

*Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:*

AYDEMİR, C, ENDİRLİK, H. (2019). İşe Adanmışlığın Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23 (3) , 1093-1107.

## İşe Adanmışlığın Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma (\*)

Ceren AYDEMİR (\*\*)

Hande ENDİRLİK (\*\*\*)

**Öz:** Bu çalışmanın temel amacı, işe adanmışlığın çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi ve demografik değişkenlerin işe adanmışlık ve alt boyutlarında bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Çalışma Kayseri ilindeki 330 banka çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada işe adanmışlığı ölçmek için Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Utrecht Work Engagement Scale (UWES) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yalnızca medeni durum değişkeni itibariyle dinçlik alt boyutu ve mesleki deneyim değişkeni itibariyle işe adanmışlık, dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşe adanmışlık, işe adanmışlık boyutları, bankacılık sektörü

### Examining Work Engagement with Some Demographic Variables: A Research in Banking Sector

**Abstract:** The main purpose of this study is to examine the work engagement in terms of various demographic variables and to determine whether demographic variables differ in the work engagement and sub-dimensions. The study was conducted with 330 bank employees in Kayseri. In the study, Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli et al. (2002) was used to measure work engagement. According to the results of the study, there is a significant difference in the the vigor sub-dimension in terms of marital status and there is a significant difference in the work engagement, vigor and absorption in terms of professional experience.

**Keywords:** Work engagement, dimensions of work engagement, banking sector


**Makale Geliş Tarihi:** 13.05.2019


**Makale Kabul Tarihi:** 05.10.2019

### I.Giriş

Globalleşen günümüz dünyasında; arz, talep, opsiyonlar ve buna bağlı olarak da rekabet hızla artmaktadır. Örgütler de bu rekabet dolu ortamda yer alabilmek için ellerindeki kaynakları en verimli şekilde kullanıp kâr maksimizasyonunu ve sürdürülebilirliği ilke edinmektedirler. Bu kaynakların başında insan kaynağı yer almaktadır. Dolayısıyla, insan kaynakları yönetiminin niteliği ve verimliliği, örgütlerin

\*) Bu makale, ikinci yazarın birinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\*) Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü (e-posta: cseyhan@nny.edu.tr)  ORCID ID. orcid.org/ 0000-0002-2021-7333

\*\*\*) Doktora Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı (e-posta: teksoyhande@gmail.com)  ORCID ID. orcid.org/ 0000-0003-3983-8890

geleceği için belirleyici faktörler arasında bulunmakta ve büyük önem arz etmektedir. İnsan kaynağının verimli yönetilmesi noktasında önemli konuların başında işe adanmışlık gelmektedir. İşe adanmış bireyler psikolojik olarak mevcut, özenli, bağlı, bütünleşmiş ve rol performanslarına odaklanmış olarak tanımlanmaktadır. Kendilerine ve başkalarına karşı açık, işlerine ve başkalarına bağlı ve benliklerini bir bütün olarak iş sunmaktadırlar (Kahn, 1990). Bu açıdan bakıldığında, işe adanmışlık rekabetin yoğun olduğu bir dünyada, örgütleri rakiplerinden ayırabilecek en önemli faktörlerden biri olma potansiyeline sahiptir. Örgüt ve endüstri alanında rakamlarla ifade edilen önemin yanı sıra, işe adanmışlığın çalışan tarafında da çeşitli olumlu çıktıları olduğu kanıtlanmıştır. İşe adanmışlık, bireyin iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir ve bununla birlikte bireyin mutluluğuna da katkıda bulunmaktadır (Schaufeli vd., 2002: 74). İş tatmini ise iş, yönetim tarzı ve ücret gibi konularda çalışanların tutumlarını etkilemektedir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 147).

Bu çalışmanın amacı, işe adanmışlığın çeşitli demografik değişkenler itibariyle incelenmesi ve demografik değişkenlerin çalışanların işe adanmışlıklarında bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu kapsamda, çalışmada öncelikle işe adanmışlık ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiş; daha sonra işe adanmışlığın demografik değişkenler itibariyle farklılık gösterip göstermediği incelenerek, bulgular ve sonuçlar verilmiştir.

## II. İşe Adanmışlık

Maslach vd. (2001), tükenmişlik üzerine yaptıkları araştırma kapsamında, tükenmişliği, işe adanmışlığın “pozitif antitezi” olarak konumlandıklarını onların çalışmalarını da işe adanmışlık alanına yönlendirinceye dek, Kahn tarafından 1990 yılında yapılmış olan deneysel araştırma, konu ile ilgili 2001 yılının başlarına kadar yapılmış olan tek çalışma olma özelliğini taşımıştır. Dolayısıyla, Kahn (1990) ve Maslach vd. (2001), işe adanmışlık alanında yapılmış olan ilk iki çalışmaya imza atmıştır. İşe adanmışlık ile alakalı en belirgin çalışmalardan biri de 2002 yılında yayınlanmıştır. Harter, Schmidt ve Hayes (2002) imzasını taşıyan bu çalışma, alanın ilklerinden biri olmasının yanı sıra, oldukça geniş bir kitle üzerinde yapılmış olan meta-analizler ile kişilerin adanmışlığını iş birimleri seviyesinde ölçülebilen ve sonucunda işe adanmışlık konusuna alternatif bir bakış açısı getirmeyi başarmıştır. Çalışanların işe adanmışlığının, kârlılık ile ilişkilendirilmesinin önerildiği bu makale ile Harter vd. (2002), işe adanmışlık konusunu iş dünyasında hızla artan bir ilginin odağı haline getirmeyi başarmışlardır.

İşe adanmışlığı ve sonuçlarını kavramsallaştırmak ve test etmek için yapılan ilk akademik araştırma 2006 yılında Saks tarafından gerçekleştirilmiştir. Saks (2006)’tan önce, çalışan adanmışlığını, bu adanmışlığın sonuçlarına bağlayan tek çalışma kaynağı uygulayıcı literatür iken, Saks (2006), önceki işe adanmışlık teorileri, uygulayıcı literatür ve akademik topluluk arasında önemli bir köprü oluşturmayı başarmıştır. Saks (2006)’a göre, çalışan adanmışlığı bir sosyal değişim modeliyle geliştirilmiştir. İşe adanmışlık ile örgütsel adanmışlığı farklı adanmışlık türlerine ayıran ilk kişi de kendisi olmuştur. Sonuç olarak çalışan adanmışlığını “bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan,

[bireysel rol performansı ile birlikte] farklı ve benzersiz bir yapı” olarak tanımlayan Saks (2006), bu tanım ile çalışan adanmışlığının bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden geliştirildiği fikrini ortaya koymuştur ve bu ifade ile önceki literatürü de kapsamaktadır.

Kişisel adanmışlık ve işten kopuş kavramları 1990 yılından itibaren biliniyor olsa da, konuya ilginin artması ve farklı açılardan ele alınması 2000’li yılların başından itibaren yaşanmıştır. Üstelik artan bu ilgi, yalnızca akademik dünya ile sınırlı kalmamıştır. Son yıllarda işe adanmışlığının örgütsel başarı, çalışan çıktıları ve finansal performans üzerindeki olumlu etkilerinin bilinirliğinin artması ve örgütlerin konu üzerinde farkındalıklarının oluşması ile doğru orantılı olarak, işe adanmışlık ve tükenmişlik gibi kavramlara gösterilen ilgi de artış olmuştur (Saks, 2006: 600). Bu nedenle de, yıllar içerisinde işe adanmışlığın farklı kavramlar ve değişkenlerle olan ilişkisi üzerinde çok sayıda araştırma yapılmış ve yapılmaya da devam edilmektedir.

Dr. William Kahn, *Academy of Management Journal*’ın 1990 yılı Aralık sayısında yayınlanan makalesi ile ilk kez kullanıldığı bilinen kişisel adanmışlık kavramını; bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjisinin aktif, tam iş performansına eşzamanlı yatırımını yansıtan çok boyutlu bir motivasyonel kavram olarak tanımlanmaktadır (Law, Wong ve Mobley, 1998’den aktaran Rich, Lepine ve Crawford, 2010).

Kahn (1990), bu kavramın ortaya çıkışını şu şekilde ifade etmiştir “Psikologlar, toplum bilimciler ve grup teorisyenleri insanların, hâlihazırda bulunan gruplara ve sistemlere üye olma konusunda kendiliğinden kararsız oldukları fikrini belgelemişlerdir ve dönüşümlü olarak üyeliklerden uzaklaşıp ardından bu üyeliklere geri dönerek kendilerini hem izolasyondan hem de meşguliyet içinde kaybolmaktan korumak istediklerini belirtmişlerdir. Bu gel-gitler kişilerin hem dâhili karmaşalar ile hem de harici koşullarla baş edebilmesine olanak sağlar.” Her iki durumu da ifade edebilmek, kişilerin kendilerini “ayarlamalarını” anlatan bu durumu tanımlayabilmek ihtiyacı sonucunda adanmışlık/angaje olma (personal engagement) ve kopma (personal disengagement) terimlerini geliştirmiştir.

İşe adanmışlık kavramını literatüre kazandıran Kahn (1990) dışında da, yıllar içinde konu ile alakalı çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. İşe adanmışlık kavramının, insan kaynakları için önemini altını çizip 2000’lerin başında yalnızca akademik dünyada değil, iş dünyasında da dikkatleri yeniden konu üzerine çekmeyi başaran Harter vd. (2002) işe adanmışlığı “bireyin işe coşku ile katılımı ve memnuniyeti” şeklinde ifade etmiştir. Czarnowsky (2008) işe adanmış çalışanların, zihinsel ve duygusal olarak çalışmalarına yatırım yaparken aynı zamanda işverenlerinin başarısına katkıda bulduklarını ifade etmiştir (Czarnowsky, 2008’den aktaran Shuck ve Wollard, 2019). Bu tanımlardan bir diğeri olan, Wellins ve Concelman (2005)’a ait tanımda, işe adanmışlık “çalışanları daha yüksek (veya daha düşük) performans seviyeleri çıkarmaya zorlayan hayali güç” ve “bağlılık, sadakat, verimlilik ve mülkiyetin birleşimi” olarak açıklanmıştır (Wellins ve Concelman, 2005’den aktaran Macey ve Schneider, 2008). Schaufeli vd. (2002), işe adanmışlığın kuvvet, bağlılık ve kendini adama ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihinsel durum olarak ifade etmişlerdir.

### A. İşe Adanmışlığın Boyutları

İşe adanmışlık; dinçlik, kendini adama/adanmışlık ve yoğunlaşma ile karakterize edilen pozitif, tatmin edici, işle ilgili bir ruh hali olarak tanımlanan çok boyutlu bir yapı olarak kabul edilmiştir (González-Romá vd., 2006: 166).

Dinçlik; çalışırken yüksek seviyede enerji ve zihinsel esneklik, bir kişinin işine çaba harcamaya isteği ve zorluklar karşısında bile işine sebat etmesi şeklinde nitelendirilmektedir (González-Romá vd., 2006: 166). Detaylandırmak gerekirse dinçlik, çalışanın kendisini fiziksel olarak da enerjik hissetmesi, duygusal olarak güçlü olması, çaba göstermeye gönüllü olması, karşılaştığı güçlüklerle mücadele etmesi ve onlara karşı durması gibi durumları ifade etmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015: 6). Kendini adama/adanmışlık; bir anlam, merak, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu olarak nitelendirilmiştir (González-Romá vd. 2006: 166). Çalışanın yapmakta olduğu işe değer atfetmesi ve işiyle gurur duyması halinin yanı sıra kendini kanıtlama, meydan okuma ve coşkulu bir çalışma durumunu da ifade etmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015: 6). Yoğunlaşma ise, çalışırken zamanın hızlı bir şekilde geçmesi ve kişinin işinden kopmakta zorlanması, kişinin tamamen işine konsantre olması ve derinlemesine meşgul olması olarak nitelendirilmiştir (González-Romá vd. 2006: 166). Çalışanın başını işinden kaldırmak istemediği ve çalışmayı bırakmaktan zorlandığı bir hal olan yoğunlaşmanın olumsuz sonuçları da doğabilmektedir. Kişinin işe yoğunlaşma hali, onu dış dünyadan koparıp, iş ve yaşam dengesini bozacak raddeye gelirse, kişinin hayatında çatışmalara sebebiyet verebilir (Özkalp ve Meydan, 2015: 6).

### B. İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

İşe adanmışlık; bireysel, psikolojik, örgütsel gibi iç ve dış faktörlerden etkilenebilen bir durumdur. İşe adanmışlık ile ilgili yaptıkları çalışmada bu faktörlere değinen Özkalp ve Meydan (2015), özellikle iş kaynaklarının ve kişisel kaynakların işe adanmayı kolaylaştırdığını; işin fiziksel, sosyal ve örgütsel yönlerinin, olumlu veya olumsuz şekilde işe olan ilgi ve alakayı değiştirebildiğini öne sürmüşlerdir. Maslach vd. (2001)'e göre işe adanmışlık, çalışan kişinin iş veya örgütün özelliklerine yönelik bir tutum değil, iş görevlerini yerine getirmesi sonucunda oluşan performansın çalışanda oluşturduğu psikolojik bir durumdan ibarettir. Dolayısıyla, bireyin işe adanmışlığını etkileyen faktörler arasında, çalışma ortamı ve çevre şartlarının yanı sıra, bireyin kendisiyle alakalı durumların da yer alacağı oldukça öngörülebilir bir durumdur. Özkalp ve Meydan'ın çalışmasında psikolojik belirleyiciler olarak yer vermiş olduğu; öz-yeterlilik, kendine güven ve optimizm, kişiyi işe adanmışlığını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015, s.8). Bununla birlikte işe adanmışlığın ve örgüt adanmışlığının; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile önemli ölçüde pozitif ilişkili ve işten ayrılma niyeti ile de negatif yönde ilişkili olduğu bilinmektedir (Saks, 2006).

### C. İşe Adanmışlığın Sonuçları

İşe adanmışlık hem birey hem örgüt tarafında olumlu sonuçlar doğuran bir durumdur. Birey noktasında değerlendirildiğinde işe adanmışlık duygusu gelişmiş bireyler,

yaptıkları işin önemli olduğuna inanan, mücadele gerektirdiğini ve işleri dolayısıyla belirli bir amaca hizmet ettiklerini düşünen kimseler olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmadaki bireylerin yaptıkları işten ilham aldıkları ve yaptıkları işi anlamlı buldukları bu nedenle de işlerini hevesle yaptıkları varsayılmaktadır (Çalışkan, 2014: 370-371).

İşe adanmış bireylerin psikolojik sermayelerinin (öz-yeterlilik, kendine güven, optimizm) yüksek olduğu, ayrıca kendi kaynaklarını yaratabilen, daha iyi performans gösteren ve mutlu çalışanlar oldukları gözlenmiştir (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011'den aktaran Özkalp ve Meydan, 2015: 6). İşe adanmış çalışanlar iş etkinlikleriyle enerjik ve etkili bir şekilde bağlantı kuran ve işlerinin talepleriyle tamamen başa çıkabileceklerini düşünen kimselerdir (Schaufeli vd., 2002: 73).

İşe adanmışlık, yapıcı stresi beslemekte aynı zamanda bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Ayrıca çalışanın iş performansını ve toplumsal faaliyetlere katılımını olumlu yönde etkilemektedir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 146).

İşe adanmışlığın bireysel düzeydeki sonuçları yapmakta olduğu işten keyif alan, ona anlam yükleyen ve bu sayede hayata daha pozitif bakan, kendine güvenen çalışanlar iken, bu durumun işverenler ve örgütler tarafında da olumlu çıktılar sağlaması kaçınılmazdır. İşe adanmışlık deneyimi; tatmin edici, işle ilgili olumlu bir deneyim ve zihinsel durum olarak tanımlanmıştır. İşe adanmış çalışanların işverenleriyle daha kaliteli bir ilişki içinde olmaları daha muhtemeldir ve bu da onların daha olumlu tutum, niyet ve davranışlara sahip olmalarını sağlamaktadır. İşe adanmışlık ve iş çıktıları arasında ilişki olduğunu bildiren bazı deneysel araştırmalar vardır. Bu araştırmalardan yola çıkarak, adanmışlığın örgütsel bağlılıkla pozitif, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğu ve ayrıca iş performansı ve ekstra rol davranışı ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir (Saks, 2006).

Çalışanlar işe adandıklarında, örgütsel etkinliği destekleyen faaliyetlerde bulunma olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle, çalışanların sergilemiş olduğu isteğe bağlı davranışlar işe adanmışlığın sonuçları olarak değerlendirilmektedir (Saks, 2008: 41).

İşe adanmışlığa ilişkin tüm bu olumlu sonuçların yanında, belirli sınırların dışına çıkan işe adanmışlık davranışı birtakım olumsuz sonuçlara da sebebiyet verebilmektedir. İşe adanmışlığın boyutlarından biri olan yoğunlaşmanın uzun vadede sosyal hayatlarından kopmuş, iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi kaybetmiş ve işkolik olarak tabir edilmiş çalışanlara yol açması mümkündür. Bu bireylerin hayatında, işe adanmışlıktan kaynaklanan çatışmalar çıkabilmektedir.

### **III. Araştırmanın Yöntemi**

#### **A. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, işe adanmışlığın çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi ve demografik değişkenlerin işe adanmışlık ve alt boyutlarında bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

### **B. Araştırma Hipotezleri**

Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlere aşağıda yer verilmiştir:

H<sub>1</sub>: İşe adanmışlık cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>1a</sub>: Dinçlik cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>1b</sub>: Yoğunlaşma cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>1c</sub>: Adanmışlık cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>2</sub>: İşe adanmışlık yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>2a</sub>: Dinçlik yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>2b</sub>: Yoğunlaşma yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>2c</sub>: Adanmışlık yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub>: İşe adanmışlık medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3a</sub>: Dinçlik medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3b</sub>: Yoğunlaşma medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3c</sub>: Adanmışlık medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub>: İşe adanmışlık eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>4a</sub>: Dinçlik eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>4b</sub>: Yoğunlaşma eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>4c</sub>: Adanmışlık eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub>: İşe adanmışlık mesleki deneyim değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>5a</sub>: Dinçlik mesleki deneyim değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>5b</sub>: Yoğunlaşma mesleki deneyim değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>5c</sub>: Adanmışlık mesleki deneyim değişkenine göre farklılık göstermektedir.

### **C. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Kayseri'deki banka çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği istatistiklerine göre Kayseri'deki banka çalışanı sayısı 2264'tür. (<https://bit.ly/31Smecp>; erişim tarihi: 20.02.2019). Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde veri toplama amacıyla ana kütleyi oluşturan bireylere gönderilen anket formlarını doldurarak anketlere cevap verenlerin tümü örnekleme dâhil edilmektedir. Bu kapsamda 330 adet anket analize dahil edilmiştir.

#### **D. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işe adanmışlık kavramına ait ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmada 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)

Araştırmada işe adanmışlığı ölçmek için Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır. Bunlardan altı tanesi dinçlik boyutunu (örneğin, “İşimi yaparken enerji dolu olurum”), altı tanesi yoğunlaşma boyutunu (örneğin, “Çalışırken işime dalıp giderim”) ve diğer beş tanesi adanmışlık boyutunu (örneğin, “Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.”) ölçmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri  $\alpha=0,921$  olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlardan dinçliğin Cronbach's Alpha değeri  $\alpha=0,855$ , yoğunlaşmanın Cronbach's Alpha değeri  $\alpha=0,823$  ve adanmışlığın Cronbach's Alpha değeri  $\alpha=0,917$  olarak hesaplanmıştır.

#### **E. Verilerin Analizi**

Araştırmada verilerin analizi SPSS istatistiksel paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacına da uygun olacak şekilde değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş; frekans analizi, güvenilirlik analizleri, ANOVA analizi ve t testi analizleri yapılmıştır.

#### **IV. Araştırmanın Bulguları**

##### **A. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular**

Çalışmada demografik özellikler ile ilgili bulgular (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, kurumdaki çalışma süresi vb.) Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Mesleki deneyim</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kadın	139	42,1	0-5 yıl	74	22,4
Erkek	191	57,9	6-10 yıl	134	40,6
<b>Toplam</b>	330	100	11-15 yıl	88	26,7
<b>Yaş</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	16-20 yıl	22	6,7
17-25	29	8,8	21 yıl ve üzeri	12	3,6
26-35	175	53,0	<b>Toplam</b>	330	100
36-45	120	36,4	<b>Eğitim durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
46-55	6	1,8	Ön Lisans	42	12,7

56 yaş ve üzeri	0	0	Lisans	254	77,0
<b>Toplam</b>	330	100	Yüksek Lisans	33	10,0
<b>Medeni durum</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	Doktora	1	0,3
Bekar	104	31,5	<b>Toplam</b>	330	100
Evli	226	68,5			
<b>Toplam</b>	330	100			

### B. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Ölçeğe Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma modelinde yer alan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve çarpıklık-basıklık verileri Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Değişkenler	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
İşe Adanmışlık	2,208	0,674	,645	,943
<i>Dinçlik</i>	2,076	0,742	,775	1,142
<i>Yoğunlaşma</i>	2,383	0,748	,486	,615
<i>Adanmışlık</i>	2,158	0,912	,899	,658

Tablo 2 incelendiğinde örneklemin işe adanmışlık değişkenindeki ortalama değeri 2,208 olarak hesaplanmıştır. En yüksek ortalama işe adanmışlığın yoğunlaşma boyutuna aittir. Bütün değişkenlerin ortalama değerleri 3’ün altındadır. Yoğunlaşma boyutunun en yüksek ortalama sahip olmasına neden olarak, araştırmanın yapıldığı örneklemin banka çalışanlarından oluşması gösterilebilir. Bankacılık emek yoğun ve sıkı mesai saatleri içeren bir meslek grubu olduğu için yoğunlaşma boyutunun ortalamasının diğerlerine göre yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İstatistik literatüründe sonuçların yansız ve doğru tahminlerde bulunabilmesi için ise çarpıklık değerlerinin  $\pm 2$  ve basıklık değerlerinin  $\pm 7$  değer aralığında olması gerektirdiği ifade edilmektedir. (Bollen, 1989: 266-267). Buna göre çarpıklık ve basıklık değerleri de istenilen aralıkta hesaplanmıştır.

**Tablo 3.** Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İŞE ADANMIŞLIK		1	2	3	4	5	Ort	ss.
		%	%	%	%	%	.	
1-	İşimi yaparken enerji dolu olurum.	39,4	40,3	14,5	3,3	2,4	1,89	0,93



2-	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	35,7	43,6	14,5	4,5	1,5	1,93	0,90
3-	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.	34,5	47,0	13,9	3,0	1,5	1,91	0,85
4-	Sabah uyardığımda işe gitmek için istekli olurum.	21,8	44,5	22,4	6,1	5,2	2,28	1,03
5-	Çok uzun saatler çalışabilirim.	27,3	33,6	24,5	9,1	5,5	2,32	1,12
6-	Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim	27,0	47,6	15,5	7,3	2,7	2,11	0,97
7-	Çalışırken işime dalıp giderim.	23,6	47,3	19,7	7,0	2,4	2,17	0,95
8-	Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.	25,5	48,5	16,7	7,9	1,5	2,11	0,92
9-	Çalışırken çevremdeki her şeyi unutup ederim.	11,5	30,9	33,0	20,6	3,9	2,75	1,03
10-	Çalışırken mola vermekte zorlanırım.	15,8	30,6	28,2	20,3	5,2	2,69	1,11
11-	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	25,8	45,1	18,8	7,6	2,7	2,16	0,98
12-	Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.	23,0	38,2	22,7	9,1	7,0	2,39	1,14
13-	Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	28,5	45,1	14,2	8,2	3,9	2,14	1,04
14-	İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum	31,5	38,8	15,8	8,8	5,2	2,17	1,12
15-	Yaptığım işle gurur duyarım.	30,6	43,6	14,5	5,5	5,5	2,14	1,17
16-	İşim bana ilham verir.	26,1	37,9	22,4	10,0	3,6	2,27	1,06
17-	İşimi hevesle yaparım.	29,7	44,8	17,0	6,4	2,1	2,06	0,95

Tabloya göre, işe adanmışlık ölçeğinde yer alan ifadelerle verilen cevapların ortalama değerleri 1,89 ile 2,75 arasında değerler almıştır. 2,75 ortalama değerine sahip “Çalışırken çevremdeki her şeyi unutup ederim.” ifadesine örneklemin %33’ü katılıp katılmama konusunda ortada olduğunu belirtmiştir. Standart sapma değerlerine

bakıldığında “0,85-1,17” aralığında değer aldığı görülmektedir. Bu da birbirine en yakın cevapların “İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.” ifadesine verildiğini göstermektedir. En uzak cevapların ise, “Yaptığım işle gurur duyuyorum.” ifadesine verildiğini göstermektedir.

### C. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

İşe adanmışlık ve alt boyutlarının demografik değişkenler itibarıyla farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t bağımsızlık testi ve Oneway ANOVA testi yapılmıştır. T bağımsızlık testi sonuçları Tablo 4’te, Oneway ANOVA testi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 4.** T Bağımsızlık Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	Ort.	St. Hata	t	p
İşe Adanmışlık	Kadın	139	2,2373	,65251	,655	,513
	Erkek	191	2,1879	,69171		
Dinçlik	Kadın	139	2,1610	,70673	1,774	,077
	Erkek	191	2,0145	,76413		
Yoğunlaşma	Kadın	139	2,3501	,70319	-,688	,492
	Erkek	191	2,4076	,78151		
Adanmışlık	Kadın	139	2,1935	,86269	,599	,549
	Erkek	191	2,1325	,94860		
	<b>Medeni Durum</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>St. Hata</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
İşe Adanmışlık	Bekâr	104	2,2939	,68337	1,559	,120
	Evli	226	2,1695	,66886		
Dinçlik	Bekâr	104	2,2155	,81069	<b>2,325*</b>	<b>,021</b>
	Evli	226	2,0121	,70222		

Yoğunlaşma	Bekâr	104	2,3811	,71262	-,038	,969
	Evli	226	2,3845	,76664		
Adanmışlık	Bekâr	104	2,2835	,96250	1,697	,091
	Evli	226	2,1005	,88486		

İşe adanmışlık ve alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testi sonucunda elde edilen bilgilere göre istatistiki olarak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır; cinsiyet farklılığı işe adanmışlığı ve boyutlarını etkilememektedir. İşe adanmışlık ve alt boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için yapılan t testi sonucuna göre, yalnızca dinçlik boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $t=2,325$ ;  $p=,021 < .05$ ). Buna göre bekâr olan katılımcıların dinçlik düzeyleri, evli olanlara göre daha yüksektir. Diğer değişkenlerde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna göre  $H_{3a}$  hipotezi kabul edilirken,  $H_1$ ,  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_3$ ,  $H_{3b}$ ,  $H_{3c}$  hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 5.** Oneway ANOVA sonuçları

Yaş		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ortalaması	F	p
İşe Adanmışlık	Gruplar arası	,989	3	,330	,722	,539
	Grup içi	148,871	326	,457		
Dinçlik	Gruplar arası	1,605	3	,535	,969	,408
	Grup içi	179,986	326	,552		
Yoğunlaşma	Gruplar arası	,848	3	,283	,502	,681
	Grup içi	183,701	326	,563		
Adanmışlık	Gruplar arası	1,774	3	,591	,708	,548
	Grup içi	272,201	326	,835		

Eğitim Düzeyi		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ortalaması	F	p
İşe Adanmışlık	Gruplar arası	2,116	3	,705	1,556	,200
	Grup içi	147,744	326	,453		
Dinçlik	Gruplar arası	,680	3	,227	,409	,747
	Grup içi	180,911	326	,555		
Yoğunlaşma	Gruplar arası	4,080	3	1,360	2,457	,063
	Grup içi	180,469	326	,554		
Adanmışlık	Gruplar arası	5,422	3	1,807	2,194	,089
	Grup içi	268,552	326	,824		
Mesleki Deneyim		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ortalaması	F	p
İşe Adanmışlık	Gruplar arası	6,660	4	1,665	3,779*	,005
	Grup içi	143,200	325	,441		
Dinçlik	Gruplar arası	6,892	4	1,723	3,205*	,013
	Grup içi	174,699	325	,538		
Yoğunlaşma	Gruplar arası	7,460	4	1,865	3,423*	,009
	Grup içi	177,089	325	,545		
Adanmışlık	Gruplar arası	6,954	4	1,738	2,116	,079
	Grup içi	267,020	325	,822		

İşe adanmışlık ve alt boyutlarının yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyime göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre

yaş ve eğitim düzeyi itibariyle işe adanmışlık ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Mesleki deneyim itibariyle, işe adanmışlık ( $F=3,779$ ;  $p=.005 <.05$ ), dinçlik ( $F=3,205$ ;  $p=.013 <.05$ ) ve yoğunlaşmada ( $F=3,423$ ;  $p=.009 <.05$ ) anlamlı bir farklılık tespit edilirken, adanmışlık boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna göre  $H_2$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$ ,  $H_{2c}$ ,  $H_4$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4c}$ ,  $H_{5c}$  hipotezleri reddedilirken,  $H_5$ ,  $H_{5a}$ ,  $H_{5b}$  hipotezleri kabul edilmiştir.

#### **V. Sonuç ve Öneriler**

Bu çalışmada, bazı demografik değişkenler itibariyle işe adanmışlık ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Buna göre yalnızca medeni durum değişkeni itibariyle dinçlik alt boyutu ile mesleki deneyim değişkeni itibariyle işe adanmışlık, dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeni itibariyle bekâr olanların dinçlik ortalamaları evli olanlara göre daha fazladır. Bankacılığın yoğun çalışma temposuna sahip mesleklerden biri olması ve bu yoğunlukta bireylerin zaman zaman aile hayatındaki rollerini aksatması nedeniyle işe çaba harcama isteklerinde bir azalma görülmesinin tutarlı bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Cinsiyet değişkeni itibariyle genel işe adanmışlıkta farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç Meriç vd. (2019), Büyükbeşe ve Gökaslan (2019), Aybas ve Kosa (2018) ile Bostancı ve Ekiyor (2015)'un araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Medeni durum değişkeni itibariyle genel işe adanmışlıkta da herhangi bir farklılık yoktur. Bu sonuç, Meriç vd. (2019)'nin sonuçları ile paralellik göstermektedir. Yaş ve eğitim düzeyi değişkenleri itibariyle de genel işe adanmışlıkta anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu sonuç, Büyükbeşe ve Gökaslan (2019) ile Bostancı ve Ekiyor (2015)'un sonuçları ile örtüşmektedir. Mesleki deneyim değişkeni itibariyle genel işe adanmışlıkta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Büyükbeşe ve Gökaslan (2019), Aybas ve Kosa (2018) ile Bostancı ve Ekiyor (2015)'un araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. İşe adanmışlık ve alt boyutlarının genel itibariyle demografik değişkenler açısından farklılık göstermemesinin nedeni işe adanmışlığın bilişsel ve duygusal boyutunun daha yoğun olması, demografik faktörler gibi fiziksel veya somut özelliklerden çok etkilenmemesi olabilir.

Çalışmada örnekleme dâhil edilen banka çalışanlarının işe adanmışlık ortalamaları düşük çıkmıştır (iş adanmışlık: 2,208; dinçlik: 2,076; yoğunlaşma: 2,383; adanmışlık: 2,158). Bankacılığın, yoğun stres kaynakları ve mesleki mali riskler taşıması nedeniyle, çalışanların ruhsal sağlığının ve çalışma yaşamlarının olumsuz etkilendiği bir iş alanı (Ok, 2004) olduğu düşünüldüğünde ankete katılanların işe adanmışlık ortalamalarının düşük çıkması beklenen bir sonuçtur. Emek yoğun çalışma, fazla mesai yapma, ekonomik olarak yaşanan tatsızlık ve çalışma şartları çalışanları olumsuz olarak etkilemekte ve işe adanmışlıkları azalmaktadır. Dolayısıyla yöneticilerin uygun çalışma ortamları yaratarak bireylerin yaptıkları işi sevmelerini ve tüm enerjilerini işe yansıtmasını sağlamaları gerekmektedir.

Araştırmanın banka çalışanları üzerinde yapılması ulaşılabilirlik açısından kolaylık sağlamasına rağmen banka çalışanlarının yoğun ve bazı şubelerde vardiyalı olarak çalışmaları dolayısıyla anketi yanıtlamak için uygun zaman bulmaları ve odaklarını

tamamen sorulara verebilmeleri fazladan çaba gerektirmiştir. Ayrıca vardiyalı banka çalışanlarının bulunduğu şubelerde, uygulanan anketlerin geri dönüşleri çoğunlukla geç ve/veya eksik şekilde olmuştur. İleride yapılacak olan çalışmalarda farklı meslek grupları üzerinde araştırma yapılabilir veya birden fazla meslek grubu üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir. Bununla birlikte araştırma anket yönteminin yanı sıra mülakat yöntemi ile de desteklenebilir.

### Kaynaklar

- Aybas, M. ve G. Kosa. (2018). "Duygusal Emeğin Mesleki Stres ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi: Tur Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ICEESS' 18), 103-111.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations With Latent Variables*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Bostancı, H. ve A. Ekiyor. (2015). "Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Büyükbese, T. ve M. O. Gökaslan. (2018). "İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Mukaddime*, 9(2), 135-153.
- Çalışkan, S. (2014). "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- González-Romá, V., W. B. Schaufeli, A. B. Bakker ve S. Lloret. (2006). "Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles?" *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174.
- Harter, J. K., F. L. Schmidt ve T. L. Hayes. (2002). "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Macey, W. H., ve B. Schneider, B. (2008). "The Meaning of Employee Engagement". *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli ve M. P. Leiter. (2001). "Job Burnout". *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Meriç, E., D. Ö. Çifçi ve F. Yurtal. (2019). "Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.

- Ok, S. (2004). "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21), 57-67.
- Özkalp, E., ve B. Meydan. (2015). "Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özyılmaz, A., ve Z. Süner. (2015). "İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 143-164
- Rich, B. L., J. A. Lepine ve E. R. Crawford. (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects On Job Performance". *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Saks, A. M. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saks, A. M. (2008). "The Meaning and Bleeding of Employee Engagement: How Muddy is the Water?" *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 40-43.
- Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. González-Romá ve A. B., Bakker. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shuck, M. B., ve K. K. Wollard. (2009). "A Historical Perspective of Employee Engagement: An Emerging Definition". In M. S. Plakhotnik, S. M. Nielsen, & D. M. Pane (Eds.), *Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference* (ss. 133-139). Miami: Florida International University.