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 52) ve bu da iyi uyum



AKADEMİKBAKİŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



gösterdiğini ifade etmekte ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin kabul edilebilir bir model olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İşkolizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Madde	Boyutlar		Özdeğerler	Varyans açıklama yüzdesi	Cronbach's Alpha	AVE	CR
	Kompulsif çalışma	Aşırı çalışma					
i13	0,792						
i11	0,774						
i9	0,751						
i10	0,648		5,369	26,995	0,847	0,44	0,86
i8	0,634						
i12	0,584						
i6	0,549						
i14	0,503						
i1		0,701					
i3		0,699					
i4		0,699	1,524	22,240	0,774	0,42	0,81
i2		0,689					
i7		0,573					
i5		0,524					
Açıklanan toplam varyans				49,235			
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi 0,891 (Varimax döndürme yönetimi)							
Bartlett's küresellik testi (Sig. 0,000) (χ^2 1,444) (df 91)							

İşkolizm ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizinde ölçek iki altboyuta ayrılmış ve literatür yardımıyla bu altboyutlara aşırı çalışma ve kompulsif çalışma isimleri verilmiştir. Bu iki altboyutun tüm maddelerinin faktör yüklerinin yüksek olduğu ve işkolizm ölçeğinin toplam varyansın % 49,2'sini açıkladığı görülmektedir. Yakınsak geçerlilik sonuçlarına bakıldığında açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin 0.50 üzerinde ve birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin de 0.60 üzerinde olması beklenmektedir. Ancak AVE değeri 0.50'den küçükse (kompulsif çalışma 0,44 ve aşırı çalışma 0,42) ama CR değeri 0.60 üzerindeyse (kompulsif çalışma 0,86 ve aşırı çalışma 0,81) yapının yakınsak geçerliliği yeterli bulunmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981).

İşkolizm ölçeğinin faktör analizi sonrası ortaya çıkan iki altboyutuna güvenilirlik testi yapılarak (kompulsif çalışma 0,847 ve aşırı çalışma 0,774) altboyutların da güvenilir olduğu tespit edilmiştir. KMO örneklem yeterliliği testinin sonucuna göre de (0,891) örneklemin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir



AKADEMİKBAKİŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Tablo 6. İşkolizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli Sonuçları

Faktör / madde	Standardize edilmiş yükler	Standardize edilmemiş yükler	t-değeri	R ²
Aşırı çalışma				
i1	0.60	0.70	10.17	0.36
i2	0.65	0.71	11.22	0.42
i3	0.61	0.67	10.41	0.37
i4	0.53	0.61	8.76	0.29
i5	0.61	0.69	10.46	0.37
i7	0.53	0.65	8.87	0.28
Kompulsif çalışma				
i6	0.57	0.58	10.03	0.32
i8	0.63	0.73	11.31	0.39
i9	0.52	0.53	9.06	0.27
i10	0.71	0.73	13.38	0.50
i11	0.82	0.84	16.28	0.67
i12	0.67	0.61	12.30	0.44
i13	0.67	0.70	12.44	0.45
i14	0.49	0.56	8.58	0.24

Serbestlik derecesi (df) 72
Ki-Kare (χ^2) 123.78 (P = 0.00014)

İşkolizm ölçeği için öncelikle Spss yardımıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmış, ardından da Lisrel yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre tüm standartlaştırılmış yol katsayılarının 0.50 değeri civarında olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm t-değerleri 2.576 değerinden büyük olduğu için doğrulayıcı faktör analizinin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 7. İşkolizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Bulunan Değer	Sonuç
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df < \chi^2 \leq 3df$	123.78	İyi Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	1.7	İyi Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.049	İyi Uyum
RMR	$0.00 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.10$	0.052	Kabul Edilebilir
SRMR	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.044	İyi Uyum
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.96	İyi Uyum
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$	0.98	İyi Uyum
PNFI	$0.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PNFI \leq 0.95$	0.76	Kabul Edilebilir
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.98	İyi Uyum
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1.00$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$	0.95	İyi Uyum
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.98	İyi Uyum
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.94	Kabul Edilebilir
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.92	İyi Uyum
PGFI	$0.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PGFI \leq 0.95$	0.65	Kabul Edilebilir



İşkolizm ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre uyum ölçütlerinin hepsinin belirtilen referans aralıklarında oldukları görülmekte (İlhan ve Çetin, 2014: 31; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 52) ve bu da çoğunlukla iyi uyumu ve kısmen kabul edilebilir uyumu ifade etmekte ve işkolizm ölçeğinin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. Araştırmanın Ölçüm Modeli Sonuçları

Faktör / madde	Standardize edilmiş yükler	Standardize edilmemiş yükler	t-değeri	R ²
Örgütsel özdeşleşme				
ö1	0.76	0.87	13.94	0.57
ö2	0.61	0.63	10.54	0.37
ö3	0.57	0.55	9.75	0.32
ö4	0.58	0.56	9.79	0.33
ö5	0.70	0.70	12.63	0.50
ö6	0.75	0.75	13.75	0.56
Aşırı çalışma				
i1	0.62	0.76		0.38
i2	0.68	0.77	8.15	0.46
i3	0.61	0.69	7.67	0.37
i4	0.51	0.60	7.32	0.26
i5	0.58	0.69	7.44	0.34
i7	0.53	0.68	6.98	0.28
Kompulsif çalışma				
i6	0.55	0.59		0.31
i8	0.61	0.73	9.15	0.37
i9	0.54	0.57	7.33	0.30
i10	0.70	0.74	8.67	0.49
i11	0.83	0.88	9.44	0.70
i12	0.66	0.62	8.33	0.43
i13	0.68	0.73	8.50	0.46
i14	0.50	0.59	6.94	0.25

Serbestlik derecesi (df) 161
Ki-kare (χ^2) 345.80 (P = 0.00)

Ölçüm modeli sonuçlarına göre tüm standartlaştırılmış yol katsayıları 0.50 değerinin üzerinde olduğu için hepsi yüksek düzeyde etkiye işaret etmektedir. Ayrıca tüm t-değerleri 2.576 değerinden büyük olduğu için ölçüm modelinin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 9. Yapısal Modelin Uyum Ölçütleri

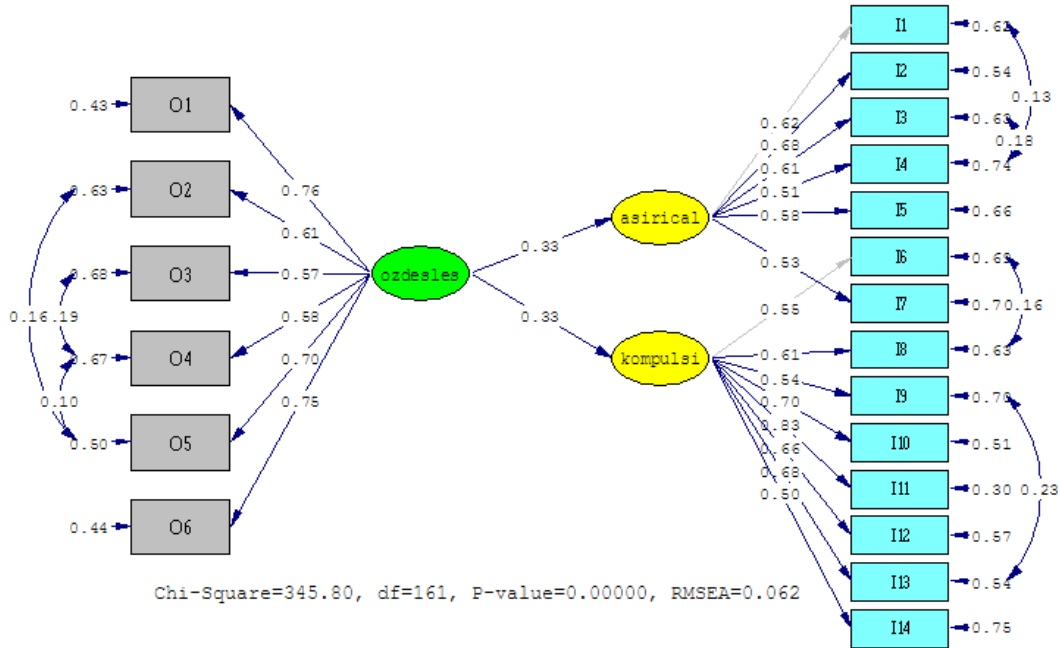
Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Bulunan Değer	Sonuç
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df < \chi^2 \leq 3df$	345.80	Kabul Edilebilir
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	2.1	Kabul Edilebilir
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.062	Kabul Edilebilir
RMR	$0.00 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.10$	0.14	-
SRMR	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.12	-



NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.92	Kabul Edilebilir
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$	0.95	İyi Uyum
PNFI	$0.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PNFI \leq 0.95$	0.78	Kabul Edilebilir
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.95	İyi Uyum
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1.00$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$	0.91	Kabul Edilebilir
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.95	İyi Uyum
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.90	Kabul Edilebilir
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.87	Kabul Edilebilir
PGFI	$0.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PGFI \leq 0.95$	0.69	Kabul Edilebilir

Yapısal modelin sonuçlarına bakıldığında ise uyum ölçütlerinin büyük çoğunluğunun belirtilen referans aralıklarında oldukları görülmekte (İlhan ve Çetin, 2014: 31; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 52) ve bu da modelin çoğunlukla kabul edilebilir uyum ve kısmen iyi uyum gösterdiğini ifade etmekte ve araştırma modelinin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir.

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Diyagramı



Yapısal eşitlik modelinin yol diyagramına göre örgütsel özdeşleşme değişkeni ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma değişkenleri arasındaki standardize edilmiş yol katsayıları 0.33 olarak görülmektedir. Modelin iyileştirilmesi adına örgütsel özdeşleşme ölçeğinde 2 ile 5, 3 ile 4, 4 ile 5 numaralı maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Yine aynı şekilde aşırı çalışma boyutunda 1 ile 4, 3 ile 4 numaralı maddeler arasında ve kompulsif çalışma boyutunda 6 ile 8, 9 ile 13 maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Elde edilen ki-kare, serbestlik derecesi ve RMSEA değerleri de modelin iyi uyum gösterdiğini belirtmektedir.



Tablo 10. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Değişkenler arası ilişkiler	Standart yükler	t-değeri	R ²
Örgütsel özdeşleşme → Aşırı çalışma	0.33	4.35	0.11
Örgütsel özdeşleşme → Kompulsif çalışma	0.33	4.47	0.11
Yapısal Eşitlikler			
Aşırı çalışma = 0.33 x Örgütsel özdeşleşme			
Kompulsif çalışma = 0.33 x Örgütsel özdeşleşme			

Yapısal eşitlik modellemesinin sonuçlarına bakıldığında örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni ile aşırı çalışma bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0.33). Bu değer, örgütsel özdeşleşmedeki bir puanlık artışın aşırı çalışma değişkeninde 0.33 puanlık bir artışa ve tam tersi örgütsel özdeşleşmedeki bir puanlık azalışın aşırı çalışma değişkeninde 0.33 puanlık bir azalışa neden olacağını ifade etmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 132). Ayrıca örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni, aşırı çalışma bağımlı değişkeninin % 11'ini açıklamaktadır (0.01 anlamlılık düzeyinde). Yine aynı şekilde örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni ile kompulsif çalışma bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0.33). Bu değer, örgütsel özdeşleşmedeki bir puanlık artışın kompulsif çalışma değişkeninde 0.33 puanlık bir artışa ve tam tersi örgütsel özdeşleşmedeki bir puanlık azalışın kompulsif çalışma değişkeninde 0.33 puanlık bir azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni, kompulsif çalışma bağımlı değişkeninin % 11'ini açıklamaktadır (0.01 anlamlılık düzeyinde). Buradan sonuçla akademisyenlerin kendilerini buldukları kuruma ait hissetmeleri, kurumlarıyla bütünleşmeleri ve özdeşleşmeleri, akademisyenlerin işkolizm düzeylerinde de artışa yol açmaktadır. Yani örgütsel özdeşleşme düzeylerinde artış görülmesi durumunda işkolizm seviyelerinde de aynı yöne bir artışa neden olacağı ifade edilebilir. Dolayısıyla örgütleriyle özdeşleşen akademisyenlerin işkolizme eğilimli oldukları söylenebilmektedir.

Tablo 11. Demografik Değişkenlerin Oranları

Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	178 58,9
	Erkek	124 41,1
Medeni durum	Evli	194 64,2
	Bekar	108 35,8
Çalışılan üniversite türü	Devlet	159 52,6
	Vakıf	143 47,4
Unvan	Prof.Dr.	18 6,0
	Doç.Dr.	12 4,0
	Dr.Öğr.Üyesi	90 29,8



AKADEMİKBAKİŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



	Öğr.Gör.Dr.	10	3,3
	Arş.Gör.Dr.	5	1,7
	Öğr.Gör.	111	36,8
	Arş.Gör.	56	18,5
Yaş	30 yaş ve altı	78	25,8
	31 - 35 yaş arası	95	31,5
	36 - 40 yaş arası	50	16,6
	41 yaş ve üzeri	79	26,2
Akademisyen olarak toplam çalışma süresi	2 yıl ve altı	54	17,9
	3 - 5 yıl arası	80	26,5
	6 - 10 yıl arası	90	29,8
	11 yıl ve üzeri	78	25,8

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine bakıldığında cinsiyet açısından % 58,9 kadın ve % 41,1 erkek, medeni durum bakımından % 64,2 evli ve % 35,8 bekar, görev yapılan üniversite türü olarak % 52,6 devlet üniversitesi ve % 47,4 vakıf üniversitesi, unvan açısından % 6,0 Prof.Dr., % 4,0 Doç.Dr., % 29,8 Dr.Öğr.Üyesi, % 3,3 Öğr.Gör.Dr., % 1,7 Arş.Gör.Dr., % 36,8 Öğr.Gör. ve % 18,5 Arş.Gör., yaş aralığı olarak % 25,8'i 30 yaş ve altı, % 31,5'i 31 - 35 yaş arası, % 16,6'sı 36 - 40 yaş arası ve % 26,2'si 41 yaş ve üzeri, akademisyen olarak toplam çalışma süresi bakımından ise % 17,9'u 2 yıl ve altı, % 26,5'i 3 - 5 yıl arası, % 29,8'i 6 - 10 yıl arası ve % 25,8'i 11 yıl ve üzeri olarak bulunmuştur. Bunlarla birlikte araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalaması 37, en küçük yaşın 23 ve en büyük yaşın ise 75 olduğu görülmüştür. Akademisyen olarak ortalama çalışma süresi ise 9,2 yıl, en az çalışma 1 yıldan az ve en fazla çalışma da 45 yıl olarak saptanmıştır.

Tablo 12. Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Örgütsel özdeşleşme	0,124	302	0,000
İşkolizm	0,068	302	0,002

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını görmek için yapılan normallik testi sonucuna göre gözlem sayısı 50'nin üzerinde olmasından dolayı (N 302) Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları incelenmiş ve her iki ölçek için p değerleri 0,01 değerinden küçük olduğu (0,000 ve 0,002) için normal dağılıma uymadığı belirlenmiştir (Lorcu,2015: 103). Bu yüzden farklılıkların belirlenmesi adına parametrik olmayan testler uygulanacaktır.



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Tablo 13. Korelasyon Analizi

	Örgütsel özdeşleşme	İşkolizm	Aşırı çalışma	Kompulsif çalışma
Örgütsel özdeşleşme	1			
İşkolizm	0,263**	1		
Aşırı çalışma	0,208**	0,843**	1	
Kompulsif çalışma	0,254**	0,900**	0,543**	1

(Spearman's rho) (N = 302) Sig. 0,000 (2-tailed) (** 0.01 seviyesinde anlamlı)

Korelasyon analizinde verilerin normal dağılıma uymamasından dolayı Spearman's rho yöntemi kullanılmış ve sonuçlara göre ölçekler ve altboyutları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yani değişkenlerden birinin değeri artınca ilişkide olduğu değişkenin de değeri aynı yönde artmakta veya değişkenlerden birinin değeri azalınca ilişkide olduğu değişkenin de değeri aynı yönde azalmaktadır (Seçer, 2017: 47). Buna göre örgütsel özdeşleşme ile işkolizm arasında pozitif yönlü bir ilişki (0,263), örgütsel özdeşleşme ile işkolizmin altboyutu olan aşırı çalışma arasında pozitif yönlü bir ilişki (0,208) ve örgütsel özdeşleşme ile işkolizmin altboyutu olan kompulsif çalışma arasında pozitif yönlü bir ilişki (0,254) görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme değişkeninin değerinde yaşanacak bir artışın, ilişkide olduğu işkolizm değişkeninde ve altboyutlarında da aynı yönde bir artışa yol açacağı söylenebilmektedir.

Araştırmada örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni, işkolizm bağımlı değişkeni ve işkolizm altboyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile sosyo-demografik özellikler arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla parametrik olmayan testler uygulanmış, sonuç olarak örgütsel özdeşleşme değişkeni ile sosyo-demografik özellikler arasında ve işkolizm değişkeni ile demografik özelliklerden “medeni durum”, “çalışılan üniversite türü”, “yaş” ve “akademisyen olarak toplam çalışma süresi” arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ancak demografik özelliklerden “cinsiyet” ve “unvan” ile işkolizm değişkeni altboyutları arasında anlamlı farklılıklar görülmüş ve aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 14. Mann-Whitney U Testi

Değişkenler	Cinsiyet	Sayısı	Sıra ortalaması	Z	Sig.
Aşırı çalışma	Kadın	178	164,51	-3,111	0,002
	Erkek	124	132,82		

Parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi ile değişkenler arası ikili karşılaştırmalar yapılmış (Lorcu, 2015: 116) ve araştırmada cinsiyet değişkeni ile işkolizm altboyutlarından aşırı çalışma arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş (0,002) ve buna göre kadın akademisyenlerin aşırı çalışma düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, iş yaşamında kadınların genelde çift kariyerli yani geleneksel Türk aile yapısı gereği ev işleri vs. gibi sorumlulukların kadınlarla bağdaştırılması, dolayısıyla hem aile yaşamını hem de iş yaşamını dengede tutabilmek ve bunların yanı sıra



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



kariyerlerinde ilerleyebilmek adına daha fazla çalışmak zorunda olmalarından kaynaklanabilmektedir. Aslında bu sonuç kadınların iş yaşamında ve özellikle akademik platformda aktif yer aldıklarını göstermektedir.

Tablo 15. Kruskal Wallis Testi

Değişkenler	x ²	Sig.
Kompulsif çalışma & Unvan	13,110	0,041

Parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis testi ile gruplar arası farklılıklar incelenmiş ve unvan değişkeni ile işkolizm altboyutlarından kompulsif çalışma arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş (0,041) ve bu anlamlı farklılığın hangi gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile Mann-Whitney U testi yapılarak (Lorcu,2015: 154) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 16. Mann-Whitney U Testi

Değişkenler	Unvan	Sayısı	Sıra ortalaması	Z	Sig.
Kompulsif çalışma	Prof.Dr.	18	70,25	-2,343	0,019
	Dr.Öğr.Üyesi	90	51,35		
	Prof.Dr.	18	84,31	-2,366	0,018
	Öğr.Gör.	111	61,87		
	Dr.Öğr.Üyesi	90	48,38	-2,201	0,028
	Öğr.Gör.Dr.	10	69,60		
	Öğr.Gör.Dr.	10	84,50	-2,216	0,027
	Öğr.Gör.	111	58,88		

Grup farklılıklarını inceleyen Mann-Whitney U testinde anlamlı farklılık bulunan sonuçlara göre Prof.Dr. ve Öğr.Gör.Dr. unvanındaki akademisyenlerin işkolizm altboyutlarından kompulsif çalışma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlerin üniversitelerinde ders vermenin yanı sıra bölüm başkanlığı, idari görev, yöneticilik, tez danışmanlığı vs. gibi farklı birçok görev üstlenmeleri nedeniyle meslektaşlarından daha fazla çalışmak zorunda kaldıkları söylenebilmektedir. Öğr.Gör.Dr. unvanında görülen bu sonuca ise doktora gibi sıkı bir maraton sonrası bireyde yer etmiş olan fazla çalışma alışkanlığı, Dr.Öğr.Üyesi kadrona atanabilmek için yayın yapma şartı, meslektaşlarından geri kalmama ve kariyerlerinde ilerleyebilme isteği gibi nedenlerin yol açtığı söylenebilmektedir.



AKADEMİKBAKİŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel özdeşleşme işgörenlerin buldukları örgütü benimseyerek örgütle kişiliklerini özdeşleştirmeleri ve kendilerini örgütleriyle bir bütün olarak görmeleri olarak ifade edilmektedir. İşkolizm ise bireyin zorunluluk hissetmesi, içinden gelen bir zorunluluk veya çalışma güdüsünün olması ya da kontrol edilemez bir şekilde çalışma bağımlılığı ile çalışma ihtiyacı duyması sonucunda bütün zamanını ve enerjisini işi için harcaması olarak belirtilmektedir. Bu çalışmanın amacı üniversitelerde görev yapmakta olan akademik personelin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işkolizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla belirlenen araştırma modelinde örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni ve işkolizm bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Araştırma modelinin test edilmesi amacıyla 6 ifadeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği ile 14 ifadeden oluşan işkolizm ölçeği kullanılmış, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerden 302 anket geri dönüşü sağlanmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde ölçüm modeline göre örgütsel özdeşleşme ve işkolizm değişkenlerinin tüm yol katsayılarının yüksek düzeyde etkiye sahip oldukları ve tüm t-değerlerinin anlamlı düzeyde oldukları belirlenmiştir. Yapısal modelin sonuçlarına bakıldığında ise uyum ölçütlerinin büyük çoğunluğunun belirtilen referans aralıklarında oldukları görülmekte, buna göre modelin çoğunlukla kabul edilebilir uyum ve kısmen iyi uyum gösterdiği ve araştırma modelinin kabul edilebilir bir model olduğu tespit edilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesinin sonuçlarına bakıldığında örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni ile aşırı çalışma bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki (0.33) olduğu ve örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni, aşırı çalışma bağımlı değişkeninin % 11'ini açıkladığı görülmüştür. Yine aynı şekilde örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni ile kompulsif çalışma bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki (0.33) olduğu ve örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni, kompulsif çalışma bağımlı değişkeninin % 11'ini açıkladığı belirlenmiştir. Yapılan benzer bir çalışmanın sonucu da bunu desteklemektedir. Avanzi ve diğerleri (2012) öğretmenler üzerine yaptıkları bir çalışmada örgütsel özdeşleşmenin çok güçlü bir hale gelmesi ile birlikte işkolizmin de arttığını saptamışlardır. Buradan sonuçla akademisyenlerin kendilerini buldukları kuruma ait hissetmeleri, kurumlarıyla bütünleşmeleri ve özdeşleşmeleri, akademisyenlerin işkolizm düzeylerinde de artışa yol açmaktadır. Yani örgütsel özdeşleşme düzeylerinde artış görülmesi durumunda işkolizm seviyelerinde de aynı yöne bir artışa neden olacağı ifade edilebilir. Dolayısıyla örgütleriyle özdeşleşen akademisyenlerin işkolizme yatkın oldukları, kendi kişiliklerine benzer gördükleri üniversiteleri için daha fazla çalışma gayreti içinde oldukları söylenebilmektedir.

Araştırmada örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni, işkolizm bağımlı değişkeni ve işkolizm altboyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile sosyo-demografik özellikler arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla parametrik olmayan testler uygulanmış, sonuç olarak örgütsel özdeşleşme değişkeni ile sosyo-demografik özellikler arasında ve işkolizm



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



değişkeni ile demografik özelliklerden “medeni durum”, “çalışılan üniversite türü”, “yaş” ve “akademisyen olarak toplam çalışma süresi” arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ancak demografik özelliklerden “cinsiyet” ve “unvan” ile işkolizm değişkeni altboyutları arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Cinsiyet değişkeni ile işkolizm altboyutlarından aşırı çalışma arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş (0,002) ve buna göre kadın akademisyenlerin aşırı çalışma düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, daha önce yapılan benzer çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Balkaya ve diğerleri (2016) kadın akademisyenlerin işkolizm düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu, Akçakanat, Mücevher ve Demirgil (2017) kadın akademisyenlerin hem genel işkoliklik hem de aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında erkeklerden daha yüksek puan aldığını, Kara ve Gücal (2016) kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre kompulsif çalışma alt boyutunda daha yüksek puan aldığını, Ulukök ve Akın (2016) kadın akademisyenlerin aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve genel işkolizm düzeylerinin erkek akademisyenlere oranla daha yüksek olduğunu, Çiçek, Canbaz ve Eyidiker (2016) kadınların aşırı çalışma boyutu, kompulsif çalışma boyutu ve tüm işkolizm düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu, Kasap ve Canbaz (2017) eğitim ve sağlık sektöründe çalışan kadınların işkolizm ortalamalarının erkeklerden fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada ortaya çıkan bu sonuç, iş yaşamında kadınların genelde çift kariyerli yani geleneksel Türk aile yapısı gereği ev işleri vs. gibi sorumlulukların kadınlarla bağdaştırılması, dolayısıyla hem aile yaşamını hem de iş yaşamını dengede tutabilmek ve bunların yanı sıra kariyerlerinde ilerleyebilmek adına daha fazla çalışmak zorunda olmalarından kaynaklanabilmektedir. Aslında bu sonuç kadınların iş yaşamında ve özellikle akademik platformda aktif yer aldıklarını göstermektedir.

Ayrıca unvan değişkeni ile işkolizm altboyutlarından kompulsif çalışma arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş (0,041) ve bu anlamlı farklılık incelendiğinde Prof.Dr. ve Öğr.Gör.Dr. unvanındaki akademisyenlerin işkolizm altboyutlarından kompulsif çalışma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Daha önce yapılan benzer bir çalışmada Ulukök ve Akın (2016) Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlerin işkolizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuca göre, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlerin üniversitelerinde ders vermenin yanı sıra bölüm başkanlığı, idari görev, yöneticilik, tez danışmanlığı vs. gibi farklı birçok görev üstlenmeleri nedeniyle meslektaşlarından daha fazla çalışmak zorunda kaldıkları söylenebilmektedir. Öğr.Gör.Dr. unvanında görülen bu sonuca ise doktora gibi sıkı bir maraton sonrası bireyde yer etmiş olan fazla çalışma alışkanlığı, Dr.Öğr.Üyesi kadrona atanabilmek için yayın yapma şartı, meslektaşlarından geri kalmama ve kariyerlerinde ilerleyebilme isteği gibi nedenlerin yol açtığı söylenebilmektedir.

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme örgütler açısından oldukça yararlı bir durumdur. Örgütü ile özdeşleşen işgörenlerde bağlılık, sadakat, tatmin, memnuniyet, iş performansı gibi durumlar görülebilirken, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, verim düşüklüğü gibi olumsuz durumlara rastlanamamaktadır. Çünkü örgütsel özdeşleşme ile birey, çalıştığı örgütü adeta kendi kişiliği gibi görmekte ve o şekilde faaliyet göstermektedir. İşkolizm açısından eğer bir



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



işgören çalışmaya karşı zorunluluk hissediyorsa ve vaktinin çoğunluğunu işi için harcıyorsa bu işgörenin sağlığına, kişisel ve sosyal ilişkilerine vakit ayırmadığı düşünülebilmektedir. Ancak birey, sergilediği bu çalışma takıntısından memnuniyet duymaktaysa, bu işgörenin işe bağlılık ve iş tatminini gibi kavramlar açısından olumlu olarak değerlendirilebilmektedir. Bu çalışma sonucu ortaya konulan bulgular, araştırma kapsamında ele alınan örneklem ve araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Buradan hareketle araştırmanın başka bir zaman dilimine (dönem başı, ortası veya sonu, kayıt haftası, sınav haftası, sınav görevlerinin yoğun olduğu veya sınav kağıdı okuma, not girişi dönemleri ya da ders yüklerinin ve çeşitliliğinin azlığı veya fazlalığı, tatil dönemi vs.) denk gelmesi ya da başka üniversitelerde görev yapan akademisyenlere veya başka bir sektöre uygulanması farklı sonuçlar verebilecektir.

KAYNAKÇA

Akçakanat, T., Mücevher, M.H. ve Demirgil, Z. (2017). İşkolikliğin Kuşaklara Göre Karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 135-155.

Andreassen, C.S. (2014). Workaholism: An Overview and Current Status of the Research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1-11.

Avanzi, L., Dick, R., Fraccaroli, F., and Sarchielli, G. (2012). The Downside of Organizational Identification: Relations Between Identification, Workaholism and Well-Being. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26(3), 289-307.

Balkaya, Ş., Yorulmaz, Y.İ., Çolak, İ. ve Altınkurt, Y. (2016). Farklı Çalışan Tipindeki Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ve Tükenmişlik Düzeyleri (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği). 34-48. (Ed. Beycioğlu, K., Özer, N., Koşar, D. ve Şahin, İ.). *Eğitim Yönetimi Araştırmaları*, 1. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

Bartczak, M. and Oginska-Bulik, N. (2012). Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1), 3-13.

Bhattacharya, C.B. and Elsbach, K.D. (2002). Us Versus Them: The Roles of Organizational Identification and Disidentification in Social Marketing Initiatives. *Journal of Public Policy & Marketing*, 21(1), 26-36.

Boroş, S. (2008). Organizational Identification: Theoretical and Empirical Analyses of Competing Conceptualizations. *Romanian Association for Cognitive Science*, 12(1), 1-27.



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Cavazotte, F.S.C.N., Araujo, F.F., and Abreu, A.L. (2017). Organizational Identification Among Brazilian Public Employees: A Study of the Cultural Sector. *Review of Business Management*, 19(64), 289-306.

Çelik, H.E. ve Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. 3. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara.

Çiçek, H., Canbaz, S. ve Eyidiker, U. (2016). İşkoliklik Üzerine Kırklareli’de Bir Araştırma. *Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 1-17.

Davila, M.C. and Garcia, G.J. (2012). Organizational Identification and Commitment: Correlates of Sense of Belonging and Affective Commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 244-255.

Doğan, T. ve Tel, F.D. (2011). Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duvas-Tr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.

Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.

Fred, M.B. and Ashforth, E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.

Gheorghita, N. (2014). Workaholism: A New Challenge for Organisation Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 295-300.

Giannini, M. and Scabia, A. (2014). Workaholism: An Addiction or a Quality to be Appreciated? *Journal of Addiction Research & Therapy*, 5(3), 1-9.

Harpaz, I. and Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.

He, H. and Brown, A.D. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.

Ho-Tang, W. and Mei-Ju C. (2015). Scale Development of Taiwan Teacher’s Sense of Organization Identification From the Viewpoint of Workplace Spirituality. *Universal Journal of Management*, 3(12), 540-552.



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.

Jones, C. and Volpe, E.H. (2010). Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks. *Journal of Organizational Behavior*, 1-22.

Kara, F.M. ve Gücal, A.Ç. (2016). Akademisyenlerde İşkolikliğin Belirlenmesinde Serbest Zamanda Sıkılma Algısının Rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-62.

Kasap, B.B. ve Canbaz, S. (2017). Kırklareli İlinde Eğitim ve Sağlık Sektöründe İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 42-58.

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

Li, Y., Fan, J., and Zhao, S. (2015). Organizational Identification as a Double-Edged Sword Dual Effects on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 182-191.

Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi - SPSS Uygulamalı*. Detay Yayıncılık, Ankara.

Moura, G.R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., and Ando, K. (2008). Identification as an Organizational Anchor: How Identification and Job Satisfaction Combine to Predict Turnover Intention. *European Journal of Social Psychology*, 1-18.

Mozes, M., Josman, Z., and Yaniv, E. (2011). Corporate Social Responsibility Organizational Identification and Motivation. *Social Responsibility Journal*, 7(2), 310-325.

Naktiyok, A. ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.

Process, D. and Tsuchiya, Y. (2017). A Critical Review of Organizational Identification: Introducing Identity Work to Examine. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 21(2), 1-10.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., and Bakker, A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the Differences Between Work Engagement and Workaholism. In R.J. Burke (Ed.), *New Horizons in Management. Research Companion to Working Time and Work Addiction* (193-217). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 75 Kasım - Aralık 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.

Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LIREL ile Pratik Veri Analizi & Analiz Raporlaştırma*. 3. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara.

Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 6, 1-10.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)*. Ekinoks Yayıncılık, Ankara.

Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 100-116.

Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.

Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 145-168.

Uğurlu, A. ve Şahin, M.Y. (2018). Antrenörlerde İşkoliklik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 1863-1873.

Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 62-71.

Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., and Hout, M. (2011). Understanding Workaholism and Work Engagement: The Role of Mood and Stop Rules. *Career Development International*, 16(3), 254-270.