

Kariyerizm Algısının İşe Adanmışlık Düzeylerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Impact of Perceived Careerism on Levels of Job Commitment: A Study among Employees in the Hotel Industry

Elif SÖYLEMEZ ^a Gamze ERYILMAZ ^b Hasan CİNNİOĞLU ^c

^a İskenderun Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hatay, Türkiye. e.elifsymzz@gmail.com

^b İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Hatay, Türkiye. gamze.eryilmaz@iste.edu.tr

^c İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Hatay, Türkiye. hasan.cinnioğlu@iste.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Kariyerizm
İşe Adanmışlık
Duygusal Adanmışlık
Fiziksel Adanmışlık
Bilişsel Adanmışlık

Amaç – Bu çalışmanın temel amacı negatif bir çalışan eğilimi olan kariyerizm algısının, çalışanların işe adanmışlık düzeylerine etkisini incelemektir. Örgüt içerisinde negatif örgüt davranışlarının iş performansını ve örgüt birliğini olumsuz etkilemesi sebebiyle kariyerizm eğiliminin, çalışanların işe adanmışlık düzeylerine olan etkisi önem arz etmektedir.

Yöntem – Bu amaç doğrultusunda, İstanbul ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 204 kişiden anket verileri toplanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde hizmet vermekte olan 5 yıldızlı oteller oluştururken, bu otel işletmelerindeki çalışanlar, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Katılımcılar basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Elde edilen verilerin analizi SPSS programı ile gerçekleştirilmiştir.

Gönderilme Tarihi 17 Ekim 2023

Revizyon Tarihi 19 Şubat 2024

Kabul Tarihi 25 Şubat 2024

Bulgular – Araştırma sonucunda kariyerizm eğiliminin, işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu ve işe adanmışlığın alt boyutu olan duygusal adanmışlık ile de anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Diğer alt boyutları oluşturan fiziksel ve bilişsel adanmışlık ile anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma – Araştırmanın sonuçlarına göre otel çalışanlarının kariyerizm eğilimleri, işe adanmışlık düzeylerini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca işe adanmışlığın alt boyutları ile olan ilişkileri incelendiğinde kariyerizm eğiliminin duygusal bağlılık boyutuyla olumsuz bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların duygusal olarak işlerine bağlanmaları ve daha fazla odaklanmaları, kariyerizm eğilimini olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Bu araştırma sonucunda, çalışanların kariyerizm eğilimleri ile işe fiziksel ve bilişsel olarak bağlılıklarının arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı veya ilişkilendirilemediği söylenebilir. Kariyerizm eğiliminin diğer olumlu örgüt davranışlarını olumsuz etkilemesinin önüne geçmek ve çalışanların işe bağlılığını arttırmanın, yöneticilerin doğru liderlik tarzıyla ve İnsan Kaynakları departmanının farkındalığıyla mümkün olduğu varsayılmaktadır. Bu amaçla gelecek araştırmalarda, liderlik tarzları ve kariyerizm ilişkileri değerlendirilebilir.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Careerism
Work-Job Engagement
Emotional Engagement
Physical Engagement
Cognitive Engagement

Purpose – The main purpose of this study is to examine the effect of careerism perception, which is a negative employee tendency, on employees' level of job commitment. Since negative organizational behaviors in the organization negatively affect job performance and organizational unity, the effect of careerism tendency on employees' level of job commitment is important.

Design/methodology/approach - In line with this purpose, survey data were collected from 204 employees working in 5-star hotel establishments operating in Istanbul. While the population of the research consists of 5-star hotels serving in Istanbul, the employees in these hotel establishments constitute the sample of the research. Participants were selected by simple random sampling method. The analysis of the data obtained was carried out with the SPSS program.

Received 17 October 2023

Revised 19 February 2024

Accepted 25 February 2024

Findings – As a result of the research, it was concluded that careerism tendency has a significant and negative effect on work engagement and has a significant and negative effect on emotional engagement, which is a sub-dimension of work engagement. It was concluded that there was no significant effect on the other sub-dimensions of physical and cognitive commitment.

Article Classification:

Research Article

Discussion – According to the results of the study, careerism tendencies of hotel employees negatively affect their level of work engagement. In addition, when the relationships with the sub-dimensions of work engagement were examined, it was concluded that careerism tendency has a negative relationship with the emotional commitment dimension. It can be said that employees' emotional attachment to their jobs and focusing more on their jobs will negatively affect their careerism tendency. As a result of this research, it can be said that the relationship between employees' careerism tendency and their physical

Önerilen Atf/Suggested Citation

Söylemez, E., Eryılmaz, G., Cinnioğlu, H. (2024). Kariyerizm Algısının İşe Adanmışlık Düzeylerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 275-292.

and cognitive commitment to work is not significant or cannot be related. It is assumed that preventing careerism tendency from negatively affecting other positive organizational behaviors and increasing employees' commitment to work is possible with the right leadership style of managers and the awareness of the Human Resources department. For this purpose, the relationship between leadership styles and careerism can be evaluated in future research.

1. GİRİŞ

Gelişen teknoloji ve çevre koşullarıyla birlikte iş dünyasının rekabetçi ortamında da değişimler yaşanmaktadır. Faaliyet alanını ve ekonomik getirisi her geçen gün artan turizm sektöründe insan faktörü, emek yoğun olarak hizmet kalitesinin çalışanların sosyal ve beşerî becerileriyle orantılı olarak değişmesi nedeniyle rekabet avantajı sağlama açısından oldukça önemlidir (Aydın vd., 2020:65). İşletmeler bu rekabet ortamında ayakta kalmak ve daha iyi yerlere gelebilmek amacıyla örgütlerin hem dış çevresinde yaşanan gelişmelere hem de iç çevresinde bulunan örgüt çalışanlarının davranışlarına odaklanmaları gerekmektedir (Kanbur vd., 2017:128). Değişen yaşam ve çalışma koşulları örgüt içerisinde yeni bir negatif veya pozitif çalışan eğilimlerine zemin hazırlamaktadır (Dülger ve Cinnioğlu, 2021:1092). Örgüt içerisinde sergilenen bu negatif örgütsel davranışlardan biri de kariyerizm eğilimidir. Kariyerizm algısıyla hareket eden çalışanlar örgüt içerisinde sadece yetenek ile ilerlemenin zor olduğunu ve ilerlemek için diğer örgüt üyelerine başarılı görünmenin gerekli olduğunu düşünmektedir. Ayrıca kariyer hedefleri doğrultusunda istenilen terfiyi almak için ve örgüt üyeleriyle olan sosyal ilişkilerini aracı olarak kullanarak aldatici davranışlarda bulunurlar. Birey ve örgütün kariyer planlarının uyuşmadığı noktada birey, örgüte olan bağlılığın ödüllendirilebilir olduğunu düşünmediği için örgüt çıkarlarından ziyade kendi çıkarı doğrultusunda hareket edebilir (Feldman ve Weitz, 1991:238).

Feldman (1985), çağdaş kariyerist yönelimlerin, azalan iş güvenliği ve çalışanlara örgüt tarafından öngörülemez muameleler sonucunda geliştiğini gözlemlemiştir (Chay ve Aryee, 1999:614). İşletmelerin çalışanlarına kariyer fırsatları konusunda yeterli seviyede garanti veremedikleri dönemde işletme çıkarlarını düşünerek çalışanlara iş güvencesi sağladığı bilinmektedir. Kariyerist yönelime sahip olan çalışanlar arasında işletmenin çıkarları doğrultusunda sergilediği kariyer geliştirme fırsatları, örgütsel ve bireysel çıkarların karşılıklı olma durumunu arttırabilir. Bu doğrultuda kariyerist yönelimin bir bireyin iş tutumları üzerinde etkileri olduğu bilinmektedir (Chay ve Aryee, 1999:614-616). Feldman ve Weitz (1991) kariyer odaklı bir yönelimin altında yatan birkaç temayı tanımlarken, kişisel ve örgütsel hedeflerin uzun vadeli uyumsuzluğu, kariyerizm kavramının örgüt içerisindeki işe adanmışlık düzeyi üzerinde etkileri bu çalışmada kullanılmasıyla en tutarlı olanıdır.

İşe adanmışlık; psikoloji, yönetim, örgütsel davranış gibi alanlarda yaygın bir şekilde araştırılan konular arasındadır (Pollak vd., 2017:175). Çalışanların işe bağlılığı "yeni ve gelişmekte olan bir alanı" temsil etmektedir. Bu kapsamda hizmet sektöründe, işe adanmışlık kavramı kurum başarısı için oldukça önemlidir (Saks, 2006:612). Ayrıca işe adanmışlık ve çalışanlar arasındaki üretkenlik işletmenin toplam başarısı açısından da son derece önemlidir (Özkalp ve Meydan, 2014; Özdevecioğlu vd., 2014; Yıldız, 2016:593). İşe adanmış çalışanlar, işe adanmışlığın alt boyutları (canlılık, adanmışlık ve yoğunlaşma) ile karakterize edilen işlerde olumlu ve tatmin edici bir ruh haline sahiptir (Bakker ve Demerouti, 2008; Schaufeli vd., 2002; Lee vd., 2014:99). Adanmışlık kavramı, işverene olan sadakat ve iş sözleşmesinin yerine getirilmesine dayanan tatminin de ötesinde bir davranış olarak açıklanmaktadır (Yıldız, 2016:594). Schaufeli ve Bakker (2004), işe adanmışlığı, işle ilgili olumlu ve tatmin edici bir zihin durumu olarak kavramsallaştırmıştır. Çalışanların işe bağlılığının kuruluşlar için rekabet avantajları yarattığı bilinmektedir. Bu kapsamda ekipler bir iş organizasyonu birimi olarak yaygın hale geldikçe, ekip veya çalışma grubu arasında işe bağlılığın artması, organizasyonların performans avantajları geliştirmelerini sağlayan önemli bir aracı temsil etmektedir (Rich vd., 2010:629). Bir örgütün çıktılarının verimli olabilmesi için, iş görenlerin örgüt içerisinde sorumluluklarını yerine getirirken sergilemiş oldukları adanmışlık davranışının düzeyleri oldukça önemlidir. İş görenlerin sergilemiş oldukları bilişsel, duygusal ve fiziksel adanmışlık örgüt için ayakta kalmayı ve rekabet avantajı sağlamanın yanı sıra iş görenlerin işe bağlılığını güçlendirerek iş gücü devir oranının azaltılmasıyla birlikte

maliyetleri de minimum seviyeye indirmede fayda sağlayacaktır (Bozkurt ve Ercan, 2019:883). Örgüt üyelerinin kendilerini işlerine adanmaları ile birlikte yaptıkları işleri sahiplenmeleri, işlerine uzun süre konsantre olmaları ve başarılı olmak için daha fazla çaba göstermeleri söz konusu olmaktadır. Bu davranışlar ise en nihayetinde örgüt açısından olumlu çıktılar ile sonuçlanabilmektedir (Anafarta ve Yılmaz, 2019:2946). İşe adanmışlığın, yüksek düzeyde yaratıcılık, görev performansı, örgütsel bağlılık ve müşteri memnuniyeti ile sonuçlandığı bilinmektedir (Bakker vd., 2014; Bayram, 2019).

İşe adanmış çalışanlar işletmeler için daha az devamsızlığın yanında üretkenlik ve yatırım getirisi sağlayarak örgütle duygusal bir bağ oluşturur. Bunun yanı sıra işe adanmış çalışanlar, işletmeler açısından daha verimli ve olumlu bir çalışma ortamı sunmaya yardımcı olmaktadır. İşine adanmış çalışanlar, örgüt ortamında diğer çalışanlar için de rol model oluşturur ve bu durum işverenler için bir fırsat olarak görülebilir (Shukla vd., 2015:65). İş yaşamı koşullarında örgüt üyelerinden daha fazla özveri göstermeleri ve zor çalışma şartlarına uyum sağlamaları konusunda beklentilere karşılık, işletmelerin örgüt çalışanlarına yeterli kariyer fırsatı sunamaması, çalışanların işe adanmışlık seviyelerini kritik düzeyde etkileyebilmektedir (Çiftçi ve Erkanlı, 2020:337). Bu durumu kariyerist eğilime sahip olan çalışanların işten ayrılma eğilimi gösterdiklerini belirleyen çalışmalar (Feldman ve Weitz, 1991; Yıldız ve Arda, 2018) desteklemektedir. Ancak bu tespitler çalışanların kariyerist düzeylerinin işe adanmışlık düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesinin önemli olduğuna da dikkat çekmektedir. Bu bakış açısından hareketle negatif bir çalışan eğilimi olan kariyerizm algısının, pozitif örgütsel bir davranış olan işe adanmışlık üzerinde bir etkisi var mıdır? sorunsalı, bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Kariyerist bireylerin işe adanmış bireylerle tam olarak karşıt davranışlara sahip olduğu bilinmektedir (Feldman ve Weitz, 1991; Kahn, 1990). İşletmecilerin, çalışanlarını yakından takip ederek kariyerist eğilim göstermeleri durumunda örgütün işe adanmışlığına ve örgütsel performansına etkilerini gözlemlemesi firma verimliliğine ve karlılığına olan etkisi, işletmeler için oldukça önemlidir. Kariyerist eğilime sahip olan çalışanlar kendi çıkarları ve işletme çıkarları arasında seçim yapma durumunda kaldıklarında, işletme çıkarlarını önemsemeyen, hareket edecekleri bilinmektedir (Chiaburu vd., 2013). Bu davranışlarından dolayı kariyerist bireyler parçası olduğu örgüt yapısını ve bağlı oldukları işletmenin performansını olumsuz etkilemektedir (Feldman ve Weitz, 1991). Örgüt içerisinde kariyerizm eğilimini gösteren çalışanların sayısının artması, emeğin ön planda tutulduğu zorlu çalışma şartlarına sahip olan turizm sektöründe çalışan performansının adil bir şekilde değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır (Dülger ve Cinnioğlu, 2021).

Alanyazında kariyerizm algısını (Dülger ve Cinnioğlu, 2021; Yıldız ve Arda, 2018; Girdap, 2019) ve işe adanmışlık kavramını (Aydın vd., 2020; Dalgıç ve Akgündüz, 2019; Çiftçi ve Erkanlı, 2020; Cinnioğlu ve Saçlı, 2019) ayrı ayrı inceleyen çalışmaların olmasına rağmen iki değişkeni birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda değişkenlerin otel işletmesi çalışanları üzerinde incelenmesinin alanyazındaki boşluğu doldurması açısından önemli olacağı ön görülmektedir. İşe adanmışlık, kurumsal başarı sonucunda firma karlılığını arttırmasının yanında iş gören performansını, iş tatminini, işten ayrılma niyetini, müşteri memnuniyetini de etkilemesiyle örgüt için oldukça önemli bir yere sahiptir (Bayram, 2019:325). Bu araştırmanın amacı, negatif bir çalışan eğilimi olan kariyerizm algısının örgütün iş performansına ve işe adanmışlık seviyelerini hangi düzeyde etkilediğini belirlemektir. Etkinin tespit edildiği durumda olumlu veya olumsuz yönde mi olduğu tespit etmek istenmiştir. Araştırma uygulaması İstanbul'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Araştırma amacının karşılandığı durumda araştırma sonuçlarının örgüt içi ilişkiye, verimliliğe ve karlılığa olumsuz etki etmesinin önüne geçilmesi ön görülmektedir. Aynı zamanda çalışmanın hem işletmecilere öngörü sağlayacağı hem de konu güncelliği açısından alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bahsi geçen düşünceler bir bakıma çalışmanın önemini de ortaya koymaktadır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde literatür taraması yapılarak kariyerizm ve işe adanmışlık kavramları ile ilgili tanımlar, boyutlar, etkilendikleri faktörler hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.Kariyerizm

Kariyerizm, çalışanların örgütteki mevcut pozisyonlarını veya işlerini daha iyi bir örgütte yüksek mevkilere gelmek için kullandıkları basamak olarak nitelendirdikleri davranışlardır (Rousseau, 1990:392). Kariyerizm diğer bir tanıma göre; çalışanların kariyerlerinde güç ve itibar kazanmak ve istedikleri gibi ilerlemek için her türlü olumlu ya da olumsuz tutum ve eğilimlere yönelimde bulunmalarıdır (Bratton ve Kacmar, 2004). Feldman ve Weitz' e (1991: 237-240) göre çalışanların kariyer gelişimlerini performansa dayalı olmayan, usulsüz ve yanıltıcı yöntemlerle ilerletme eğilimi kariyerizm olarak tanımlanmaktadır. Kariyerizm eğilimine sahip çalışanlar, kariyer ilerlemeleri için performanslarını arttıracak yöntemler kullanmak yerine; çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile yanıltıcı derecede iyi ilişkiler kurma, kendi reklamını yapma, başarılı olmamalarına rağmen başarılıymış gibi görünmeye yönelik aldatıcı davranışlarda bulunma ve gerektiğinde kendi çıkarları için örgüt veya üyelerine zarar verme konusunda çekincesi olmayan olumsuz ve olağandışı işyeri davranışı gösterme eğilimlerinde bulunabilmektedirler (Binboğa vd., 2018:385). Bu eğilime sahip olan çalışanlar, kariyerlerinde hedefledikleri noktaya ulaşmak için yetkinlikleri dışındaki yolları kullanmaları sebebiyle, kariyerist yönelimin çalışanlar arasında yaygınlaşması, işletmeler için potansiyel olarak olumsuz etkiler yaratır (Chiaburu vd., 2012:473). Yıldız ve Alpkan (2015) ile Yıldız vd. 'nin (2015) yapmış olduğu çalışmalarda, kariyerizm eğilimine sahip olan çalışanların hem örgüte hem de örgüt çalışanlarına karşı üretken davranışlarını engelleyici nitelikte iş yeri davranışları sergilemekte olduklarını ortaya koymasına, bu görüşü desteklemektedir (Liman vd., 2019:186). Feldman ve Weitz' e (1991) göre kariyerist eğilime sahip olan çalışanların, mevcut işlerini sürdürmek için tatmin edici düzeyde performans yetkinliğine sahip olduğu, ancak işle ilgili motivasyonun yetersiz olduğu söylenebilir. Kariyerist yönelime sahip bu kişilerin davranışları, genellikle mevcut pozisyonlarını veya işlerini kariyerleri için bir basamak olarak gördüğü ve mevcut iş için yeteri derecede çaba göstermediği yönündedir (Adams, 2011:87). Kariyerizm eğilimi ile hareket eden birey kariyer hedeflerine yönelik ilgi ve yeteneklerinin farkında olmadan, kariyeri için önemli olan kararlar almaya yönelmektedir (Louis, 1982:68' den akt. Girdap, 2019:6).

Bratton ve Kacmar'ın (2004) "uç kariyerizm" olarak nitelendirdiği terim Feldman'ın "yeni kariyerizm" anlayışının aksine, kariyerizm eğilimi doğrultusunda hareket eden çalışanların, izlenim yönetimi tekniklerinden yararlanarak, iş arkadaşlarının yapmış oldukları iş üzerinden itibar kazanma, meslektaşlarını itibarsızlaştırmak ve suçlamak gibi olumsuz davranışlarda bulunmasından bahsetmektedir (Chiaburu vd., 2012:484). Yıldız ve Alpkan (2014) ve Yıldız vd. (2015) çalışmalarında belirtildiği gibi kariyerizmin yıkıcı olağandışı işyeri davranışlarının öncüllerinden biri olduğunu ve bu davranışlar arasındaki ilişkilerde ahlaki bağlantının kesilmesinin aracılık rolü olduğu tartışılmaktadır. Feldman (1985) kariyerist yöneliminin artan çalışan devir hızına katkıda bulunduğunu savunmaktadır (Adams, 2011:71).

Literatür incelendiğinde genel olarak iş tatmini, işe dâhil olma ve örgütsel bağlılık gibi iş tutumlarının kariyerizm ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Bratton ve Kacmar 2004; Feldman ve Weitz 1991; Orpen 1998' den akt. Chiaburu vd., 2012). Yıldız' a (2015) göre, kariyerizm hem yıkıcı hem de yapıcı olağandışı işyeri davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır. Yıkıcı olağandışı işyeri davranışları ile kariyerizm arasındaki pozitif ilişki olduğu alanyazındaki bu konuda yapılan diğer çalışmalar da destekler niteliktedir (Feldman ve Weitz, 1991; Yıldız ve Alpkan, 2014; Yıldız vd., 2015). Kariyerizm eğilimi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ise negatif bir ilişki olduğu söylenebilir (Adams, 2011). Chen' e (2004) göre dağıtımsal adalet ve kariyer geliştirme fırsatları, işverene olan güven ile pozitif yönde ilişkilidir ve bu da kariyerist yönelim ile negatif yönde bir ilişkiye sahiptir. İşverene olan güven ile kariyerist yönelim arasında negatif bir ilişki bulunması, ortaya çıkan istihdam ilişkisinde merkezi bir plan olarak güvenin yeniden tesis edilmesine yönelik artan çağrılara deneysel destek sağlar. Kariyerizm hem çalışanın hem de işverenin ilişki yükümlülüklerine ilişkin algılarla olumsuz yönde ilişkilidir. Kariyerizm, belirli bir organizasyonda veya kurumda çalışma niyeti ile olumsuz yönde ilişkilidir. Ayrıca işte beklenen görev süresi kariyerizm ile olumsuz yönde ilişkilidir (Rousseau, 1990:397).

2.2.İşe Adanmışlık

Pozitif örgütsel davranışlardan biri olan çalışanların işe adanmışlık düzeyi, örgütlerin amaçlarına ulaşmaları yolunda kilit bir noktada yer almaktadır (Erdirençelebi ve Karataş, 2019:1826). İşe adanmışlık kavramının kaynağını, tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalar oluşturmaktadır. İşe adanmışlık, tükenmişliğe göre olumlu ve zıt bir kavramdır. Maslach ve Leiter' in (1997:34) belirttiği gibi: "Dinçlik, adanma ve yoğunlaşma tükenmişliğin üç boyutunun doğrudan karşıtlarıdır." (Schaufeli ve Bakker, 2004:294). "İşe adanmışlık kavramı, işe adanmışlığın alt boyutları olan canlılık(vigor), adanma(dedication), kendini verme (absorbition) ile karakterize edilen, olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu" olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004:295; Schaufeli vd., 2002; Bakker vd., 2007:274). İşe adanmışlık kavramı, örgütte yer alan çalışanların kendilerine yüklenen görevleri yerine getirirken, fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini örgütte istihdam etmelerini ifade eden bir tanımdır (Kahn, 1990:694' den akt. Gökaslan, 2018:26). Macey ve Schneider'e (2008) göre işe bağlılık kavramı, çalışanların işlerine hangi ölçüde dahil olduklarını, işlerine bağlılık seviyelerini, işi yaparken ne ölçüde hevesli ve tutkulu olduklarını tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Olumlu psikolojik süreçler sonucunda iyimser duygular ve işten tatmin olma durumu işe adanmışlık kavramını açıklamaktadır (Chen ve Chen, 2012:43). Kahn (1990), işe adanmışlığı, çalışanların iş performans sırasında kişisel enerjiye yatırım yaptıkları ve iş rolleriyle fiziksel, duygusal ve bilişsel olmak üzere birçok düzeyde psikolojik bağlantı deneyimledikleri kişisel bir durum olarak tanımlamaktadır. Attridge'e (2019) göre yüksek düzeyde iş bağlılığı, çalışanların işleriyle ilgili olması, hevesli ve tutkulu oldukları zamanlar olarak tanımlanmaktadır.

İşe adanmışlık, kişiler arası kolaylaştırma, örgütsel destek ve bağlamsal performansın ayırt edilebilir boyutlarıdır. İşe adanmışlık aynı zamanda vicdani girişim ve iş performansı olarak da adlandırılmaktadır. Bir çalışanın örgüt içinde kendine verilen görevleri başarıyla tamamlamak için hevesli bir şekilde ısrarla çalışması anlamına gelir (Harzer ve Ruch, 2014:187). İşe adanmış çalışanlar, içinde buldukları ortama yenilik katacaklarına inanarak motive bir şekilde yetkinliklerinin, iş performansları üzerinde oldukça önemli bir etken olduğunun bilincindedirler (Esen, 2011:377). İşe adanmış çalışanlar, yaptıkları işte yeteneklerini ve becerilerini iyi bir şekilde kullanırlar. Çalışmaları zorlayıcı ve teşvik edicidir ve onlara kişisel bir başarı hissi verir (Robert ve Davenport, 2002:21). Çalışanların işe adanmışlık seviyeleri arttıkça, kariyerlerinden daha çok tatmin olacaklardır. Buna bağlı olarak mutluluk seviyelerinde de artış olacaktır (Joo ve Lee, 2017'den akt. Anafarta ve Yılmaz, 2019:2947).

Literatür incelendiğinde, işe adanmışlık kavramının örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmüştür (Gökaslan, 2018; Bayram, 2019; Aslan, 2020; Ülbeği vd., 2018). İşe adanmışlık kavramının örgütsel bağlılık ve iş tatminiyle farklılıkları mevcuttur. Örgütsel bağlılık bireyin kendisine iş imkânı sunan örgüte olan sadakat duygusu ile açıklanmakta ve odak noktasını örgüt oluşturmada, işe adanmışlıkta ise odaklanılan nokta işin kendisidir (Maslach vd., 2001:416). İşe adanmışlık kavramı, çalışan birey ve işi arasındaki bağ ile örgütsel davranış psikolojileri arasında bulunan kavramlara göre daha bütüncül bir yaklaşım oluşturmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009:37). İşe adanmışlık hem birey hem de kuruluş için faydalı sonuçlar ortaya çıkarır. İşe adanmışlık kavramı iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve müşteri memnuniyeti dâhil olmak üzere birçok olumlu çalışma sonucuyla ilişkilendirilmiştir (Bakker vd., 2004; Salanova vd., 2005; Brummelhuis ve Bakker, 2012:447).

2.2.1.İşe Adanmışlığın Boyutları

İşe adanmışlığın 3 alt boyutu vardır. Bunlar; dinçlik (vigor), adanma (dedication) ve kendini verme (absorption) şeklindedir (Schaufeli vd., 2002:74).

2.2.1.1.Canlılık/Dinçlik (Vigor)

Çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık göstererek kişinin işine çaba harcama istekliliği ve her türlü zorluğa rağmen ısrarla işine bağlı olmasını ifade etmektedir (Salanova vd., 2005:1218). Kendini işine

adayan bireyin, zorluklara rağmen yüksek düzeyde enerji ve zihinsel esneklikle işine devam etmesi ve yaptığı işi, istek ve gururla yapması olarak açıklanır (Chen ve Chen, 2012:43).

2.2.1.2. Adanmışlık (Dedication)

Yapılan işten coşku ve övünç duyma durumu olarak ifade edilir (Salanova vd., 2005:1218). Adanmışlık, işin yapan kişiye anlamlı gelmesiyle, kişinin işine güçlü bir şekilde dâhil olması ve coşku duygusuyla işi deneyimlemesi olarak karakterize edilir (Brummelhuis ve Bakker, 2012:447).

2.2.1.3. Kendini Verme/Yoğunlaşma (Absorbtion)

Kişinin, işine tamamen konsantre olması, yaptığı işten mutlu olması, çalışırken zamanın nasıl geçtiği anlayamaması ve kişinin kendini işten ayırmakta güçlük çekmesi, işine derinlemesine dalma durumu olarak ifade edilir (Salanova vd., 2005:1218). Schaufeli ve Bakker'e (2004) göre kendini verme/yoğunlaşma, kişinin işine tamamen konsantre olması ve işiyle mutlu bir şekilde meşgul olmasıyla karakterize edilir. Bu sayede zaman hızlı bir şekilde geçer ve kişi işten ayrılmakta güçlük çeker (Schaufeli ve Bakker, 2004:295).

İşe adanmışlık, önem duygusu, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma ile karakterize edilir. İşe adanmışlığın alt boyutları olan dinçlik(vigor) tükenmenin ve kendini adama(dedication) ise sinizmin doğrudan pozitif karşıtlarıdır (Schaufeli ve Bakker, 2004:295).

İş yerinde işe yoğunlaşma ve kendini adama davranışları sergilemek, işte insiyatif alma gibi ekstra rol davranışlarını kolaylaştırır. Bu durum işe adanmış çalışanları işyerinde yeni ve zorlu problemler bulmalarına ve onları verimli bir şekilde çözmelerinde motive eder. Bu davranışlar dinçlik ve adanmışlık duygularını besler ve böylelikle çalışanlar performanslarını her adımda daha da ileriye taşır (Hakanen vd., 2018:88). İşlerine adanmış olan çalışanlar, işlerini benimserler ve yaptıkları iş ile motive olurlar. Diğer örgüt çalışanlarına göre daha çok çalışma eğilimindedirler ve böylelikle örgütün istediği sonuçları elde etmekte daha başarılı ve verimlidirler (Robert ve Davenport, 2002:21). İşe adanmışlık, görev süresi, ırk, cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre farklılık gösterebilir (Büyükebeşe ve Gökaslan, 2018:141). Robinson ve arkadaşlarının (2004) İngiltere'de yaptığı ve 10.000'den fazla çalışanın katıldığı araştırmada, işe bağlılık düzeylerinin kişisel ve iş özelliklerine, iş deneyimlerine bağlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır (Attridge, 2019:387).

İşe adanmışlığın ortaya çıkmasında rol oynayan etkenleri bulma amacıyla araştırmacılar, işe adanmışlık kavramının öncüllerine yönelik birçok çalışma yapmışlardır. Gökaslan'a (2018) göre bu araştırmalar sonucunda işe adanmışlık kavramının iş kaynakları ve tasarımı ile ilgili öncülleri; dönüşümcü liderlik, görev çeşitliliği, yönetici ile yüksek kaliteli ilişki, özerklik, anlamlılık, meslektaşlardan destek, geribildirim olarak belirlenmiştir. Bireysel faktörler ile ilgili öncülleri; öz-yeterlilik, benlik saygısı, duygusal istikrar, proaktif kişilik, dışadönüklük, iyimserlik, vicdanlılık olarak belirlenmiştir. İşyeri ortamı ile ilgili öncülleri; algılanan güvenlik seviyesi, destekleyici çalışma ortamı, öğrenme ortamı olarak belirlenmiştir. İnsan Kaynakları Geliştirme (İKG) uygulamaları ile ilgili öncülleri ise, kariyer gelişimi, çalışan eğitimleri ve gelişmeleri, öğrenim fırsatları, iletişim stratejisi, örgütsel değişim, karar verme sürecine katılma olarak belirlenmiştir.

3. KARIYERİZM ALGISI VE İŞE ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ

Kariyerizm eğilimi doğrultusunda hareket eden çalışanların yapmaları gereken işe odaklanmadıkları, yapmak zorunda oldukları işi yapıyormuş gibi görünerek kariyer hedeflerine usulsüz yöntemlerle ulaşmayı amaçladıkları söylenebilir. Kariyerist yönelime sahip çalışanlar, örgütün çıkarları doğrultusunda çalışmaktan ziyade kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmektedirler. Diğer örgüt çalışanlarını ve yöneticilerini bu doğrultuda kullanmaktan çekinmezler. Bu yönelime sahip olan çalışanlar zaman içerisinde örgütün de performansını olumsuz yönde etkileyebilirler. Bu kişiler kariyer hedefleri doğrultusunda daha iyi bir iş fırsatı yakaladığında işten ayrılma niyetiyle hareket edebilirler (Feldman ve Weitz, 1991; Chay ve Aryee, 1999). Bedeian vd.'e (1991) göre yüksek kariyerizm eğilimine sahip olan bireyleri örgütten ayrılmaya sevk eden şeyin, kariyer geliştirme fırsatlarının az olması veya hiç olmamasıdır (Chay ve Aryee, 1999:616). Bu durumda

bu çalışanlar için örgüte veya yapılan işe bağlılık durumu söz konusu olmayabilir (Feldman ve Weitz, 1991). Kariyerizm eğilimine sahip olan çalışanların, uzun vadede örgüt performansına ve örgütün işleyişine zarar verme ihtimalleri vardır (Liman vd., 2019:184).

İşe adanmışlık eğilimi gösteren çalışanlar ise örgüt içinde kendilerine verilen işi eksiksiz bir şekilde yapma ve yaptıkları işle gurur duyma gibi davranışlar sergileyebilirler. Bu davranışlar, zaman içerisinde hem işletme hem de diğer örgüt çalışanları için performans ve verimliliği artırıcı sonuçlara dönüşebilir (Salanova vd., 2005; Schaufeli ve Salanova, 2007; Chen ve Chen, 2012:43). Bu kapsamda kariyerizm algısı ve işe adanmışlık birbirine zıt davranışlar olduğu söylenebilir. Kariyerist bireyler örgüte bir katkısının olmamasının yanında zamanla diğer örgüt çalışanlarının da performansını ve verimliliğini düşüreceği söylenebilir (Feldman ve Weitz, 1991). Yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgüt içerisinde yüksek düzeyde işe bağlılığın daha iyi bir iş performansı, daha yüksek örgütsel bağlılık, daha düşük devamsızlık ve daha düşük devir oranları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Salanova vd., 2005; Schaufeli ve Salanova, 2007; Chen ve Chen, 2012:43).

Yapılan bir diğer çalışmada, bireysel düzeyde çalışan bağlılığı (UWES ölçümü kullanılarak) ile algılanan sağlık, iyi ve mutlu olma durumu, sosyal ilişkilerde daha aktif olma arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işe bağlılık ve işkolikliğın öz değerlendirmeleri ile tükenmişlik arasında negatif ilişki olduğu bulgulanmıştır (Schaufeli vd.,2008).

Yıldız ve Arda (2018) tarafından kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolünü araştırmak için İstanbul'da görev yapan 330 özel banka çalışanı üzerinde yapılan çalışma sonucunda kariyerizm eğiliminin zorunlu vatandaşlık davranışlarının istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu bir yordayıcısı olduğu bulgulanmıştır. İşten ayrılma niyetinin bu ilişki üzerindeki şartlı etkisinin ise istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük olduğu durumlarda kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Feldman ve Weitz (1991) kariyerist yönelim kavramını ölçmek için 227 işletme okulu mezunundan oluşan bir örneklem kullanarak bir ölçek geliştirmiştir. Araştırma sonucunda kariyerist yönelimin işe adanma, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş motivasyonu ile olumsuz yönde ilişkili olduğu, ancak işten ayrılma eğilimiyle olumlu yönde ilişkili olduğunu sonucuna ulaşımlardır. Kariyerist yönelimin, diğer iş tutumlarını olumsuz bir şekilde etkilediğini ve bireyleri hem işlerinin mevcut olumsuz yönlerine hem de gelecekteki kariyer hareketlerine yönelik olası engellere karşı duyarlı hale getirdiğini belirtmişlerdir.

Chay ve Aryee (1999:618) tarafından Singapur'da dört özel şirket ve iki devlet bağlantısı olan şirketin tam zamanlı çalışanlarından topladıkları verilerle, kariyer geliştirme fırsatlarının kariyerçi yönelim-iş tutumu ilişkilerini araştırdığı çalışma sonucunda kariyerist yönelimin işe dâhil olma ve örgütsel bağlılık ile olumsuz olarak ilişkili olduğunu, ancak işten ayrılma niyetleriyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışma bulguları daha önce yapılan diğer araştırmalarla (Feldman ve Weitz, 1991) tutarlı olarak kariyerist yönelimin işe bağlılık ve örgütsel bağlılık ile negatif ilişkili olduğunu, ancak işten ayrılma niyetleri ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Kariyerizm eğilimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendikten sonra araştırmanın amacı, önemi ve hipotezleri netlik kazanmıştır ve bu bilgiler yöntem kısmında sunulmuştur.

4. YÖNTEM

Araştırmada, açıklayıcı bir araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Araştırmanın problem konusunu oluşturan olguların özelliklerini ve boyutlarını belirli şartlarda tahmin etmeye çalışan, olgular arasında neden sonuç ilişkisi kurarak daha sonra meydana gelecek davranışları öngörmeyi amaçlayan yönetime açıklayıcı araştırma adı verilir (Yener, 2018:107). Yöntem tasarımında ise sosyal bilimlerde alanında daha bilimsel bir yaklaşım olarak kabul edilen nicel araştırma yönteminden (Tewksbury, 2009:39) yararlanılmıştır.

4.1. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Alanyazın incelendiğinde negatif örgütsel davranışların diğer örgüt üyelerinin de motivasyonunu ve performansını olumsuz etkilediği söylenebilir. Kariyerizm eğiliminin yıkıcı olağandışı işyeri davranışlarının öncüsü olduğu ve negatif örgütsel davranışlara yol açtığı bilinmektedir (Yıldız vd., 2015:684). Kariyerizm eğiliminin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla negatif bir ilişkisinin olmasının yanı sıra işten ayrılma niyetleriyle de pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Adams, 2011). Kariyerizm eğilimine sahip olan insanların örgüt performansını olumsuz bir şekilde etkileyerek, kısa bir sürede elde edilmesi planlanan örgüt hedeflerine daha uzun sürede sahip olunmasına neden olmaktadır. Bu şekilde örgüt hedeflerine ve örgüt birliğine zarar vermektedir (Liman vd., 2019:184; Dülger ve Cinnioğlu, 2021). Yıldız ve Alpkan (2014) ile Yıldız vd. (2015)'in yapmış olduğu çalışmalardan elde ettikleri sonuçlara göre kariyerizm eğilimiyle hareket eden insanlar örgüt kültürüne olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Bu eğilime sahip çalışanlar zamanla, üyesi oldukları örgütün başarısını olumsuz etkileyerek, iş performansının azalmasıyla birlikte işten ayrılma niyetleri göstermektedirler (Feldman ve Weitz, 1991). Alanyazında yer alan bu çalışmalar göz önüne alındığında kariyerizm eğiliminin hem olumlu hem de olumsuz birçok olağan dışı işyeri davranışlarını tetikleyeceği ve çalışanları bu doğrultuda teşvik edeceği anlaşılmaktadır. Alanyazın taraması sonucunda elde edilen bilgilerden hareketle araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiden hareketle kariyerizmin işe adanmışlık üzerindeki etkisini test etmeye yönelik araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. İlgili hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

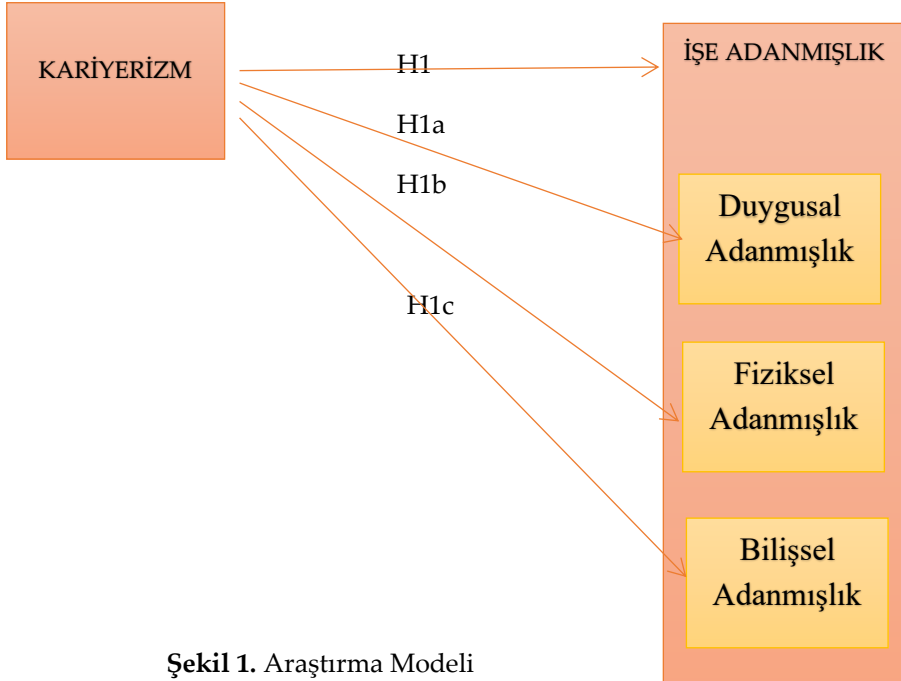
H1: Kariyerizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Kariyerizmin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Kariyerizmin fiziksel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Kariyerizmin bilişsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotezler doğrultusunda araştırma modeli oluşturulmuştur. Model Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın araştırma alanı olarak İstanbul ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanları tercih edilmiştir. Sebebi ise, İstanbul'da yer alan otel işletmelerinin çoğunlukla yıl boyunca hizmet sunma olanağı

vermesidir. Kültür ve Turizm Bakanlığı 2022 Mart verilerine göre, İstanbul’ da faaliyet göstermekte olan 5 yıldızlı konaklama işletmesi sayısı 126, bu işletmelerdeki oda kapasitesi 30.672 ve işletmelerdeki yatak sayısı 61.935 olarak belirlenmiştir (KTB, 2022). Ağaoğlu (1992: 114) “Türkiye’ de yer alan 5 yıldızlı otel işletmeleri için oda başına 1.18 işletme çalışanı düştüğünü, yatak başına ise 0.59 adet işletme çalışanı düştüğünü belirtmiştir.” Bu bilgiler bağlamında yapılan hesaplama göre, araştırmanın gerçekleştirilmiş olduğu İstanbul ilinde yer alan 126 konaklama işletmesi için, oda sayısına göre (30.672×1.18) 36.193, yatak sayısına göre ise (61.935×0.59) 36.542 personelin istihdam edilmesi gerektiği hesaplanmıştır.

Veri toplama sürecinin pandemi etkilerinden sonra sezon başlangıcı dönemine denk gelmesi, araştırmacılar için zaman ve maddi sınırlılıkların söz konusu olması ve bazı otellerin çalışanlarından veri toplanmasına razı olmaması sebebiyle sınırlı sayıda otel işletmesi ile iletişim kurulabilmiştir. Kurulan iletişimler doğrultusunda sadece iki ayrı 5 yıldızlı otel işletmesi, çalışanlarından veri toplanmasına razı olmuştur. Bu sebeple toplam işletme sayısına göre istihdam edilmesi gereken personel sayısı araştırma evrenini oluşturamamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın araştırma evrenini verisi toplanabilen 5 yıldızlı iki otel işletmesi çalışanları; örneklemini ise bu iki otel işletmesinden araştırmaya katılmaya razı olan otel işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Bu duruma bağlı olarak örneklem seçiminde basit tesadüfi örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Kerlinger ve Lee (1999) tarafından yapılan tanıma göre, basit rastgele örnekleme olarak da adlandırılan tesadüfi örnekleme, evrendeki öğelerin her olası birleşiminin, örneklem içinde yer alması için eşit bir ihtimalin varlığı söz konusudur (Baltacı, 2018:240). Örneklem sayısı 204 çalışandan oluşmaktadır. Verilerin toplandığı otel işletmeleri gizlilik ilkesini çerçevesinde tam olarak istihdam ettikleri personel sayısı hakkında bilgi vermemişlerdir. Bu nedenle örneklem sayısının yeterliliği konusunda evrendeki kişi sayısı baz alınamamıştır. Literatürdeki kabul görmüş varsayımlara göre genellikle araştırma verilerinin 200’den az olmaması gerektiği önerilmekte ve ankette yer alan ölçek ifadelerinin en az 5 veya 10 katı kadar örneklemin yeterli olabileceği savunulmaktadır (Kline, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013: 618). Belirtilen varsayımlardan hareketle katılımcı sayısının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma anketi, İskenderun Teknik Üniversitesi etik kurulu tarafından onaylanmıştır (08.02.2022- 46201). Sonrasında veri toplama süreci başlatılmıştır. Anket verileri 2022 Şubat-Mart ayları arasında online olarak 204 katılımcıdan toplanmıştır. Araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde otel çalışanlarının demografik özellikleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumda çalışma süresi, kurumdaki pozisyon, çalışma saati ve aylık gelire yer verilmiştir. İkinci bölümde kariyerizm algısı, üçüncü bölümde ise işe adanmışlık ölçek ifadeleri yer almaktadır.

Kariyerizm ölçeği için Feldman ve Weitz (1991) tarafından geliştirilen ve Yıldız (2015) tarafından kısaltılıp Türkçe’ye tercüme edilmiş olan ve tek boyuttan oluşan 7 ifadelik (1-7) ölçekten faydalanılmıştır. Türkçe’ye çevrilen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği farklı çalışmalarda da test edilip, kullanılarak doğruluğu kanıtlanmıştır (Yıldız vd., 2015; Ağırbaş, 2019; Girdap, 2019; Liman vd., 2019; Dülger ve Cinnioğlu, 2021).

İşe adanmışlık ölçeği için Rich vd., (2010: 617-635) tarafından geliştirilen işe adanmışlık ölçeğinden faydalanılmıştır. Keleş (2014:102) tarafından ölçeğin genel güvenilirliği test edilmiş ve $\alpha=0.909$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Keleş’in (2014), yaptığı araştırmaya göre bu ölçek ile çalışanların kurum vizyonunu ve misyonunu, çalışanların faaliyet gösterdikleri kurumun stratejilerini ve değerlerini ne ölçüde benimsediklerini belirlemeyi amaçlamıştır. Buna ek olarak çalışanların kurum içinde, iş için ne kadar çaba harcamaya hazır olduklarını ölçmeyi amaçlamıştır. İşe adanmışlık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: Duygusal adanmışlık (6 madde), fiziksel adanmışlık (6 madde) ve bilişsel adanmışlık (5 madde) olarak belirlenmiştir (Keleş, 2014:102).

Araştırmada kullanılan ölçek Likert tipi olup, maddelerin derecelendirilmesi 5’li derecelendirme sistemine göre yapılmıştır. İfadeler, (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklindedir.

5. BULGULAR ve ANALİZLER

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen demografik veriler Tablo 1’ de yer almaktadır.

Tablo 1. Örneklemeye Ait Demografik Veriler

Cinsiyetiniz	n	%	Öğrenim Düzeyi	n	%
Erkek	138	67,6	Lise	69	33,8
Kadın	66	32,4	Önlisans	32	15,7
Toplam	204	100	Lisans	84	41,2
Medeni durum	n	%	Lisansüstü	n	%
Evli	86	42,2	Toplam	204	100
Bekar	118	57,8	Yaş	n	%
Toplam	204	100	18-25	67	32,8
İşletmedeki Çalışma	n	%	26-33	69	33,8
1-3 yıl	57	27,9	34-41	53	26,0
4-6 yıl	74	36,3	42-49	12	5,9
7-10 yıl	60	29,4	50 yaş ve üzeri	3	1,5
10+ yıl	13	6,4	Toplam	204	100
Toplam	204	100	Avlık Ort. Gelir*	n	%
İşletmedeki	n	%	4250 TL ve altı	69	33,8
Resepsiyonist	54	26,5	4251-5499 TL	92	45,1
Yiyecek İçecek	83	40,7	5500-6499 TL	43	21,1
Güvenlik Personeli	5	2,5	Toplam	204	100
Kat Hizmetleri	26	12,7	* Gelir durumundaki seçenekler veri toplama sürecine bağlı olarak 2022 yılı asgari ücret (Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı [ÇŞGB], 2022) seviyesi dikkate alınarak belirlenmiştir.		
Diğer	36	17,6			
Toplam	204	100			

Demografik verilerine göre katılımcıların %67 si erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Medeni durumları karşılaştırıldığında ise çoğunluğun %57 oranında bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalamaları karşılaştırıldığında genç çalışanların sayılarının yoğunlukta olduğu ve %41 oranında lisans mezunu oldukları belirlenmiştir. İşletmedeki pozisyonları bakımından karşılaştırıldığında ise çoğunlukla yiyecek ve içecek bölümü çalışanlarından oluştuğu ve çalışma süreleri bakımından ortalama olarak 4 ve 6 yıl arasında yoğunlaştığı söylenebilir.

Ölçeklerin geçerliliğini belirlemek amacıyla elde edilen verilere faktör analizi uygulanmıştır. Alpar’ a (2012:497) göre “bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı bir diğer özelliği, başka özelliklerle karıştırmadan doğru bir şekilde ölçebilme derecesi geçerlilik olarak açıklanmıştır.

Doğrudan ölçülemeyen ve toplama dayalı olan ölçeklerin yapı geçerliliğinin belirlenmesinde faktör analizi kullanılır.” “Bu bağlamda alan yazında yer alan kavramsal altyapıdan ve daha önceki çalışmalardan elde edilen veriler ile oluşturulan madde havuzundan faydalanılarak, çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen ölçeğin doğru boyutlar altında toplanıp toplanmadığını keşfetmek, faktör analizinin amacı olarak açıklanır”(Çokluk vd., 2012:187). Bu açıklamalar doğrultusunda kariyerizm ve işe adanmışlık ölçeğine faktör

analizi uygulanmıştır. Tablo 2' de kariyerizm ölçeğine yönelik yapılmış olan açımlayıcı faktör analizi verileri yer almaktadır.

Tablo 2. Kariyerizm Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

KARİYERİZM	Faktör Yükleri	Açımlayıcı Varyans (%)	Özdeğer
Kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile ilerlemek zordur.	,890	67,256	4,708
Yükselmek için genellikle üstler, çalışma arkadaşları ve diğer arkadaşlar ile sosyal ilişkilerden faydalanılması gereklidir.	,880		
Başarılilik imajından istifade edilmesi önemlidir, zira başarılıymış gibi görünmek, ilerleme kaydedilmesi konusunda yetkinlik kadar etkili olabilir	,852		
Bazen, kişinin hak ettiğini düşündüğü terfiyi alabilmesi için yanıtıcı davranışlar sergilemesi gerekir	,841		
Uzun vadede bireyin kariyer hedefleri kurumun çıkarları ile örtüşmeyebilir; nihayetinde herkes kendi çıkarlarına hizmet eder.	,802		
İlerleme kaydedilebilmesi için, bazen kurumun menfaatlerinden ziyade kişisel gelişimi destekleyen eylemlerde bulunulması gerekir.	,745		
İşverene sadakat ödüllendirilmez	,714		
KMO=.907 Sig=.000, Bartlett's Test: 959,242			

“Verilerin örneklem yeterliliğini bir ölçütü olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve verilerin birbirleriyle ilişkili ve çok değişkenli bir yapıya sahip olup olmadığını belirleyen Barlett Küresellik testleri uygulanmıştır” (Çokluk vd., 2012:219). Elde edilen veri setinin faktör analiziyle uygunluğunu belirlemek amacıyla uygulanan analizler sonucunda KMO değerinin (.907) 0,50'den yüksek olması ve Barlett testi sonuçlarının da anlamlı olması gerekmektedir” (Kalaycı, 2010:321). Bu tanım çerçevesinde kariyerizm ölçeğinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Kariyerizm ölçeği için “analize dâhil edilen değişkenler ile ilgili toplam varyansın 2/3'ü kadar miktarın açıklanması önemli bir açıklayıcılık olarak değerlendirilmektedir” (Çokluk vd., 2012:197). Kariyerizm anketi incelendiğinde; ‘kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile ilerlemek zordur’ maddesinin major madde konumunda olduğu görülmektedir.

İşe adanmışlık ölçeğinin yapı geçerliliğinin belirlenebilmesi için açımlayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler Tablo 3' de yer almaktadır.

Tablo 3. İşe Adanmışlık Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

FİZİKSEL ADANMIŞLIK	Faktör	Açımlayıcı	Özdeğer
Enerjimin çoğunu iş yerinde harcarım.	,889	44.142	7,946
Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım.	,821		
İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım.	,789		
İşimle yoğun bir şekilde meşgul olurum.	,749		
İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf	,688		
Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım.	,635		
DUYGUSAL ADANMIŞLIK			
İşimle gurur duyuyorum.	,856	17,745	3,194
İş yaparken kendimi enerji dolu hissedirim.	,803		
İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim.	,787		
İşim beni heyecanlandırır.	,784		
İşime çok fazla ilgi gösterir, merak duyarım.	,780		
İşime tutkuyla bağlıyım.	,535		
BİLİŞSEL ADANMIŞLIK			
İşyerinde zihinsel olarak işime odaklanırım.	,864	7,331	1,320
İşyerinde, yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım.	,805		
İşyerinde dikkatimin çoğunu işime ayırırım.	,790		
İşyerinde sadece işime konsantre olurum.	,748		
İşyerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim.	,683		
İşyerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm.	,598		
KMO=.886 Sig=.000, Bartlett's Test: 2948,487	Toplam Varyans: 69,218		

Barlett testi sonucunda $p=2948,487$ olarak tespit edilmiştir. Uygulanan faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %69.218 olan 3 faktör olarak sınıflandırılmıştır. Güvenirlik analizine ve elde edilen Alfa ve açıklanan varyans sonuçlarına göre işe adanmışlık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir ve bu durum benzer alanlardaki çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Keleş, 2014:102). Tablo 4’de değişkenlerin Cronbach’s Alfa değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin Ortalama ve Cronbach’s Alfa Değerleri

Değişkenler	n	İfade Sayısı	Ort.	Cronbach’s Alfa	Std. Sapma
Kariyerizm	202	7	2,3627	,917	,78661
Fiziksel Adanmışlık	202	6	3,0850	,916	1,01824
Duygusal Adanmışlık	202	6	2,9820	,924	1,16706
Bilişsel Adanmışlık	202	6	3,2974	,844	,77634
İşe Adanmışlık	202	18	3,1215	,917	,78332

“Araştırılması hedeflenen değişkenler arasındaki ilişkinin önemini, derecesini ve yönünü, açıklayan istatistiksel yöntem korelasyon analizi olarak adlandırılır. Bahsedilen ilişkinin derecesini ve yönünü belirten katsayı, korelasyon katsayısı olarak adlandırılır. Bu sayı “r” harfi ile belirtilir. Bu değer -1 ile +1 arasındaki değerlerden oluşur. Eğer bu değer -1’e yakın değerler alıyor ise bu durum değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanır. Eğer +1’e yakın değerler alır ise değişkenler arasında pozitif yönlü bir

ilişki olduğu belirlenmiş olur. Eğer r değeri sifıra yakın değerler alıyor ise araştırılan değişken arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucu elde edilir” (Çolak, 2014).

Kariyerizm ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve faktörler arası korelasyon sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
Kariyerizm	1				
Fiziksel Adanmışlık	-,026	1			
Duygusal Adanmışlık	-,186**	,714**	1		
Bilişsel Adanmışlık	-,112	,302**	191**	1	
İşe Adanmışlık	-,141*	888*	,869**	,556**	1

*. p< .005 değerinde anlamlı. **. p< .001 değerinde anlamlı.

Analiz sonuçları incelendiğinde kariyerizm ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı ($r=-,141$; $p<.005$) bir ilişki tespit edilmiştir. İşe adanmışlığın alt boyutları ile kariyerizm arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise; sadece duygusal bağlılık ile arasında negatif yönlü ve anlamlı ($r=-,86$; $p<.001$) bir ilişki görülmektedir (Çolak, 2014).

Tablo 6’da kariyerizmin işe adanmışlık üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Kariyerizmin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Düzeyi
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	3,452	,173		19,989	,000
	Kariyerizm	-,140	,069	-,141	-2,018	,045
a. Bağımlı Değişken: İşe Adanmışlık ($R^2= ,020$; Düzeltilmiş $R^2= ,015$; $F= 4,072$; $p= 0,045$)						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Düzeyi
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	3,636	,255		14,238	,000
	Kariyerizm	-,277	,103	-,186	-2,697	,008
a. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık ($R^2= ,035$; Düzeltilmiş $R^2= ,030$; $F= 7,273$; $p= 0,08$)						

Analiz sonuçlarına göre, oluşturulan model anlamlı bulunmuştur ($F:4,072$ $p<0.0001$). Modele göre, bağımlı değişkene, işe adanmışlığa, ilişkin toplam varyansın %15’ i bağımsız değişken kariyerizm tarafından açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2013:98). Sabit terim, 3,452 olarak bulunmuştur. Bu verilere göre, kariyerizm faktör boyutu sıfır bile olsa, işe adanmışlık için .3,452 birimlik değer elde edilir. Çalışanların işe adanmışlık seviyelerinde meydana gelecek olan bir birimlik artışın kariyerizm değerlerini,-140 birim arttırdığı söylenebilir (Kalaycı, 2010:268).

Tablo 6’ daki verilere göre kariyerizm ve işe adanmışlık arasındaki ilişki incelendiğinde açıklanan değerlerin anlamlı olduğu görülmektedir ($F:7,273$ $p<0.0001$). Duygusal bağlılığın %35 i bağımsız değişken kariyerizm tarafından açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2013:98). Kariyerizm ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki değerlendirildiğinde sabit terimin 3,636 olduğu görülmektedir. Çalışanların duygusal bağlılık seviyelerinde meydana gelecek olan bir birimlik artışın kariyerizm değerlerini -,277 birim arttırdığı söylenebilir (Kalaycı, 2010:268).

Kariyerizmin, işe adanmışlık üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde işe adanmışlıktaki değişimin %14'ünün ve duygusal adanmışlıktaki değişimin %15'inin kariyerizm tarafından kaynaklandığı ve bu modellerin anlamlı olduğu görülmektedir. Tüm bu analizler neticesinde hipotezlere yönelik Tablo 7'deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 7. Hipotez Sonuçları

H1: Kariyerizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1a: Kariyerizmin duygusal adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1b: Kariyerizmin fiziksel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
H1c: Kariyerizmin bilişsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Ret

Tablo 7' de belirtildiği üzere kariyerizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Kariyerizmin duygusal adanmışlık üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğu hipotezi kabul edilirken kariyerizmin fiziksel ve bilişsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu hipotezlerinin red edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

6. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Negatif çalışan eğilimi olan kariyerizm yöneliminin örgüt çalışanlarının işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisini araştırmayı amaçlayan bu çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve alanyazın taraması yapılmıştır. Bu çalışmalar ışığında elde edilen bilgiler ve oluşturulan ölçekler, dikkate alınarak 4 adet araştırma hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotezler, İstanbul'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanları katkılarıyla test edilmiştir. Kariyerizm negatif bir örgüt davranışı olarak diğer pozitif örgüt içi davranışları ve örgüt performansını da olumsuz bir şekilde etkileme potansiyeline sahip bir eğilimdir. Buna rağmen bu konuda alan yazında kısıtlı çalışma bulunmaktadır. Yapılan bu araştırma, alanyazında bu konu ile ilgili eksikliği azaltmayı ve çalışanlara ve işverenlere bu konuda farkındalık sağlamayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların kariyerizm eğilimlerinin, işe adanmışlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda kariyerizmin, işe adanmışlığın alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerinde de anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Kariyerizm ve işe adanmışlığın diğer alt dalları olan duygusal ve bilişsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre H1 ve H1a hipotezleri kabul edilmiştir. H1b ve H1c hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma sonuçları kariyerizm ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, kariyerizm eğilimine sahip olan çalışanların işlerine odaklanarak verimli sonuçlar elde etme eğilimi göstermediği, örgüt içinde kendilerine verilen işi yapıyormuş gibi görünerek kariyer hedeflerine kısa yoldan ulaşma amacı doğrultusunda hareket ettikleri belirlenmiştir. Bu amaçla hareket eden çalışanların örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmekten ziyade kendi çıkarları için örgüt çalışanlarını ve çalıştıkları kurumu aracı olarak kullanarak kariyerlerinde daha üst seviyelere çıkmak için çaba gösterdiği söylenebilir. Kariyerizm eğilimi doğrultusunda hareket eden çalışanlar ve işe adanmış çalışanların sergilediği davranışlar birbirlerine zıt yöndedir. Kariyerist eğilime sahip çalışanların yaptıkları işe adanmış olmaları bu kişilerden beklenen davranışlar dâhilinde olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda kariyerist yönelime sahip olan çalışanların daha iyi kariyer fırsatı yakalamaları ile birlikte işten ayrılma yönelimi gösterdikleri söylenebilir. Buna ek olarak, kariyerizm eğiliminin işe adanmışlık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu söylenebilir.

İşe adanmışlığın alt boyutları ile kariyerizm arasındaki ilişki incelendiğinde ise sadece duygusal bağlılık ile arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların işlerine olan duygusal bağlılıklarının artması durumunda kariyerizm eğilimlerinde bir azalma görüleceği sonucuna varılmıştır. Çalışanların işleri ile olan bağları ne kadar kuvvetli olursa, işe adanmışlık seviyeleri de artış göstereceği bilinmektedir. Yapılan iş ile duygusal bağlılığın artması sonucunda, iş performansının da artacağı, kariyerizm eğiliminin azalacağı öngörülmektedir. Dülger ve Cinnioğlu' nun (2021) yaptıkları araştırma sonucunda kariyerizm algısının iş gören performansını olumsuz bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Bu sonuç araştırmadan elde edilen çıkarımları destekler niteliktedir. Duygusal bağlılığın artmasıyla birlikte

kariyerizm eğilimindeki meydana gelecek olan azalışın sebebi, kişinin işine gerçekten odaklanarak örgüt için görevini memnuniyetle yerine getirdiği ile ilişkilendirilebilir.

Feldman ve Weitz' in (1991) yaptığı araştırma sonuçlarına göre kariyerist yönelimin, örgütsel bağlılık ve işe adanma ile olumsuz yönde ilişkili olması, araştırma sonuçlarıyla tutarlı olduğu belirlenmiştir. Kariyerist yönelime sahip olan çalışanlar, işe adanmışlık eğiliminin aksine işten ayrılma niyetleriyle olumlu ilişkilere sahiptir. Bu sonuçlar kariyerizm ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki negatif ilişkiyi açıklar niteliktedir.

Yıldız' a (2016) göre kariyerist eğilime sahip ve zorunlu vatandaşlık davranışlar sergilemekte olan çalışan kaynaklı maliyetlerin minimuma indirgenmesi, örgütler için verimlilik ve etkinlik gibi kavramları istenen seviyeye taşıyacaktır. Ayrıca İKY yöneticilerinin, seçme, yerleştirme ve işe alma faaliyetlerinde rutin olarak uyguladıkları kişilik testlerinde kariyerizm eğilimini sahip çalışanlar konusunda daha dikkatli olması bu faaliyetlerde meydana gelen sapmaları minimum seviyede tutacaktır. Buna ek olarak işten ayrılma niyeti düşük olan çalışanların işletmede kalmaları için gerekli olan örgütsel bağlılık, psikolojik sahiplik, işe adanmışlık gibi tutumların oluşması konusunda desteklenmeli ve bu kişileri zorunlu vatandaşlık davranışları yerine pozitif örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeye teşvik edilmelidir. Çalışanların işlerine odaklanmaları ve kendilerini işlerine adanmaları kurumların rekabet avantajı sağlamasına yardımcı olacaktır. Çalışanların işe adanmalarıyla birlikte performansının artması diğer örgüt çalışanlarını da motive edecektir. Bu sebeple kurumların başarıyı artırması için negatif bir örgütsel davranış olan kariyerizm eğilimi ile hareket eden insanları örgütün çıkarlarını korumak amacıyla kurumdan uzaklaştırılması ve yerine pozitif örgütsel davranış olan işe adanmış çalışanların getirilmesi önerilebilir. İnsan kaynakları yöneticilerinin çalışan seçme ve işe alma süreçlerinde uyguladıkları testlerde kariyerizm eğilimine de dikkat etmeleri tavsiye edilmektedir. Kariyerizm eğilimine sahip olmasına rağmen işten ayrılma niyeti düşük olan çalışanların örgütsel bağlılık, psikolojik sahiplik, işe adanmışlık gibi tutumların oluşması sağlanarak kurumda kalmaya teşvik edilmelidir (Yıldız ve Arda, 2018).

Gelecek araştırmalarda, kariyerizm ve işe adanmışlık kavramları, yöneticilerin liderlik tarzlarıyla ilişkilendirilerek daha detaylı araştırmalar yapılabilir. Böylelikle örgüt üyelerinin kariyerizm eğilimlerinin, erken farkedilmesi ve yöneticilerin doğru yönlendirmesiyle birlikte örgüt performansına olan olumsuz etkilerinin önüne geçilebilir ve işe adanma eğilimlerini harekete geçirmeye yönelik teşvikler artırılabilir. Bu araştırmanın veri toplama sürecinin, pandemi dönemi ve sezon başlangıcı zamanına denk gelmesi araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu süreçte evren ve örneklem olarak kısıtlı sayıda otel ve otel çalışanına ulaşılmıştır. Gelecek araştırmalarda daha fazla sayıda otelden veri toplanarak araştırma sonuçları çeşitlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. W. (2011). *Examination of İnter-Relationships Between Psychological Contract, Careerist Orientation, and Organizational Citizenship Behaviour*, Doctoral Dissertation, City University, London.
- Ademoğlu, R. (2020). *Psikolojik Sözleşmenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ağaoğlu, O.K. (1992). *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması*. Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Yayını, Ankara, 114.
- Ağırbaş, Z. B. (2019). *Nevrotik Kişilik Özelliğinin Kariyerizm Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Ahlaki Çözülmenin Aracı Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Alpar, R. (2012). *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik- Güvenirlik*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Anafarta, A. ve Yılmaz, Ö. (2019). Kariyer Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2944-2959
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Aryee, S. and Chen, Z. X. (2004). Countering The Trend towards Careerist Orientation in The Age of Downsizing: Test of A Social Exchange Model, *Journal of Business Research*, 57(4), 321-328.

- Aslan, H. (2020). Dağıtım Adaletinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolü, *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 196-210.
- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Aydemir, U., (2020). An Analysis of The Relationship among Perceived Organizational Support, Organizational Culture and Intrapreneurship Behavior: Evidence From Turkish Aviation Industry, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, Ş., Eren, D. ve Çontu, M. (2020). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerine Etkisi, *Tourism and Recreation*, 2(1), 64-75.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. and Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High, *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334.
- Binboğa, G., Ercan, E. ve Gülova, A. (2018). Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü ve Türkçe Literatürün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 382-399.
- Bozkurt, Ö. ve Ercan, A. (2019). Çalışanların İşe Adanmışlıklarında Karar Verme Tarzları Belirleyici Olabilir Mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 882-902.
- Bratton, V. K. and Kacmar, K. M. (2004). Extreme Careerism. *The Dark Side of Organizational Behavior*, 24, 291.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe Gömülmürlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması, *Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- Chay, Y. W. and Aryee, S. (1999). Potential Moderating Influence of Career Growth Opportunities on Careerist Orientation and Work Attitudes: Evidence of The Protean Career Era in Singapore, *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 613-623.
- Chen, C. F. and Chen, S. C. (2012). Burnout and Work Engagement among Cabin Crew: Antecedents and Consequences, *The International Journal of Aviation Psychology*, 22(1), 41-58.
- Chiaburu, D. S., Muñoz, G. J. and Gardner, R. G. (2013). How to Spot A Careerist Early On: Psychopathy and Exchange İdeology As Predictors Of Careerism, *Journal Of Business Ethics*, 118(3), 473-486.
- Cinnioğlu, H. ve Saçlı, Ç. (2019). Restoran Çalışanlarının Hizmetkâr Liderlik Algıları ile İşe Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki, *İşletme Araştırma Dergisi*, 11(3), 1769-1778.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB] (2022). Asgari Ücret, https://www.cs.gb.gov.tr/media/89379/2022_birincialtiay.pdf (Erişim Tarihi: 10.02.2022).
- Çiftci, D. Ö. ve Erkanlı, H. (2020). Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanlarının İşe Adanmışlık Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(2), 336-347.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Ankara, Pegem Akademi.
- Çolak, E. (2014). Korelasyon Analizi, <http://www.eczfak.anadolu.edu.tr>, (Erişim tarihi: 18.06. 2021).
- Dalgıç, A. ve Akgündüz, Y. (2019). Sosyal ve Ekonomik Değişimin Otel Çalışanlarının İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 75-85.
- Dülger, E. ve Cinnioğlu, H. (2021). Otel İşletmeleri Çalışanlarında Etik Liderlik Algısı, Kariyerizm ve İşgören Performansı İlişkisi: İstanbul Örneği, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11), 1090-1109.
- Erdirençelebi, M., ve Karataş, C. G. (2019). Örgütsel Adaletin İşe Adanmışlık ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, *Business and Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1825-1849.

- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1), pp. 377-390.
- Feldman, D. C. and Weitz, B. A. (1991). From The Invisible Hand To The Gladhand: Understanding A Careerist Orientation To Work, *Human Resource Management*, 30(2), 237-257.
- Girdap, E. (2019). *Kariyerizm ile İş- Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüslük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. and Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive Gain Spirals At Work: From Job Resources To Work Engagement, Personal Initiative and Work-Unit Innovativeness, *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91.
- Harzer, C. and Ruch, W. (2014). The Role of Character Strengths For Task Performance, Job Dedication, Interpersonal Facilitation, and Organizational Support, *Human Performance*, 27(3), 183-205.
- Joo, B. K. and Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being, *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Karagülle, A. Ö. (2012). The Evaluation of Fleet Structures in Turkish Aviation Industry from Strategic Management Point of View, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 58, 93–97.
- Keleş, S. (2014). Aile Şirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5 (11), 95-109.
- Kline, R. (2010). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (3rded.). New York: The Guilford Press.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2022, Mayıs). İstanbul Turizm İstatistikleri-2022, Mart (2022:12) Tesis İstatistikleri Turizm İşletmesi Belgeli-Turizm Yatırımı Belgeli Konaklama Tesisleri Sayı ve Kapasiteleri, [İSTANBUL \(ktb.gov.tr\)](http://ktb.gov.tr) (Erişim tarihi: 05 Şubat 2024).
- Lee, Y.-K., Choi, J., Moon, B., and Babin, B. J. (2014). Codes of Ethics, Corporate Philanthropy, and Employee Responses. *International Journal of Hospitality Management*, 39, 97–106.
- Liman, A., Elçi, M. ve Murat, G. (2019). Örgütsel Performansın Öncülleri Olarak Etik Liderlik ve Kariyerizm Üzerine Bir Araştırma/A Research On Ethical Leadership And Careerism As Antecedents of Organizational Performance, *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 183-198.
- Macey, W. H. and Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3-30.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Pollak, A., Chrupała-Pniak, M., Rudnicka, P. and Paliga, M. (2017). Work Engagement-A Systematic Review of Polish Research.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. and Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Roberts, D. R. and Davenport, T. O. (2002). Job Engagement: Why It's Important And How To Improve It, *Employment Relations Today*, 29(3), 21.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Salanova, M., Agut, S. and Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement To Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate, *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.

- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B. and Salanova, M. (2007). Efficacy or Inefficacy, That's The Question: Burnout and Work Engagement, and Their Relationships with Efficacy Beliefs. *Anxiety, Stress, And Coping*, 20(2), 177-196.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203.
- Shukla, S., Adhikari, B. and Singh, V. (2015). Employee Engagement-Role Of Demographic Variables and Personality Factors, *Amity global HRM review*, 5, 65-73.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics: California: Pearson New International Edition. Northridge: Pearson
- Ten Brummelhuis, L. L. and Bakker, A. B. (2012). Staying Engaged During The Week: The Effect of Off-Job Activities on Next Day Work Engagement, *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445–455.
- Tewksbury, R. (2009). Qualitative Versus Quantitative Methods: Understanding Why Qualitative Methods Are Superior for Criminology and Criminal Justice, *Journal of Theoretical and Philosophical Criminology*, 1(1): 38-58.
- Tsiotas, D., Erdem, U. and Cubukcu, K. M. (2020). Outlining The Historical Framework Of The Aviation Sector In Turkey: A Spatiotemporal Approach. *Regional Statistics*, 10(2), 1-25.
- Ülbeği, İ. D., İplik, E. ve Yalçın, A. (2018). Etik Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşe Adanmanın Rolü, *Sayıştay Dergisi*, (111), 173-195.
- Yener, S. (2018). Sosyal Bilimlerde Kuramın Rolü, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(3), 102-113.
- Yıldız, B. (2016). Kariyerizm ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Moderatör Etkisi, *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi, 24-31 Mayıs 2016, İstanbul, 196-203.
- Yıldız, B. (2015). *The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Yıldız, B. ve Arda, Ö. A. (2018). İyi Bir Asker Mi? İyi Bir İllüzyonist Mi? Kariyerizm İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü, *Business and Economics Research Journal*, 9(1).
- Yıldız, B. and Alpkan, L. (2014). A Theoretical Model on The Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors And The Mediator Role of Alienation. In C. Zehir (Ed.), *Leadership* (pp. 501-509). Paper presented at the proceedings of the 4th International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management (Turkey), Yıldız Technical University, Istanbul.
- Yıldız, B., Yıldız, H. ve Alpkan, L. (2015). Olağandışı İşyeri Davranışlarının Bir Öncülü Olarak Kariyerizm, 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 6-7.
- Yıldız, H. (2016). İşime tutkuyla bağlıyım. Hasta olsam da giderim!. 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi, 24-31 Mayıs 2016, İstanbul, 593-601.