



**KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ NOMOFOBİ
DÜZEYLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARINA ETKİSİNİN BELİRLENMESİ:
ESKİŞEHİR ÖRNEĞİ
Yüksek Lisans Tezi**

Fatma Zehra İLİK

Eskişehir 2021

**KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ NOMOFOBİ
DÜZEYLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARINA ETKİSİNİN BELİRLENMESİ:
ESKİŞEHİR ÖRNEĞİ**

Fatma Zehra İLİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Oktay EMİR

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Haziran 2021

ÖZET

KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ NOMOFOBİ DÜZEYLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARINA ETKİSİNİN BELİRLENMESİ: ESKİŞEHİR ÖRNEĞİ

Fatma Zehra İLİK

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2021
Danışman: Prof. Dr. Oktay EMİR

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte akıllı telefonlar hayatımızın vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Ancak bu durum günümüzde birtakım sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu sorunlardan biri de bireylerin akıllı telefonsuz kalma korkusu (nomofobi) yaşamasıdır. Alan yazın taraması sonucunda nomofobi ile ilgili olarak yapılan çalışmaların genç yaş gruplarına ve öğrencilere odaklandığı, iş yaşamına ve konaklama işletmelerine yönelik çalışmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin akıllı telefonsuz kalma korkularının işe bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmada örneklem seçimi yöntemine başvurulmamış evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın verileri, Eskişehir’de faaliyet gösteren, turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinin çalışmaya katılmayı kabul eden personelinden 5 Ocak 2020 – 4 Ocak 2021 tarih aralığında elde edilmiştir. Toplam 329 kişiye anket uygulanmış ancak bu anketlerden 13 tanesinin eksik ve hatalı doldurulduğu belirlenmiş ve 316 tanesi analize dâhil edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilere, “t-testi”, “tek faktörlü varyans (Anova) analizi”, “Tukey (HSD) testi”, “Korelasyon” ve “Regresyon” analizleri yapılmıştır. Uygulanan analizler sonucunda nomofobi ile işe bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Nomofobinin işe bağlılık üzerinde etkisi olduğu Regresyon analiziyle ortaya konulmuştur. Kadın ve genç istihdamının yoğun olduğu turizm sektörünün gelecekte nomofobiden etkilenme durumu göz önüne alındığında turizm sektörü çalışanlarına nomofobi ve diğer mobil bağımlılıklar hakkında eğitim verilmesi gerekmektedir.

Anahtar Sözcükler: Nomofobi, Akıllı Telefon Kullanımı, İşe Bağlılık, Konaklama İşlemeleri, Çalışanlar.

ABSTRACT

DETERMINATION OF THE EFFECT OF NOMOPHOBIA LEVELS OF EMPLOYEES OF ACCOMMODATION BUSINESS ON THEIR WORK ENGAGEMENT: THE CASE OF ESKİŞEHİR

Fatma Zehra İLİK

Department of Tourism Management
Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, June 2021
Supervisor: Prof. Dr. Oktay EMİR

Smartphones have become an indispensable part of our lives together with the development of technology. However, this situation causes experiencing of some problems today. One of these problems is the fear of being without a smart phone (nomophobia). As a result of the literature review, it was seen that the studies on nomophobia focused on young age groups and students, and the studies on business life and accommodation businesses were insufficient. In this regard, the main purpose of the study is to determine the effect of nomophobia of individuals working in accommodation businesses on their engagement to work. The method of sampling was not used in the study, but the whole population was tried to be reached. The collected data were obtained from the staff of the accommodation enterprises with tourism management certificate operating in Eskişehir, which agreed to participate in the study, between the dates of January 5, 2020 - January 4, 2021. Questionnaires were applied to 329 people in total, but it was determined that 13 of these questionnaires were filled incompletely and incorrectly, and 316 of them were included in the analysis. "t-test", "one factor analysis of variance (Anova) analysis", "Tukey (HSD) test", "Correlation" and "Regression" analyzes were applied to the data obtained in the study. As a result of the analyzes applied, it was determined that there was a moderate relationship between nomophobia and work engagement. Regression analysis revealed that nomophobia has an effect on work engagement. Considering the future effect of nomophobia in the tourism sector, where the employment of women and youth is intense, tourism sector employees should be trained on nomophobia and other mobile addictions.

Keywords: Nomophobia, Smart Phone Use, Work Engagement, Accommodation Enterprises, Employees.

TEŞEKKÜR

Alan bilgisi ile tüm öğrencilerini aydınlatan, çalışma etiği ve öğretici tutumuyla örnek bir eğitimci olan, tez çalışmamın her aşamasında engin tecrübe ve bilgi birikimleriyle katkıları yadsınamayacak kadar büyük olan değerli danışmanım Prof. Dr. Oktay EMİR'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin ilerlemesi ve sonuçlanması aşamalarında anket ve analizlerle ilgili yönlendirmeleriyle çalışmama katkı sağlayan ve ilgisini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. İbrahim KILIÇ'a samimiyetle teşekkür eder, minnetlerimi sunarım.

Tez savunmamda yol gösterici tavırlarıyla desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. Özcan ZORLU ve Doç. Dr. Ali AVAN hocalarıma da gönülden teşekkür ediyorum.

Beni her zaman cesaretlendiren, motive eden Esra GÜÇLÜ'ye, yüksek lisans eğitimim boyunca yanımda olan ve desteğini hep hissettiğim değerli arkadaşım Pelin CANDAR'a ve beni destekleyen, yardımını esirgemeyen kıymetli arkadaşım Arş. Gör. Selda YORDAM'a teşekkür ederim.

Ayrıca dünyaya adım attığım ilk günden itibaren iyi ya da kötü her anımda yanımda olan, beni tüm kararlarımda destekleyen ve bana yardım etmekten asla geri durmayan annem Naciye İLİK'e, babam Mustafa İLİK'e ve ağabeyim Recep İLİK'e yalnızca bu çalışmamda değil her daim benim dayanağım oldukları için minnettarım.

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı	3
1.2. Araştırmanın Önemi.....	3
1.3. Araştırmanın Varsayımları	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Tanımlar.....	4
2. NOMOFOBİ.....	5
2.1. Fobi Kavramı	5
2.2. Nomofobi Kavramı	6
2.3. Akıllı Telefon Bağımlılığı ve Nomofobi	9
2.4. Nomofobinin Özellikleri ve Nomofobik Olma Kriterleri	9
2.5. Nomofobinin Boyutları	11
2.6. Akıllı Telefon Bağımlılığı ve Nomofobinin Olumsuz Etkileri	11
2.7. Konaklama İşletmelerinde Nomofobi	13
3. İŞE BAĞLILIK	16
3.1. İşe Bağlılık Kavramı ve Tanımı	16

3.2. İşe Bağlılığın Alt Boyutları	18
3.3. İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi	18
3.3.1. İşkoliklik.....	18
3.3.2. Mesleğe Bağlılık	19
3.3.3. Kariyer Bağlılığı.....	20
3.3.4. Örgütsel Bağlılık	21
3.4. İşe Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar	21
3.4.1. Kahn'ın ihtiyaçları tatmin etme yaklaşımı	21
3.4.2. Harter, Schmidt ve Hayes'in tatmin-bağlılık yaklaşımı	22
3.4.3. Saks'ın çok boyutlu yaklaşımı	23
3.4.4. Maslach tükenmişlik antitez yaklaşımı	23
3.5. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	24
3.6. İşe Bağlılığın Sonuçları.....	25
3.7. Konaklama İşletmelerinde İşe Bağlılık	27
3.8. Nomofobi ve İşe Bağlılık.....	29
4. YÖNTEM.....	31
4.1. Araştırma Hipotezleri ve Modeli.....	31
4.2. Evren ve Örneklem	33
4.3. Veri Toplama Tekniği, Aracı ve Süreci	34
4.4. Veri Analizi	35
5. BULGULAR	38
5.1. Katılımcıların Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	38
5.2. Katılımcıların Nomofobi ve İşe Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular	40
5.2.1. Bilgiye Erişememe Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	40
5.2.2. Rahatlıktan Feragat Etme Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	41
5.2.3. İletişim Kuramama Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler.....	41
5.2.4. Çevrim İçi Bağlantıyı Kaybetme Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	42

5.2.5. İş İstek Duyma Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	43
5.2.6. İş Adanma Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	44
5.2.7. İş Yoğunlaşma Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	45
5.3. Katılımcıların Nomofobi Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular	45
5.4. Katılımcıların İş Bağlılık Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular	56
5.5. Nomofobi ile İş bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bulgular ..	64
5.6. Nomofobinin İş Bağlılığa Etkisine Yönelik Bulgular	66
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
ÖNERİLER	73
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 4.1. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	36
Tablo 5.1. Katılımcıların bireysel özelliklerine göre dağılımlarına ilişkin bulgular	39
Tablo 5.2. Bilgiye erişememe boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ..	40
Tablo 5.3. Rahatlıktan feragat etme boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	41
Tablo 5.4. İletişim kuramama boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ..	42
Tablo 5.5. Çevrim içi bağlantıyı kaybetme boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	43
Tablo 5.6. İşe istek duyma ifadelerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	44
Tablo 5.7. İşe adanma ifadelerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	44
Tablo 5.8. İşe yoğunlaşma ifadelerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	45
Tablo 5.9. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması	46
Tablo 5.10. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması	46
Tablo 5.11. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması	47
Tablo 5.12. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılması	48
Tablo 5.13. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin turizm eğitimi alma durumlarına göre karşılaştırılması	49
Tablo 5.14. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin sektörde çalışma sürelerine göre karşılaştırılması	49
Tablo 5.15. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılması	50
Tablo 5.16. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin çalıştıkları departmanlara göre karşılaştırılması	51
Tablo 5.17. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin gelir durumlarına göre karşılaştırılması	52
Tablo 5.18. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin günlük akıllı telefon kullanma sürelerine göre karşılaştırılması	53

Tablo 5.19. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin gün içinde akıllı telefonun kaç kez kontrol edildiğine göre karşılaştırılması	54
Tablo 5.20. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin gün içinde telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre karşılaştırılması	55
Tablo 5.21. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması	56
Tablo 5.22. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması	56
Tablo 5.23. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması	57
Tablo 5.24. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılması	57
Tablo 5.25. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin turizm eğitimi alma durumlarına göre karşılaştırılması	58
Tablo 5.26. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin sektörde çalışma sürelerine göre karşılaştırılması	59
Tablo 5.27. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılması	60
Tablo 5.28. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin çalıştıkları departmanlara göre karşılaştırılması	61
Tablo 5.29. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin gelir durumlarına göre karşılaştırılması	61
Tablo 5.30. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin günlük akıllı telefon kullanma sürelerine göre karşılaştırılması	62
Tablo 5.31. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin gün içinde akıllı telefonun kaç kez kontrol edildiğine göre karşılaştırılması	63
Tablo 5.32. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin gün içinde telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre karşılaştırılması	64
Tablo 5.33. Nomofobi ve işe bağlılık arasındaki ilişkiye ait Korelasyon analizi	65
Tablo 5.34. Nomofobinin işe bağlılığa etkisine yönelik Regresyon analizi	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1.Araştırma Modeli	33
----------------------------------	----



1. GİRİŞ

Teknolojinin ilerlemesiyle değişen modern dünyada bireyler iş yaşamları ve özel hayatlarında bilgisayar, telefon vb. akıllı cihazları rutin olarak kullanmaktadır. Dünya üzerindeki çok sayıda insanın çalışma, bilgilenme, kişiler arası ya da kurumsal iletişimi sağlama/yürütme, sosyalleşme ve zaman geçirme gibi ihtiyaçlarını karşılamakla ilgili alışkanlıklarının elektronik teknoloji ile değiştiği bilinmektedir (Kraut vd., 2006, s.3). Sosyal alandaki bu yenilenme süreci teknolojinin farklı formlarının kullanımı ile her alanda hız kazanmıştır (Pınarbaşı ve Astam, 2020, s.6). Ancak akıllı teknolojiler olumsuz sonuçlarına dikkat etmeye değer sorunlar yaratmaktadır (Busch ve Mccarthy, 2021, s.1).

İletişim aygıtları ve teknolojilerinin gelişimi ile birlikte gündelik sosyal ilişkiler de farklılaşmıştır. İş yaşamı, aile ve dostluk ilişkileri de gelişen teknoloji, internet ve sosyal medya gibi araçların kullanımıyla gerek bireysel gerekse küresel olarak dönüşmektedir. Dijital ortamların artması, teknolojideki hızlı dönüşümler ve çeşitlenen internet uygulamaları bu alanlardaki bağımlılık tehlikesini artırmaktadır. İnternet ortamında harcanan sürenin kontrol edilememesi ve kullanımdaki bilinçsizlik, psikolojik problemleri ve bağımlılık yaşama ihtimalini de beraberinde getirmektedir (Pınarbaşı ve Astam, 2020, s.6).

Kişiler gündelik yaşamlarında telefonları ile vazgeçemedikleri bir teknolojik bağın içinde bulunmaktadır. Bu cihazların sağladığı imkânlar onların elden düşürülmemesine neden olmaktadır. Nomofobi (No-Mobile phone-Phobia) olarak adlandırılan korku da akıllı telefonlara karşı hissedilen bu yoksunluktan kaynaklanmaktadır (Kanmani vd., 2017, s. 6). Araştırmalara göre dünya üzerinde pek çok insan nomofobinin etkisi altındadır (Kanmani vd., 2017, s. 6). Aile, arkadaş gibi kişilerle yaşanan sosyal çevreler de nomofobiden etkilenme eğilimindedir. Günlük hayatında akıllı telefon bağımlılığı yaşayan bireyler, insan ilişkilerine ve çevrelerine karşı sergiledikleri duyarsızlıkla sorunlar yaşayacaktır (Zethy ve Octaviani, 2017, s. 19). Bunlara ek olarak çalışmalarda, nomofobi yaşayan personelin duygusal tükenmişlik gösterme eğiliminin de olduğu gözlemlenmiştir (Wang ve Suh, 2018, s.1). Nomofobinin bireylerin sosyal yaşamları, çalışma hayatları, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını yakından etkilediği görülmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamında temel gereklilik olarak düşünülen işe bağlılığın da nomofobinin bu geniş etki alanının içinde kalacağı öngörülebilir.

Nomofobi ile ilgili farklı coğrafyalarda yapılan çalışmalar nomofobinin küresel bir sorun olduğunu vurgulamaktadır (Bregazzi ve Puente, 2014). Ancak bu çalışmalar

çoğunlukla öğrencileri konu edinmektedir. Nomofobi ve işe bağlılığın da incelendiği araştırmalar bulunmakla beraber sayıca az oldukları görülmektedir. Alan yazın taraması sonucunda nomofobi ve işe bağlılık konusunu kapsayan ve araştırmacı tarafından ulaşılabilen tek çalışma Ertan(2019)'ın nomofobinin iş tatmini, işe bağlılık ve sosyal izolasyon üzerine etkisini inceleyen yüksek lisans tezidir. Ertan(2019) tarafından Antalya, Elazığ ve İstanbul'da gümrükleme ve lojistik alanında faaliyet gösteren kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarında çalışan 254 iş gören ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda özel sektördeki iş görenlerin nomofobi puanlarının kamu personeline göre daha yüksek olduğu belirlenmiş, nomofobi ve sosyal izolasyon arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Alan yazın taraması sırasında araştırmacı tarafından konaklama işletmelerinde nomofobi ve işe bağlılık konusunu kapsayan bir çalışmaya rastlanmadığından bu konunun incelenmesinin alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanların nomofobik eğilimlerinin; işe bağlılık, iş performansı ve müşteri memnuniyetini de etkileyebileceği göz önünde bulundurulduğunda bu konunun araştırılması önem taşımaktadır. Bu doğrultuda turizm alanındaki işe bağlılığın nomofobi ile bağının incelenmesi ihtiyacı söz konusu olmaktadır. Bu çalışmada Eskişehir örneği üzerinden, konaklama işletmeleri çalışanlarının yaşadıkları nomofobinin işe bağlılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık durumlarının nomofobiden etkilenip etkilenmediğinin saptanması hedeflenmekte ve alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ertan (2019)'ın sözü edilen çalışmasının sınırlı bir alan ve iş tanımı dahilinde yapılması konaklama işletmelerini göz önünde bulunduran bu çalışmanın önemini artırmaktadır.

Tez çalışması, beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; çalışmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır. Araştırmanın ikinci ve üçüncü bölümlerinde, araştırmanın konusunu oluşturan nomofobi ve işe bağlılık kavramlarına yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde; araştırmanın evreni ve örnekleme, hipotezleri, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizine yönelik bilgilere yer verilmiştir. Verilerin analizi sonucu elde edilen bulgulara ilişkin bilgilere çalışmanın beşinci bölümünde yer verilmiştir. Son bölümde ise çalışmanın sonuçları ve öneriler yer almaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Günlük hayatın akışında teknolojinin evrim döngüsüne katkı sağlayan en popüler araç akıllı telefonlardır. Bu cihazların sebep olduğu dönüşüm ve yoğun kullanım bireylerin yaşantılarını da bir korku olarak etkilemektedir. Alanyazında bu korkunun adı nomofobidir. Akıllı cihazlarını kaybetme, aksaklıklar yüzünden kullanamama, akıllı telefonlarına ulaşamama korkusu olarak isimlendirilen nomofobi teknoloji çağının incelenmesi gereken sorunlarından (Küçükvardar, 2020, s. 83).

Nomofobinin turizm alanındaki etkilerinin incelendiği bu araştırmanın temel amacı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin *akıllı telefonsuz kalma korkularının* (nomofobi) *işe bağlılıkları üzerindeki etkisini* belirlemektir. Alan yazın taraması sonucunda *nomofobi* ile ilgili olarak yapılan çalışmaların konaklama işletmelerine odaklanmadığı görülmüştür. Bu çalışmaların kapsamlarındaki sınırlılıktan hareketle; konaklama işletmelerinde nomofobi ve işe bağlılıkla ilgili araştırma yapılması gerekli görülmüştür.

1.2. Araştırmanın Önemi

Nomofobi kavramı İngiltere Posta İdaresi tarafından yaptırılan bir araştırma sonucunda 2008 yılında ortaya çıkmıştır (Erdem vd., 2016, s. 924). Nomofobi, 2008 yılında ortaya çıkan bir kavram olmasına rağmen birçok çalışmanın konusu hâline geldiği görülmektedir. Fakat yapılan bu çalışmaların ağırlıklı olarak öğrenciler ve genç yaş grupları üzerine olduğu (Adnan ve Gezin, 2016; Argumosa-Villar vd., 2017; Mendoza vd., 2018; Ozdemir vd., 2018; Turan ve Becit İşçitürk, 2018; Yildirim vd., 2016) alanyazın taraması sonucunda tespit edilmiştir. Bu çalışmalara benzer şekilde İngiltere’de *nomofobi* konusunda gerçekleştirilen bir araştırmanın sonucunda *nomofobi* durumunun gençlerde (18-24 yaş aralığı) en yüksek düzeyde olduğu ve bu oranın % 77 olduğu belirtilmiştir (http-1). Bununla birlikte Türkiye’de turizm sektöründe çalışanların yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında genel olarak çalışanların 24 yaş ve altında yoğunlaştığı görülmektedir (Yanardağ ve Avcı, 2012, s. 47). Nomofobiden sıklıkla etkilenen yaş aralığındaki genç bireylerin turizm sektöründe sıklıkla yer alması bu sektörün çalışanlarının da nomofobiden etkilenebileceklerini göstermektedir. Ayrıca sadece gençlerin değil, tüm yaş gruplarındaki çalışan bireylerin de nomofobi etkisinde olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle; çalışanların nomofobi düzeylerinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini araştırmak önem taşımaktadır.

Yoğun iş temposu, dönemsellik ve uzun süreli çalışma gibi zorlu şartlar, konaklama işletmelerinde işe bağlılığın önemini artırmaktadır. İşe bağlı çalışanların sağladığı memnuniyet ve olumlu örgütsel çıktılar hizmet sektörü için öne çıkan özelliklerdendir. Bu nedenle nomofobinin işe bağlılık üzerinde etkisi olup olmadığı hizmet sektörü için araştırılması gerekmektedir. Alan yazın taraması sırasında konaklama işletmelerinde nomofobinin işe bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmadığından bu araştırmanın alanyazına katkı sağlayarak gelecekte yapılacak çalışmalara kaynak olabileceği düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma katılımcılarının anket formunda yer alan soruların hepsini okudukları, samimi olarak yanıt verdikleri ve araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarını yanıtlayabilecek yeterlilikte oldukları varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın ilk sınırlılığı araştırmaya konu olan nomofobinin işe bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen az sayıda akademik araştırma olmasıdır. Akademik araştırma sayısının az olması, araştırmadan elde edilen bulguların konaklama işletmeleri açısından detaylı olarak incelenmesini ve daha önceki araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılmasını zorlaştırmaktadır.

Araştırmadaki diğer bir sınırlılık uygulamanın Eskişehir’de turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinin araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanları ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu durum çıkan sonuçların genellenmesi anlamında eksiklik oluşturabilir.

1.5. Tanımlar

Nomofobi: “No Mobile Phone Phobia”nın kısa ifadesi olan “Nomophobia” Türkçeye nomofobi olarak çevrilmiştir ve “akıllı telefonsuz kalma korkusu” olarak adlandırılabilir (Erdem vd., 2017a, s. 17).

İşe bağlılık: İşe bağlılık, bireylerin çalışırken kendilerini sağlıklı, dinamik hissetmeleri, kendilerini işlerine bütünüyle adanmaları diğer bir deyişle işlerinden doyum almaları ve yaptıklarına konsantre olmaları anlamındadır (Eryılmaz ve Doğan, 2012, s. 50).

2. NOMOFOBİ

Bu bölümde ilk olarak, fobi ve nomofobi kavramları açıklanmıştır. Fobi ve nomofobinin ilişkisi ele alındıktan sonra nomofobinin özellikleri, alt boyutları, akıllı telefon bağımlılığı ve nomofobinin turizm sektöründeki etkileri ele alınmıştır.

2.1. Fobi Kavramı

Fobi kavramı Yunan dilinde ‘kaçış’ anlamına gelen “phobos” kelimesinden türemiştir. “Phobos” sözcüğü de düşmanlarında panik ve korku hissi yaratan Yunan Tanrısı Phobos’tan gelmektedir (Beck ve Emery, 2019, s. 4). Korku, tehlikeli olduğu düşünülen durumlarda ortaya çıkan, bireyin herhangi bir madde ya da materyale karşı zaafı olması halinde hissettiği, kontrol altına alamadığı bir duygudur. Zarar verici olan durumdan kaçma, soluk alışverişlerindeki düzensizlik; ellerin, bacakların ve vücudun titremesi ile kendisini gösterir (Bozkurt, 2014, s. 32).

Fobiler, korku verici durumdan sakınma konusunda duyulan şiddetli istek ile ayırt edilir ve bireylerin etkileneceği kaygı durumuna neden olur (Beck ve Emery, 2019, s. 48). Fobilerin ayırt edici özelliği sadece aşırı korkular olmaları değildir. Bunlar kendilerine has belirleyici özellikleriyle gerçek korku hastalıklarıdır (Andre, 2016, s. 24). Bireyler, fobik uyarılarla karşılaştığında çarpıntı, terleme, ateş basması gibi fiziksel belirtileri ve bayılacak veya çıldıracak gibi olma hislerini dile getirmektedir (Sungur, 1997, s. 7). Fobik bireyler tepkilerinin mantık dışı olduğunu bilmelerine rağmen, zaman zaman panik hâlini alan fobik tutum ve tavırlarını önleyememektedirler (Sungur, 1997, s. 5). Fobi yaşayan insanlar aşırı duyarlı oldukları ve şiddetli korkular hissettikleri için (Andre, 2016, s. 76), fobiye oluşturan nesne, mekân ya da durumlardan -kısacası ortamdan- güçlü bir kaçınma davranışı sergilerler (Sungur, 1997, s. 5) ve bu nedenle yaşam aktivitelerini sınırlandırır (Beck ve Emery, 2019, s. 206). Fobi durumu gösteren kişilerde korku duyulan nesnelerin veya durumların sayısı sınırsız olabilmektedir (Beck ve Emery, 2019, s. 214).

Fobiler, Agorafobi, Sosyal fobi ve Özgül fobi olarak üç alt grup olarak sınıflandırılmaktadır (Sungur, 1997, s. 5-6). Agorafobi; en yalın hâliyle “kent meydanı” olarak tabir edilen *agoralar*, Grekçede *ἀγορά* (ageiro) yani “toplanmak, bir araya gelmek” ifadesi için kullanılır. Daha ileri zamanlarda “toplanılan yer” anlamında kullanılan *ἀγορά* (agora) adına dönüşmüştür (Çelgin, 2018, s. 20). Psikoloji alanındaki agorafobi isimlendirmesine bu etimoloji kaynaklık etmektedir. Sözlük anlamı açık alan

veya meydan korkusu şeklinde karşımıza çıkan agorafobinin, terminolojik anlamı bu tanımdan daha geniştir. Uçak, otobüs, tren gibi toplu taşıma araçlarında; sinema, konferans salonu, tiyatro gibi kalabalık kültürel etkinlik alanlarında ya da evde yalnız kaldığında ortaya çıkan korkuların tamamı agorafobinin kapsamına dâhil edilmektedir. Başka bir ifadeyle agorafobi kişinin güvenli bulunduğu ortamdan uzak kaldığında meydana gelen korkulardır (Sungur, 1997, s. 6).

Sosyal fobi; bireyin başka kişilerce değerlendirilme ihtimalinin bulunduğu durumlardan, aşağılanmaktan, utanç verici ya da gülünç hâle düşmekten korkması olarak tanımlanmaktadır. Sosyal fobiye sahip bireyler, performans sergilemeleri ve kendilerini ifade etmeleri gereken sosyal ortamlarda yapılacak değerlendirmelerin olumsuzluğunu düşünerek korku hissetmektedirler (Dilbaz, 1997, s. 18).

Özgül fobiler, korkunun ve kaygının belli bir nesne ya da olguyla ilgili yaşandığı durumlar olup “Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı’nda (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)” anksiyete bozuklukları ana başlığı altında sınıflandırılmıştır (American Psychiatric Association, DSM5, 2013, s. 189). Bu tür fobilerde bireyler, fobik nesne veya durum ile karşılaştıkları zaman o duruma özgü olarak yüksek düzeyde kaygı ve korku yaşamaktadır (Demirci vd., 2015, s. 124). Özgül fobi durumları basit fobiler olarak da isimlendirilmektedir. Hastalık, dişçi, enjeksiyon, kan, genel tuvalette defekasyon ve idrar yapma korkuları ile kapalı yer, asansör, yükseklik, karanlık, şimşek, hayvan korkuları basit fobiler kapsamında ele alınmaktadır. Sözü geçen özgül durum ya da nesnelerle karşılaşmak, agorafobi ve sosyal fobi durumlarında gerçekleşmesine benzer şekilde panik atakların meydana gelmesine sebep olabilmektedir (Sungur, 1997, s. 7). Bağımlılık sorunlarına yakın bir kavram olarak görülse de nomofobi, fobiler içerisinde ele alınmaktadır (Erdem vd., 2016, s. 924).

2.2. Nomofobi Kavramı

Çağdaş, dijital ve sanal toplumun bir bozukluğu olarak kabul edilen nomofobi; bireylerin cep telefonlarını kullanamadıklarında, kendilerine erişilemediğinde, telefon veya internet üzerinden iletişim kuramadıklarında yaşadıkları korku olarak tanımlanmaktadır (Argumosa-Villar vd., 2017, s. 127; Bragazzi ve Puente, 2014 s. 156; Erdem vd., 2017b, s. 3; Jena, 2015, s. 43; King vd., 2014, s. 28; Madhusudan vd., 2017, s. 1046; Yildirim vd., 2016, s. 1323; Yildirim ve Correria, 2015, s. 130; [http-1](#); [http-2](#)).

“No Mobile Phone Phobia”nın kısa ifadesi olan “Nomophobia” Türkçeye nomofobi olarak çevrilmiştir ve “akıllı telefonsuz kalma korkusu” olarak adlandırılabilir (Erdem vd., 2017a, s. 17). Bununla birlikte nomofobi, insanlar sadece akıllı cihazlarından uzak olduğunda değil gerekli gördüğü bilgilere ulaşamadığında ya da iletişim kuramadığında da görülmektedir (Zethy ve Octaviani, 2017, s. 17). Bu açıklamalara benzer şekilde, International Business Times (2013) nomofobiyi, telefonda sinyal alınamaması, şarjın bitmesi, telefonu yanına almayı unutma veya belirli bir süre için çağrı, kısa mesaj, e-posta bildirimi alınamadığı durumlarda insanların yaşadığı kaygı; kısaca cep telefonu veya cep telefonu ile teması kaybetmenin psikolojik korkusu olarak belirtmektedir ([http-3](http://3)).

Akıllı telefon kullanımının artması ile ortaya çıkan nomofobi mobil teknolojilerin aşırı ve problemlili kullanımına işaret etmekte; bireyin yalnızlık, toplumdan soyutlanma korkularının bir uzantısı haline gelmekte ve akıllı telefon kullanımının olumsuz sonuçlarından biri olarak görülmektedir (Burucuoğlu, 2017, s. 483; Ercan ve Tekin, 2019, s. 31; Gezgin vd., 2017b, s. 87). Bireyin telefon ile teması kesildiğinde kaygı, huzursuzluk, endişe, öfke ve ızdırap gibi duygular ortaya çıkmaktadır (Bragazzi ve Puente, 2014, s. 156; Dongre vd., 2017, s. 688). Her ne kadar olumsuz etkilere sebep olsalarda akıllı telefonlar günümüz dünyasının vazgeçilmez bir parçasıdır. Hayatımızın bütün alanlarına-gerek özel yaşantımız gerek iş dünyamıza-girmesiyle birlikte kullanım oranı günden güne artmaktadır. Birden çok değişik işi aynı anda ve kısa sürede yapan akıllı telefonlar teknoloji tarihindeki pek çok aygıtın yerini almıştır (Yorulmaz vd., 2018, s. 2989).

Bireyler bu cihazlar aracılığıyla sosyal paylaşım ağlarına bağlanabilmek, arama motorlarında araştırma yapabilmek, elektronik postalarını kontrol edebilmek, her türlü bilgi ve haber sitesini okuyabilmek, oyun oynayabilmek, film izleyebilmek, müzik dinleyebilmek, fotoğraf çekebilmek, faturalarını ödeyebilmek, çevrim içi alışveriş yapabilmek, yemek siparişi verebilmek, navigasyon /yön bulmak, mesaj göndermek, görüşme yapmak gibi daha pek çok kolaylıktan yararlanmaktadır (Hoşgör vd., 2017, s. 576; Yorulmaz vd., 2018, s. 2989). Akıllı telefonlarla gelen bu kolaylıklara çabucak alışmış olmak, bu imkânlardan yoksun kalmanın korkusunu da beraberinde getirir (Erdem vd., 2017b, s. 4). Yoksun kalma korkusu yaşayan bireylerin nomofobik davranışları; akıllı telefonu 24 saat açık tutmak, günlük yaşamlarında çok sık telefonu kontrol etmek, şarj cihazı veya yedek batarya taşımak, gece uyumadan önce akıllı telefonuyla vakit geçirmek olarak ifade edilmektedir (Kaplan Akıllı ve Gezgin, 2016, s. 53).

2015 yılında yapılan bir araştırmaya göre katılımcıların bir günde bilgisayar başında 142 dakika geçirirken akıllı telefon ile 171 dakika geçirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca akıllı telefonda geçirilen sürenin yalnızca % 13'ü telefon konuşmalarına ayrılmaktadır (Evans, 2016, s.11). 2015 yılında yapılan diğer bir araştırmada ülkemizin de içinde olduğu 30 farklı ülkeden seçilen 49 bin kişi ile yapılan Global Mobil Kullanıcı Araştırmasında elde edilen verilere göre ülkemizdeki akıllı telefon kullanıcılarının günde yaklaşık olarak 70 kez akıllı telefonlarını kontrol ettikleri saptanmıştır. Bu saptama akıllı telefon kullanan bireylerin her 15 dakikada bir telefonunun ekranına baktığı anlamına gelmektedir (Deloitte, 2016, s. 4). 2018 yılına gelindiğinde ise bu sayısal verilerde ciddi bir artış gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmaya göre bireylerin telefonu günde yaklaşık 78 kez kontrol ettikleri, diğer bir deyişle kullanıcıların 13 dakika aralıkla akıllı telefonlarına baktığı görülmektedir. Türkiye’de yaşayan akıllı telefon kullanıcılarının gün içerisinde telefonlarına bakma sıklığı Avrupa’daki kullanıcı ortalamasının yaklaşık 1,5 katına denk gelmektedir (The Deloitte Times, 2018, s. 14). Bununla birlikte Türkiye'deki kullanıcıların % 46'sı telefonuna sürekli bakma ihtiyacı hissettiğini belirtirken, Avrupa’daki kullanıcılarda bu oran % 21’dir (Deloitte, 2019, s. 40). TÜİK (2019) (<http-4>) araştırmalarından elde edilen sayısal verilere göre 2004’ten 2019 yılına kadar;

- Bilişim teknolojilerinin hanelerde bulunma oranları artmış,
- Her yıl artan sayılarla birlikte 2019 sonunda % 98.7 akıllı telefon bulunma oranı saptanmış,
- Taşınabilir bilgisayar bulunma oranı % 37.9 olarak belirlenmiş,
- İnternete bağlanabilen akıllı televizyonların oranı % 37.7,
- Tablet bilgisayarların ise % 26.7’lik bir bulunma oranı olduğu tespit edilmiştir (<http-4>).

Akıllı telefon kullanımının artması ve kişilerin mobil iletişim teknolojileri ile geçmiştekenden fazla etkileşimde bulunmalarının nomofobi eğilimini artırdığı belirtilmektedir (Gezgin ve Çakır, 2016, s. 2506; Gezgin vd., 2017b, s. 86). Araştırmalar sonucu elde edilen veriler nomofobinin, dünya çapında çağımızın önemli bir psikolojik problemi hâline gelerek arttığını göstermektedir (Erdem vd., 2017b, s. 4). Bununla birlikte dünyanın her yerinde nomofobiye yakalanan kişilerin sayısı artmaktadır (Madhusudan vd., 2017, s. 1047).

2.3. Akıllı Telefon Bağımlılığı ve Nomofobi

Nomofobi Dixit vd. (2010, s. 339) tarafından cep telefonlarına karşı bireylerin edindiği bağımlılık hissi olarak aktarılmaktadır. Ancak Forgays vd. (2014) cep telefonu bağımlılığı kavramına karşı çıkmakta ve bunun yerine nomofobi teriminin akıllı telefon bağımlılığına atıfta bulunmak için kullanılmasını önermektedir. Geçmişte yalnızca arama yapılan telefonların, akıllı cihazlara dönüşmesiyle insanlar birçok işlerini telefonlarıyla yapabilme fırsatı bulduklarından onlara bağımlı duruma gelmiştir (Öz ve Tortop, 2018, s. 150). İlerleyen teknoloji, akıllı telefonlara her yerde ulaşılabilirliği kolaylaştıran, kullanışlı, farklı ve güçlü özellikler eklemektedir. Bu durum akıllı telefonları günden güne daha cazip ve vazgeçilmez hâle getirdiğinden, akıllı telefonlara olan bağlılığın artması da kaçınılmazdır. Bu nedenle nomofobi, günlük hayatta akıllı telefon kullanmak için tüketilen zamanın artışı ile paralel olarak her geçen gün daha da yaygınlaşacaktır (Han vd., 2017, s. 1).

Nomofobi ile sosyal medya arasındaki ilişki de önem taşımaktadır. Teknolojik cihazlar yardımı ile sanal ağlara sürekli bağlanabilmek bu rahatsızlığı tetiklemektedir. Akıllı telefon aracılığıyla, sosyal medya takibi ile gelişmelere hızla ulaşma ve öğrenme beklentisi, diğerlerinin ne yaptıklarını takip etme ve ilgi çekici paylaşımlar yapma isteği gibi durumlar fobiye olumsuz yönde pekiştirmektedir (Bilkay, 2019, s. 79). Sosyal medya bağımlılığı olarak da anılan nomofobi, günümüz insanı ve toplumunun sağlığını tehdit eden bir gerçek olarak kabul görmektedir. Bu bağımlılık sadece psikolojik açıdan değil, fizyolojik ve sosyal sonuçlarıyla da insanları etkilemektedir (Bilkay, 2019, s. 68).

Sosyal yaşamda yaygın kullanım düzeyine sahip olan ve insanların her yere yanlarında götürebilecekleri akıllı telefonlar, bağımlılık riskinin yüksek olduğu teknolojik cihazlar hâlini almaktadır (Fidan, 2018, s. 444). Yalnızca kişisel amaçlı kullanımlarda değil, çalışanların iş hayatında da sürekli ellerinin altında bulunan akıllı telefona bağımlılığı nomofobinin artmasına neden olmaktadır (Wang ve Suh, 2018, s. 1). Yaygınlaşan teknoloji kullanımı ile nomofobi de akıllı cihazlar kadar günlük hayatımızda yer almaktadır.

2.4. Nomofobinin Özellikleri ve Nomofobik Olma Kriterleri

Dijital cihazlardan kaynaklanan bir rahatsızlık olarak belirtilen nomofobi, bireylerin elektronik aletlerden herhangi biriyle bağımlı kopardığında içinde yaşadığı duygu durumu ve hissettiklerinin bütünü olarak dünyamızda yer almaktadır (Polat, 2017,

s. 165). Kişilerin telefon ile teması kesildiğinde huzursuzluk, kaygı, endişe, öfke ve ızdırap gibi duygular ortaya çıkmaktadır (Bragazzi ve Del Puente, 2014, s. 156; Dongre vd., 2017, s. 688). Bragazzi ve Del Puente (2014), nomofobi durumunun klinik özelliklerini;

- Düzenli olarak cep telefonu kullanmak ve bunun için önemli derecede zaman harcamak, bir ya da birden çok cihaza sahip olmak, şarj adaptörünü her zaman yanında bulundurmak,
- Telefonu kaybetme, cihazın yakınlarda olmaması ya da yerini bulamama, kapsama alanı dışında kalma, şarjın bitmesi, kontör/kredi eksikliği nedeniyle kullanamadığında endişeli, gergin hissetmek ve mobil telefonun kullanımının yasaklandığı yerlerden mümkün olduğunca kaçınmak,
- Mesaj veya çağrı olup olmadığını görmek için telefonun ekranına bakmak,
- Cep telefonunu 24 saat boyunca açık tutmak, telefon ile yatmak,
- Endişe ve strese yol açtığı için insanlarla yüz yüze çok az etkileşimde bulunmak, yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurmayı tercih etmek,
- Cep telefonunu kullanımından dolayı borca ya da büyük masraflara maruz kalmak olarak belirtmektedir (Bragazzi ve Del Puente, 2014, s. 156-157). Nomofobi durumunu yaşayan bireyler nomofobik olarak isimlendirilmektedir (Yildirim, 2014, s. 6). Tran (2016) nomofobik ve akıllı telefon bağımlısı olma kriterlerini;
- Telefon çalmasa veya titreşim olmasa bile akıllı telefon bildirimlerini veya mesajları kontrol etmesi,
- Bireyin daima akıllı telefonu olması,
- Akıllı telefonun kaybolması veya şarjının bitmesi durumlarında yoğun korku veya endişe, depresyon, titreme, terleme, kalp çarpıntısı, artan kan basıncı, yalnızlık hissi ve panik atak krizi yaşamak ve telefona ulaşıldığında belirtilerin kaybolması,
- Bireylerin akıllı telefonlarını günde yedi saatten çok kullanması,
- Bireyin asosyal olması ve akıllı telefonunu kullanmayı tercih etmesi,
- Yedek bataryalar, şarj kabloları taşımak ve uygun olmayan ortamlarda (sınıf, aile toplantıları, sosyal toplantılar) şarj etmesi,
- Stresli, suçlu, endişeli hissedilen zamanlarda rahatlamak için akıllı telefon kullanması,

- Akıllı telefonu kullanılmaması gereken ortamlarda (uyumadan önce, okul/ sınıfta, banyoda ve araba kullanırken) kullanması,
- Mesajlaşma veya sosyal medya üzerinden olumlu değerlendirmeye gereksinim duyması olarak ifade etmiştir (Tran, 2016, s. 15-16).

2.5. Nomofobinin Boyutları

Nomofobi de diğer kavramlar gibi farklı boyutlardan meydana gelmektedir. Yildirim (2014) ve Yildirim ve Correria (2015) tarafından yapılan çalışmalarda nomofobinin dört alt boyuta ayrıldığı ileri sürülmüştür:

Boyutların ilki olan “iletişim kuramama” kişinin insanlarla anında iletişim kuramama ve anlık iletişime imkân sağlayan hizmetleri kullanamama durumunda yaşadığı duyguları ifade eder. Bir sonraki boyut olan “çevrim içi bağlantıyı kaybetme” ise bireyin akıllı telefonların sağladığı çevrim içi ağlarla bağlantıyı kaybetmesi ve kişinin çevrim içi yaşamındaki kimliğinden (özellikle sosyal medyada) uzak kalması durumunda hissettiği duyguları ile ilintilidir. “Bilgiye erişememe” olarak adlandırılan diğer nomofobi boyutu; kişinin akıllı telefonlar aracılığıyla sağlanan bilgiye erişimini kaybetmesi, bilgi alamaması ve araştırma yapamaması durumunda yaşadığı rahatsızlığı yansıtmaktadır. “Rahatlıktan feragat etme” boyutu da akıllı telefonların sağladığı kolaylıktan vazgeçme duyguları ile ilgili olan diğer temadır. Bireyin akıllı telefonun sağladığı rahatlığı kullanma arzusunu yansıtmaktadır.

2.6. Akıllı Telefon Bağımlılığı ve Nomofobinin Olumsuz Etkileri

Akıllı telefonlar, günlük yaşamımızı çoğu açıdan kolaylaştıran aygıtlar olmakla beraber kullanım yoğunluğuna bağlı olarak bazı sorunlara da neden olmaktadır. Nitekim son zamanlarda dikkatle ilgili sorunlardan, göz sağlığına dair problemlere, ruhsal hastalıklardan, fiziksel ve ortopedik yakınmalara kadar birçok sağlık sorununda, eğitimde karşı karşıya kalınan sıkıntılardan, insan ilişkilerindeki kimi anlaşmazlık ve çatışmalarda tetikleyici olarak akıllı telefon kullanım sıklığından söz edilmektedir (Yılmaz vd., 2018, s. 32-33). Deloitte tarafından, dünya genelinde 2018 yılında yapılan araştırmaya göre Türkiye’deki kullanıcıların % 26’sının cihaz kullanımına bağlı olarak fizyolojik problemlerle karşılaştığı belirtilmektedir. Türkiye’deki telefon kullanıcılarının anlattıklarından hareketle yaşadıkları bedensel sorunlar, çalışma yapılan diğer ülkeler içerisinde ilk sırada yer almaktadır (Deloitte, 2019, s. 40).

Nomofobi demografik grup ayrımı olmaksızın neredeyse her bireyi etkisi altına alan olumsuzluklara neden olabilmektedir (Gezgin vd., 2017a, s. 4). Kişiler akıllı cihazlardan uzak kaldığı sürede endişe, kaygı, stres gibi olumsuzlukları yaşamaktadır. Bu nedenle birey saldırgan davranışlar edindiğinde kişinin insanlarla ilişkileri, sosyal hayatı ve etkinlikleri, yaşayış tarzı bütünüyle etkilenmektedir. Dolayısıyla kişinin ruh ve beden iyiliği de olumsuz biçimde değişmektedir (Polat, 2017, s. 165).

Yapılan araştırmalara göre nomofobi düzeyi yüksek kişilerin akıllı telefon kullanımına bağlı olarak baş ağrısı, uyku düzeninde bozulma, baş dönmesi, uyuşukluk, yorgunluk, kulak ağrısı, bilek ve boyun ağrısı, gerginlik, sinirlilik gibi sağlık sorunları yaşadığı ortaya çıkmıştır (Al-Khlaiwi ve Meo, 2004, s. 732; Arumugam vd., 2014, s. 1590; Han vd., 2017, s. 5; Sharma vd., 2015, s. 705). Bunun yanı sıra akıllı telefonların problemli kullanımı dikkat dağınıklığı, sosyal izolasyon, yaşam beklentisinde azalma, hoşgörü eksikliği, düşük öz saygı, yalnızlık, depresyon ve aile içinde bozulan ilişkiler gibi olumsuz çokça durum ile bağlantılıdır (Yıldırım ve Kışioğlu, 2018, s. 473). Deloitte (2019)'ın yaptığı araştırmaya göre Türkiye'deki akıllı telefon kullanıcılarının % 32'sinin mobil etkinlikler yüzünden yakınlarıyla zaman geçirirken birebir iletişim kuramadıkları, % 30'unun işleri üzerinde çalışırken dikkat dağınıklığı yaşadığı ve % 24'ünün telefon kullanamadıklarında stresli ve kaygılı oldukları bulgusuna ulaşılmıştır (Deloitte, 2019, s. 40).

Spitzer (2015), eğitim kurumlarında mobil cihazların çoğunlukla göz ardı edilen olumsuz etki ve risklerine farklı ülkelerde yapılan 22 çalışmadan elde edilmiş sonuçlara dayanarak dikkat çekmiştir. Dikkatle ilgili bozukluklar, duygudaşlık kuramama, öğrenmenin sekteye uğraması sonucu eğitim başarısında düşüş, yüksek tansiyon, aşırı kiloluluk (obezite), depresyon, kaygı, kişilik bozukluğu, saldırganlık (agresyon), duygusal tatminsizlik, bağımlılık, yalnızlık bunların başlıcaları olarak gösterilmektedir (Spitzer, 2015, s. 87).

Telefondan uzak kalmanın getirdiği endişe bireyin yalnızca ruhsal durumunu olumsuz etkilememektedir. Kişiler artan kaygı duygusu nedeniyle günlük işlerine odaklanma problemi yaşayabilmekte ve görevlerini yerine getirememektedir. Akıllı telefon yoksunluğu hisseden birey cihazı kontrol etme isteği ile sık sık dikkat dağınıklığı yaşamaktadır. Dikkatle ilgili bu eksiklik de beraberinde tehlikeli durumları ve kazaları getirmektedir. Erteleme davranışına da neden olan bu bağımlılık, akıllı telefonlarını gece boyunca açık tutarak kontrol etme ihtiyacı hissettirmektedir. Dolayısıyla da uyku

sorunları ile karşı karşıya kalan kişiler gerek iş hayatı gerek günlük yaşamlarında ertesi gün yapılması gerekenleri aksatmaktadır (Yorulmaz vd., 2018, s. 2989).

2.7. Konaklama İşletmelerinde Nomofobi

Diğer iş alanlarına nazaran kişilerle daha iç içe olan turizm, hizmet sektörünün en fazla insan odaklı dalıdır (Tutar vd., 2013, s. 16). Turizm işletmelerinde personel, endüstri işletmelerindeki çalışanlardan farklı olarak üretilen ürün ve hizmetlerin sunumu sırasında daha önemli bir konuma yerleşir (Çuhadar, 2001). Turizm, emek-yoğun sektörler arasında olduğundan insan da turizm faaliyetlerinin merkez noktasındadır. Bu endüstride temeli oluşturan insan hem hizmet alan hem de hizmet veren konumundadır. Turizm faaliyetlerinin işlerliği, sürerliği ve başarısı hizmet veren çalışanın kalitesiyle doğru orantılıdır (Akay, 2009, s. 19).

Hizmet unsurunun insan olduğu turizm sektörü; esnek talep, üretilen hizmetin ve hizmetin tüketiminin eş zamanlılığı ve depolanamayan hizmet gibi turizme özgü durumlar nedeniyle değişen koşullara hızla ayak uydurmak zorundadır. Kazanç elde etmek, var olan pazar paylarını sabit tutmak için rekabetin gitgide arttığı turizm sektörü de gerekli önlemleri almak mecburiyetindedir (Akoğlu Kozak ve Nergis Güçlü, 2003). Bu önlemler sektörün fiziksel olanaklarındaki iyileştirmelerle sınırlı kalmayıp memnuniyeti artırmak adına çalışanların geliştirilmesini de kapsamaktadır. Turizm hizmet üreten bir sektör olduğundan, hizmeti üreten kişiler sunulan hizmetin de dolaylı olarak bir parçası hâlini almaktadırlar (Sandıkçı, 2008, s. 38).

Turizmde müşteri sadakati ve rekabette üstünlük sağlamak amacıyla personelin müşteri ile ilişkisine önem verilmektedir (Çeltek, 2013, s. 217). Konaklama hizmetlerinde memnuniyet ölçeğinde en ön sırayı işletme personelinin konuklara olan saygısı ve olumlu tavrı almaktadır (Özaltaş Serçek ve Serçek, 2016, s. 154). Demir ve Altındağ (2017) tarafından yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara göre otellerin fiziki olanaklarından daha ziyade, iş görenlerin tavrı misafirlerin memnuniyeti ve sadakatının oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Çalışanlara çabuk ulaşılabilmesi, personelin sorunlara hızlı ve yaratıcı çözümler üretebilmesi ve güler yüzlü olması hizmet alanın memnuniyetini direkt ve olumlu yönde etkileyecektir (Demir ve Altındağ, 2017, s. 17-18). Konaklama işletmelerinde çalışanların ağırladıkları misafirlerin sıkıntılarına yanıt vermesi ve sorunlarını çözmesi otelin tekrar tercih edilmesinde ön sırada yer almaktadır (Çeltek, 2013, s. 163).

Turizm personelinin alanlarıyla ilgili üst düzey bilgiye ve deneyime sahip olması, tutum ve tavırlarının misafirlerin hizmet kalitesi algısını etkilemektedir (Keskin, 2013, s. 1). Bunlardan faydalanarak rakip konaklama işletmelerinden daha çok tercih edilen bir işletme hâline gelmek mümkün olabilir (Karagöz, 2013, s. 160). Bu yüzden turizm sektöründe çalışan personele hizmet kalitesini yükseltmek için belli sorumluluklar düşmektedir (Keskin, 2013, s. 1). Konaklama sektöründe gereken kaliteyi sağlayabilmek çalışanların kendi aralarındaki ve müşterilerle olan ilişkilerine bağlıdır. İş tecrübesi, müşteri ile olan etkileşim, çalışma ortamındaki iletişim gibi konular konukların hizmet kalitesine bakışını etkilemektedir (Günaydın, 2015, s. 27).

Konaklama işletmelerinde personelin; çalışma süresinin uzunluğundan kaynaklı yorgunluk, dikkatsizlik, isteksizlik, dalgınlık ve uyum sağlayamama durumları ile karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. Bunlara bağlı olarak iş kazaları oluşabilmektedir. Beraberinde turizm sektöründe ortopedik sıkıntılar, psikolojik baskıların neden olduğu hastalıklar; zehirlenmeler, mutfak kazaları, güvenlikle ilgili problemler de çalışanın verimliliğini olumsuz olarak etkiler. Bu durum personelin performansı ile paralel şekilde müşteri memnuniyetini de düşürmektedir (Kavurmacı ve Demirdelen, 2015, s. 34).

Son zamanlarda akıllı telefon kullanımının artmasıyla belirginleşen nomofobik eğilimlerin, turizm alanında çalışanları da etkisi altına alacağı düşünülmektedir. Çalışanların nomofobik eğilimlerinin; işe bağlılık, iş performansı ve müşteri memnuniyetini de etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Aktaş (2019)'ın yaşam doyumu ve iş performansında nomofobi düzeylerinin etkilerini incelediği çalışmasında da iş performansı ile nomofobi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Hizmet sektörünün tüm alanlarında çalışan personelin duygularını kontrol edebilme gücüne sahip olması beklenir. Çünkü müşteri memnuniyeti çalışanın duygularıyla da ilintilidir (Akoğlan Kozak ve Nergis Güçlü, 2008, s. 42). İşletmenin başarılı olması için personelin huzurlu olması ön koşuldur (Sandıkçı, 2008, s. 38). Çalışanın olumsuz psikolojik durumu işini yerine getirirken aksaklıklar oluşturabileceği için müşteriye de doğrudan memnuniyetsizlik hâli olarak yansıyacaktır (Çuhadar, 2001). Mobil aygıtlarından belirli bir süre ayrı kalan çalışanlar çeşitli olumsuz davranışlar sergileyebilir. Nomofobinin sebep olduğu sinirlilik, gerginlik, stres gibi unsurlar personelin konuklara tavrını ve dolayısıyla müşterinin memnuniyeti ve sadakatini istenmeyen şekilde etkileyecektir.

Turizm işletmelerindeki memnuniyetsizliğin kaynaklarına inildiğinde en fazla şikâyet edilen durumun personelin davranışları olduğu görülmektedir. Şikâyetlerin içeriğine bakıldığında asık suratlı, ilgisiz, mutsuz, kaba ve umursamaz çalışanların varlığı ve şikâyetle bulunan müşteriye verilen olumsuz tepkilerle yoğun olarak karşılaşmaktadır (Arpacı ve Vatansever Toylan, 2015, s. 66). Telefonda yoksun kalma durumu ile karşılaşan bireyler huzursuzluk, endişe ve stres altına girmekte ve hizmet alanlara karşı hoşgörüsüz davranışlar sergilemektedirler. Nomofobi durumu yaşayan konaklama sektörü çalışanlarının bu ruh hâli içinde beklenen memnuniyeti sağlaması imkânsız hâle gelecektir. Hizmet hazırlanan ve sunulan bu sektörde memnuniyet için personelin müşteri ile olumlu ilişkiler kurması istenmektedir ve nomofobi bunun için engel oluşturabilir.

Nomofobik bireylerdeki telefonu sık kontrol etme eğilimi uygun olmayan ortamlarda telefon kullanımını da beraberinde getirecektir. İş düzenini olumsuz yönde etkileyen nomofobi verimliliği de azaltabilmektedir. Mobil cihazlarla boşa harcanan bu zamanlar iş için kullanılması gereken zamanlardır ve bu durum iş performansını düşürmektedir. *Sanal kaytarma* şeklinde adlandırılan bu olgu çalışma ortamındaki işleyişi de olumsuz yönde etkilemektedir (Örücü ve Yıldız, 2014, s. 101).

3. İŞE BAĞLILIK

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak, işe bağlılık kavramı açıklanmıştır. İşe bağlılığın alt boyutları, işe bağlılık ile benzer kavramlar, işe bağlılık ile ilgili bilimsel yaklaşım/modeller, işe bağlılık ile ilişkilendirilen etmenler, turizmde işe bağlılığın etkileri ve işe bağlılık ve nomofobi arasındaki ilişki ele alınmıştır.

3.1. İşe Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Bağlılık kavramı toplum olgusunun bulunduğu her yerde mevcut olup birlikte yaşamının doğal bir gereğidir. İşçi-işveren, memur-kurum, asker-vatan, anne-çocuklar/aile gibi pek çok alanda sadakat diye adlandırabileceğimiz duygunun, devamlılıkta önemi vardır. Kişi, kurum, fikir ya da saygı duyulan herhangi bir kavrama karşı edinilen bu bağ, bireylere belli sorumluluklar yükler (Çöl, 2004, s. 40). “Bağlılık” kavramı, bireylerin benimsedikleri ve yapmaktan keyif aldıkları işlerle ilgili olarak istemli sergiledikleri tutumları ve kişisel performanslarını ortaya koymak amacıyla odaklandıklarında yapabileceklerini ifade etmektedir (Armstrong ve Taylor, 2014). Bağlılık meslek yaşamı kapsamında ele alındığında işe bağlılık şeklinde adlandırılmaktadır.

Çalışma ortamında işe bağlılık kavramı ile karşılık bulan bu terim İngilizceden çevrilmiştir ve Türkçe alanyazına bunu aktarmak çeşitli zorluklara yol açmıştır. Gürlek ve Tuna (2019a) İngilizcede “work engagement” ya da “job engagement” olarak bulunan bu kavramı Türkçeye “işe adanma” olarak aktarmışlardır. Türkçe alanyazında tek bir terim olarak yer bulamamış olan bu kavram “işe cezbolma”, “işe angaje olma”, “işle bütünleşme”, “işe bağlanma”, “gönülden adanma”, “sargınlık” gibi sözcüklerle de karşılanmaya çalışılmıştır (Ertemli, 2011, s. 49; Gürlek ve Tuna, 2019a, s. 36; Keser ve Yılmaz, 2018, s. 95; Özkalp ve Meydan, 2015, s. 5). Bu çalışmada ise Eryılmaz ve Doğan (2012), Doğan vd. (2014) tarafından alanyazına geçen işe bağlılık terimi kullanılacaktır.

İşe bağlılıkla ilgili birçok çalışma ve tanım alanyazında yer almaktadır. İşe bağlılık kavramı alanyazında farklı ifadelerle tanımlanmaktadır. İlk olarak Allport tarafından tanımlanan işe bağlılık kavramı bir işgörenin özerklik, saygınlık ve işe katılım gibi gereksinimlerinin karşılık bulması ile doğrudan ilintilidir (Allport, 1945, s. 123). Kanungo 1979’da iş hususundaki ihtiyaç ve beklentileri karşılayabileceğine yönelik kişinin kendi üzerindeki bilişsel ve psikolojik algısıdır şeklinde tanımladığı işe bağlılık kavramını 1982 yılında gerçekleştirdiği çalışmada çalışanın mesleği/uğraşı ile psikolojik

yönden özdeşleşmesinin ortaya çıkardığı bir bilişsel durum şeklinde açıklamıştır. Kahn (1990) tarafından “Work engagement” olarak adlandırılan işe bağlılık kavramı; çalışanın ruhsal, bilişsel ve bedensel enerjisinin iş yaşamına eş zamanlı olarak yansımadır.

Rusbult ve Farrell (1983)’e göre işe devam etmek bireyi mutlu etsin ya da etmesin psikolojik açıdan işe bağlı olmanın tanımıdır. Bunun aksine González-Romá vd. (2006) işe bağlılığın özümseme, özveri, istek gibi olumlu ve doyurucu özelliklerle anlam kazanan bir bilişsel olgu olduğunu vurgulamıştır. Lee vd. (2000) göre işe bağlılık kavramı çalışan ve işi arasında, işgörenin o mesleğe olan duygu kaynaklı tepkilerinden doğan bir psikolojik bağdır. Peng vd. (2009)’e göre ise çalışanın iş yerindeki konumu için harcadığı istekli çabayı gösterir ve çalışanın işletmesi/kurumu ile ilgili özdeşliğini ve değerler sisteminde anlamlı yer edinmesini de sağlar (Peng vd., 2009, s. 325).

Çalışanın tüm benliğiyle kendini işine vermesi, işe karşı hissettiği coşku; işe bağlılığının ifadesidir (Keser ve Yılmaz, 2018, s. 115). Kişinin işine bağlılığı iş yaşamında bedensel iyilik, canlılık; kendini işe verme, tatmin ve işe yoğunlaşmayı da birlikte getirir (Eryılmaz ve Doğan, 2012, s. 50). İşe bağlılık gösteren çalışanlar, iş ortamında gelişen olaylara duyarlı, sorunlara çözüm üreten, işini içselleştiren, gerekli riskleri alan ve tüm olasılıkları göz önünde bulunduran aktif kişilerdir (Özsungur, 2019, s.36). Kısaca işe bağlılık çalışanın işe tüm benliği ile katılma ve işle bütün hissetmesidir (Çelik, 2018, s. 5).

İşe bağlılık; işgörenlere yoğun çalışma isteği, verimlilik ve içsel güdülenme sağlar (Cheng vd., 2014, s. 818). Alan araştırmalarında işe bağlılık kavramının; yapılan işin niceliği, işin verimliliği ve kalitesi, işe devamlılık/geç kalma/ işe gelmeme gibi durumlarla ilişkisi ele alınmıştır (Saleh ve Hosek, 1976, s. 213). İşe bağlılık tanımları etrafında bu kavramı pozitif psikoloji ile ilişkilendirebilir. İşe bağlılığın özel yaşam ve iş hayatındaki mutluluğu kapsadığı belirtilebilir (Özgüleş, 2017, s. 27).

Lawler ve Hall (1970)’e göre işe bağlılık, çalışanların işleriyle ruhsal açıdan bağlanmaları ile ortaya çıkan bilişsel bir olgudur. Yapılan çalışmalara göre işe bağlılığın ortaya çıkabilmesi ve/veya gelişebilmesi için dört ayrı gereklilik bulunmaktadır. İşe bağlılığın gerçekleşmesi için bulunması gereken bu unsurlar;

- 1) Çalışmanın merkezi bir yaşam ilgisi olduğu durumlar
- 2) Verimliliğin öz saygıya kaynak oluşturduğu durumlar
- 3) İşe aktif katılımın sağlandığı durumlar

4) Tutarlı performans sağlandığı durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Saleh ve Hosek, 1976, s. 215).

İşe bağlılığın önemi, istihdam ilişkisinin merkezinde olmasındandır. İnsanların ne yaptıkları, iş içi rollerinde nasıl davrandıkları; onları hem örgütün hem de kendilerinin amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde hareket ettiren bağlılık durumu ile ilgilidir (Armstrong, 2008, s. 141).

3.2. İşe Bağlılığın Alt Boyutları

İşe bağlılık nesne, kişi, davranış ve olaylardan bağımsızdır. Bununla beraber işe bağlılıkta devamlılığın esas olduğunu belirtmek gerekir. Bu kavram “işe yoğunlaşma, işe istek duyma ve işe adanma” olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Doğan vd., 2014, s. 49-50).

“İşe istek duyma”, iş ortamında ortaya çıkan zorluklara direnç gösterme, işi istekle ve yüksek enerji ile yerine getirme şeklinde tanımlanabilir (Schaufeli vd., 2002, s. 74). Başka bir deyişle işe istek duyma, çalışma süresi boyunca zihinsel açıdan uyanık, işe karşı hevesli olma durumudur (Doğan vd., 2014, s. 53).

İkinci boyut olarak karşımıza çıkan “işe adanma”, çalışanın yaptığı işi anlamlı bulması işiyle gurur duyması ve çabalarının bir amaca hizmet ediyor olmasıyla ilgilidir. Kişinin işini yerine getirirken harcadığı emek, işini ve kendini değerli hissetmesi işe adanma durumu olarak tanımlanır (Eryılmaz ve Doğan, 2012, s. 50).

Son boyut olan “işe yoğunlaşma” ise çalışırken geçen zamanın farkına varamama, çalışmanın mutluluk vermesi yapılan işe tam anlamıyla odaklanarak yalnızca yapılan işi düşünme olarak açıklanabilir. Kişilerin konsantre oldukları işi gerçekleştirirken olumlu duygular hissetmeleri de işe yoğunlaşma kapsamındadır (Hakanen vd., 2006, s. 497).

3.3. İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

İşe bağlılık kavramı alanyazındaki bazı kavramlarla yakın ilişki içerisindedir. Bu bölümde bu kavramlardan bazılarının açıklanması amaçlanmaktadır.

3.3.1. İşkoliklik

İşkolik kavramını ortaya koyan Oates işkolikliğin sürekli çalışma isteği ve durdurulamayan çalışma gereksinimi olduğunu belirtmektedir (Oates’den aktaran Del Libano vd., 2010, s. 143). Yine Oates’e göre durdurulamayan çalışma isteği; kişilerin sağlıkları, sosyal durumları, diğer insanlarla olan ilişkileri ve bireysel mutluluk algılarını

tehlikeli şekilde etkileyebilmektedir (Oates'den aktaran Snir ve Harpaz, 2004, s. 520). İşkolik ifadesi aşırı çalışmanın dayandığı temel bir bağımlılıktan kaynaklanmaktadır (McMillan vd., 2001, s. 69). İşkolik olma eğilimindeki çalışanlar gereğinden fazla çalışırken aynı zamanda sürekli yüksek hedefler belirlemektedir. Bu hedefler aşıldıkça yenileri geldiğinden daima yeterli çaba harcamadıkları düşüncesi bu kişilerde hâkimdir (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016, s. 1432).

Yukarıda bahsedilen durumlar zamanla olumsuz etkilere dönüşebilmektedir. Temel (2006)'e göre işkolik çalışanlar psikolojik ve bedensel olarak zarar görmektedir. Bunun sebebi ise bireylerin sınırlarını gereğinden fazla zorlamasıdır (Naktiyok ve Karabey, 2005, s. 180). Birey kendi üzerinde hissettiği bu baskı ile yoğun iş stresi yaşar. İş yaşamı ve özel hayatı arasında kalan kişi yaşadığı çatışma ve bunalımlar sonucu yaşam doyumuna ulaşamaz hâle gelir. Çünkü işkolik olma hâli kişilerde uzun süreli ve gerektiğinden çok çalışma dürtüsüne yol açmaktadır (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016, s. 1431). Birçok araştırmanın konusu olmasına rağmen henüz işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olduğuna dair bir uzlaşmaya varılamamış olduğunu belirtmekte fayda vardır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016, s. 99). Ayrıca işkolik olma ve işe bağlılık kavramları kıyaslandığında benzerlikler bulunmakla birlikte işe bağlı olanların tipik zorlanma dürtülerinden yoksun ve çalışma hayatına olumlu bağlar kurmuş oldukları gözlemlenmektedir (Taris vd., 2010, s. 41-42).

3.3.2. Mesleğe Bağlılık

Çalışma ortamında karşımıza çıkan bağlılık türlerinin içinde mesleki bağlılık da vardır. Uzmanlık alanında edinilen deneyim ve/veya alınan eğitimler sonucu elde edilen alışkanlık, bilgi ve beceriler; benzer çalışma ortamlarındaki mesleğe sahip kişilerin paylaştığı tutum ve düşünme biçimleri olarak karşımıza çıkar. Bu duruma mesleki bağlılık denir (Çakır, 2001, s. 55-56). Mesleğe bağlılık ya da mesleki bağlılık olarak ifade edilen bu bağlılık türü, mesleğin kişinin yaşamındaki önemi ile ilgilidir. Çalışanın uzmanlık düzeyi ve mesleki becerileri bu bağlılığın gelişmesinde önemlidir. Kişinin belli bir alanda uzmanlık edinmek için yaptığı uğraşların sonucunda işin kişinin yaşamında merkezi bir yer edinmesi olarak tanımlanabilir. Mesleki bağlılık kişinin geliştirdiği bir duygusal tepkidir (Lee vd., 2000, s. 800). Başka bir deyişle mesleğe bağlılık kişinin kendini mesleği ile özdeş algılamasıdır (Güney, 2004, s. 167).

Meyer vd. (1993, s. 540) mesleğe bağlılığı, “mesleğe duygusal bağlılık”, “mesleğe devamlılık bağlılığı” ve “mesleğe normatif bağlılık” olarak üçe ayırmıştır. Mesleğe duygusal bağlılık yapılan işe duyulan sevgiyi, devamlılık bağlılığı da mesleğe harcanan emekten vazgeçmeyi göze alamamayı, normatif bağlılık ise hissedilen mecburiyeti ifade etmektedir.

İşe bağlılık kavramından ayrı olarak mesleki bağlılıkta birey kendi iş tanımındaki alanda beceri ve uzmanlık edinmek amacıyla çalışmalar yapar. Dolayısıyla bu çalışmalar sonucunda mesleğin, kişisel hayatındaki önemi artmaktadır. Meslek bağlılığı kişinin mesleğinin, yaşamında ne denli önemli bir konumda yer aldığı ile doğrudan ilintilidir (Baysal ve Paksoy, 1999, s. 8).

3.3.3. Kariyer Bağlılığı

Kariyeri saptama, iş/meslekle iç içe olma, kariyer planlama benzeri kariyeri ilgilendiren kararlar ve kişilerin tutumlarına yansıyan kariyer rollerinin bütününe kariyer bağlılığı denilmektedir (Shim ve Rohrbaugh, 2011, s. 264). Bir diğer ifadeyle kariyer bağlılığı kişinin kariyer hedeflerini belirlemesi, hedefleri ayrıntılarıyla tanımlaması, geliştirmesi ve bu hedeflere bağlılık duyarak onlarla bütünleşmesidir (Fu ve Chen, 2015, s. 538). Hall (1971) ise bu bağlılığı kişinin kariyer gelişimi ve rolünde duyduğu motivasyon olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımlamaya göre kariyer bağlılığı meslek ve göreve olan tutumudur ve bu tutum çeşitli örgütlerde çalışmak için gereklidir. Kariyer bağlılığı çalışma ortamının da etkisiyle kişide adım adım gelişmekte ve dönüşmektedir (Blau, 1985, s. 280; Blau, 1988, s. 289; Noordin, vd., 2002, s. 36). Diğer bir deyişle kariyer bağlılığı kişinin çalıştığı yerde aldığı rol ve üstlendiği sorumluluklara karşı tavrıdır ve zamanla iş ortamına göre değişim gösterebilmektedir (İnan, 2017, s. 185).

Kariyer bağlılığı yalnızca işe bağlılığı olumlu yönde etkilemekle kalmaz aynı zamanda kariyer bağlılığına sahip kişilerin işle ilgili ve kişisel durumlarını da pozitif olarak değiştirir. Kariyer bağlılığı yüksek olan çalışanlar gelecekte iş yaşantılarında karşılaştıkları olumsuzluklar ve engellere rağmen belirledikleri kariyer hedeflerine bağlı ve o hedefleri takipte ısrarcı olacakları düşünülmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki kariyer bağlılığı; örgüte olan bağı güçlendirmekte, işe bağlılığı artırmakta, çalışana olumlu ilişkiler kazandırmakta, işten ayrılma tehlikesini azaltmakta kısacası hem çalışma ortamını hem de iş göreni olumlu şekilde etkilemektedir (Fu ve Chen, 2015, s. 538).

3.3.4. Örgütsel Bağlılık

Kavramla ilgili tanımların kapsamına bakıldığında örgütün hazırladığı etkinliklere katılma, örgütle ortak amaçlara sahip olma, örgüte sadık olma ve fedakârlıkta bulunabilme, kendini örgüte adama örgütsel bağlılığın içindedir. Örgüte bağlılık hisseden bireylerin bağlılık oranları yükseldikçe katkılarının da doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007, s. 16).

Örgütsel bağlılık kavramını üç alt boyutu ile ele alan Allen ve Meyer (1990) bu boyutları “duygusal, normatif ve devam bağlılığı” olarak belirtmektedir. Başlangıçta duygusal ve devam bağlılığı olarak ikiye ayırdıkları bağlılık kavramına normatif bağlılığı da eklemişlerdir (Meyer ve Allen, 1984, s. 373). Devam bağlılığının bireyin ihtiyaçları ile ilişkili olduğu ve kişinin örgütten koptuğunda karşısına çıkacak sonuçları göze alamadığı durumlarda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Normatif bağlılıkta zorunluluk anahtar kavramdır. Kendini örgütle ilgili hususlarda sorumlu ve mecbur hisseden birey örgüte bu sebeple bağlanmaktadır. Duygusal bağlılıkta ise istek söz konusudur. Örgütün üyesi olan birey aitlik hisseder, örgütü benimser ve duygusal bir bağ kurar (Allen ve Meyer, 1990, s. 1).

3.4. İşe Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar

İşe bağlılık ile ilgili alanyazın taraması yapıldığında kavramın mevcut durumunun dört temel yaklaşımla tanımlandığı görülmektedir:

- a) Kahn’ın ihtiyaç odaklı yaklaşımı
- b) Maslach tükenmişlik antitez yaklaşımı
- c) Harter, Schmidt ve Hayes’in memnuniyet bağlılık yaklaşımı
- ç) Saks’ın çok boyutlu yaklaşımı

(Shuck, 2011, s.4).

3.4.1. Kahn’ın ihtiyaçları tatmin etme yaklaşımı

Kahn (1990) kişinin işe bağlılığını iş rollerine uygun şekilde katılım davranışı olarak tanımlamaktadır. Bu katılımı çalışan iş performansı sırasında potansiyelini bedensel, psikolojik ve bilişsel olarak kullanmaktadır (Kahn, 1990, s. 694). Schaufeli (2013)’ ye göre işe bağlılık, istihdam edilme ve çalışma davranışlarında bireylerin sahip olduğu benlik algısının ifadesidir.

Çalışma ortamında bağlılık ve bağlılığın psikolojik koşulları ile ilgili çeşitli saptamalarda bulunmak amacıyla Kahn (1990) yaz kamplarındaki danışmanlar ve mimarlıkla ilgili bir firmada çalışanların işe bağlılığını inceleyen görüşmeler yapmıştır (Saks, 2006, s. 602). Kahn (1990) bu çalışmada işe bağlı olma/olmama durumu ile ilişkili psikolojik koşulları anlamlılık, güvenlik ve uygunluk olarak belirlemiştir. Diğer bir ifadeyle, çalıştıkları işe psikolojik anlamlılık duyan, psikolojik güvenlik ortamı olan işyerlerinde daha uygun ruhsal duruma sahip olduklarından işe daha bağlı hâle gelirler (Saks, 2006, s. 602).

Kahn, bireylerin iş rolleri dâhilinde kendilerine sordukları işe bağlılığı ilgilendiren temel soruları da belirlemiştir: “(1) Kendimi bu performansa sokmak benim için ne kadar anlamlı? (2) Bunu yapmak ne kadar güvenli? ve (3) Bunu yapmak için ne kadar uygunum?” soruları ile çalışanlar işe bağlılıklarını kişisel olarak sorgulamaktadır (Kahn, 1990, s. 703). Bu sorulara dayanarak çalışanlar işlerine duydukları anlamlı, güvenli ve uyumlu hissetme ile çalışma rollerine daha sıkı bağlandığı görülmektedir. İşe bağlılık ile ilgili teoriye dayalı olarak önemli olmasına karşın İhtiyaçları Karşılama Yaklaşımı sadece sınırlı deneysel araştırmalarda kullanılmıştır (Schaufeli, 2013, s. 5).

3.4.2. Harter, Schmidt ve Hayes’in tatmin-bağlılık yaklaşımı

Pozitif psikoloji etkisiyle geliştirilen yaklaşımlardan bir başkası da Harter, Schmidt ve Hayes (2002)’ in çalışan bağlılığı adına yaptıkları çalışmadır (Shuck, 2011, s. 8). 2002’de Harter, Schmidt ve Hayes tarafından ortaya atılan bu yaklaşımın tanımına göre işe bağlılık, çalışanın işe karşı isteği ve iş katılımı dolayısıyla kendisinde oluşan memnuniyet ve iş coşkusudur (Aslantaş, 2016, s. 64). Özetle "Çalışan bağlılığı terimi, bir bireyin işe olan ilgisinin yanı sıra işine olan ilgisini ve memnuniyetini ifade eder" (Harter vd., 2002, s. 269). Gallup Organizasyon’un yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre iş tatmini işe bağlılığın etkileyicilerindendir (Aslantaş, 2016, s. 64). Gallup Organizasyon’un bu çalışması ayrıca çalışanların işe bağlılığının müşteri memnuniyeti, işletmenin kâr getirisi, verimlilik ve kazanç gibi işle ilgili durumlarla anlamlı bağları olduğunu bildirir ve bu nedenle Memnuniyet-Bağlılık yaklaşımı alanyazında tanınmaktadır (Harter vd., 2002).

3.4.3. Saks'ın çok boyutlu yaklaşımı

Saks çalışan bağlılığını “bireysel rol performansı ile ilişkili bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan farklı ve benzersiz bir yapı” olarak tanımlar (Saks, 2006, s. 602). Tanımın Kahn (1990)'ın İhtiyaçları Karşılama Yaklaşımı' ndaki işe bağlılık kavramıyla benzer olduğu görülmektedir çünkü iki tanımlama da çalışmadaki rol performansına odaklanmıştır. Saks (2006)'ın yenilik içeren kısmı ise "iş bağlılığı" ve "örgütsel bağlılık" arasında yaptığı ayrımıdır. İşe bağlılığı tanımlarken en önemli sorun kavramın nereye göre sınırlandırılacağı ya da tanımlamaya dâhil edilecek ve çıkarılacak unsurların belirlenmesidir (Schaufeli, 2013, s. 7).

Sonuç olarak tüm bu yaklaşımlar işe bağlılığın farklı bir yönü üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yönler; rol ile performans arasındaki ilişki, tükenmişlik ve çalışan refahı ilişkisi, işle ilişkisi, işe bağlılığın iş ve örgüt ile ilişkisi şeklindedir (Schaufeli, 2013, s. 7).

3.4.4. Maslach tükenmişlik antitez yaklaşımı

Bağlılık modellerinden bir diğeri ise Maslach'a aittir. Maslach ve Jackson (1981)'a göre tükenmişlik çalışma yaşamında aşırı duygusal isteklere maruz bırakılan ve çoğunlukla diğer bireylerle yüz yüze çalışmak zorundaki kişilerde görülen çaresizlik ve umutsuzluk duygularının; bedensel bitkinlik, sürekli yorgunluk, işe/hayata/diğer bireylere karşı takınılan olumsuz tutumların bütünüdür (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). Maslach tükenmişliği, işe bağlılığın pozitif antitezi şeklinde tanımlar (Schaufeli, 2013, s. 5; Saks, 2006, s. 602).

Maslach ve Jackson tükenmişliğin üç ayrı boyutundan söz etmektedir. Bu boyutlar duygusal tükenme, kişisel başarıdaki azalma ve duyarsızlaşmadır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). *Duygusal tükenmeyi* kişinin duygusal kaynaklarının kalmaması olarak açıklarken *duyarsızlaşmayı* çalışanların hizmet alan kişilere yönelik negatif ve alaycı durum geliştirmesi ya da onlara karşı duygusuzluğu olarak tanımlar. Bunların ardından da *kişisel başarıdaki azalmayı* ise hizmet verdiği kişilere yönelik işini yeterli yapamama kaygısı olarak tanımlamaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanlar hedeflerine ulaşamadıklarına inanmakta ve buna benzer yetersizlik duyguları ile özgüven eksikliğine sahip olmaktadır (Schaufeli ve Buunk, 1996, s. 314). Tükenmişlik yaklaşımına dayanarak Schaufeli ve Bakker'in geliştirdiği bir model de vardır.

Schaufeli ve Bakker yaklaşımı

Schaufeli ve arkadaşları tükenmişliğin antitezi yaklaşımından hareketle işe bağlılığa farklı bir açıdan yaklaşmışlardır (Başoda, 2017, s. 82; Schaufeli vd., 2002, s. 73; Schaufeli vd., 2006, s. 702; Schaufeli vd., 2008, s. 173). Kahn ve Maslach'ın tükenmişlik ve işe bağlılığı zıt kutuplar olarak gören bakış açılarından farklı şekilde Schaufeli işe bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının ilişkilerini kabul etmekte ancak bu birbirinden ayrı yapıların değişik araçlarla ölçülmesi gerektiğini belirtmektedir (Özgüleş, 2017, s. 31).

Schaufeli ve arkadaşları işe bağlılık durumuna psikolojik açıdan yaklaşmıştır. İşe bağlılığın bireyde işine ve işin değerliliğine dair olumlu düşüncelere sahip olmayı sağladığını ifade etmişlerdir. Bu durum pozitif psikolojinin öne sürdüğü psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, mutluluk ve ruhsal yönden iyi olma unsurlarından kaynaklanmaktadır (Kanten, 2012, s. 12).

Bu tez çalışmasında Schaufeli ve arkadaşlarının yaklaşımı ve geliştirdikleri UWES işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ölçek; güvenilir olması, turizm alanında sıklıkla kullanılması (Dempsey, 2021; Gürlek ve Tuna, 2019b; Kim vd., 2009; Lee ve Ok, 2016; Mohsen, 2016; Moura vd., 2015; Paek vd., 2015; Slåtten ve Mehmetoglu, 2011; Zarban, 2018) ve Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olması sebebiyle tercih edilmiştir.

3.5. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşe bağlılık çok çeşitli faktörlerin etkisinde olmakla beraber alanyazına göre çalışanların işe bağlılığında bireysel etmenler ve örgütsel özelliklerin önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle işe bağlılığın oluşması için temelde örgütsel ve bireysel faktörler olmak üzere iki ana sınıflandırma yapılabilir (Albrecht, 2013, s. 241; Erım, 2009, s. 142; Gill, 2007, s. 5). Alan yazındaki pek çok çalışmada çalışma ortamı ve kişisel kaynaklar işe bağlılığı oluşturmada kilit rol özelliği gösterir (Bakker ve Leiter, 2010).

Bireysel özellikler derinlemesine incelendiğinde kişinin kendini tanıması, kişisel yeterliliklerini bilmesi, işi için kendisinde bulunması gerekenleri belirlemesi, kişisel açıdan kendini geliştirmesi ve işi ile ilgili yeterli seviyede bilgiyle donanmış olması gibi özellikler olarak görülmektedir (Çakıl, 2011, s. 37). Bireysel özelliklerin içerisinde kişinin farklılıkları ve bireysel ilişkilerinin olduğu göz ardı edilmemelidir. İnsan tabiatını şekillendiren kişisel farklılıklar ve birtakım rol performanslarına bağlı olma[ma] durumu

da işe bağlılığa etki etmektedir. İş stresi ve aile yaşamının arasındaki ilişki bu saptamayı örneklendirebilir (Kular vd., 2008, s. 19).

Maslach vd. (2001)'e göre işe bağlılık durumunun oluşabilmesi, kişi ve iş arasındaki uyumun varlığı ile mümkün olabilmektedir. Birey-iş uyumu ise değerli ve anlamlı olduğuna inanılan iş, aitlik hissi, örgüt içinde alınan kararlara katılım ve kontrol gücü, kişilerin birey olarak tanınması ve iş yaşamlarında desteklenmesi, adil yürüyen bir ödül sistemi gibi şartların sağlanması ile orantılıdır. İş ortamında bireyin iş yükünün denetlenmesi, ödül-motivasyon vb. sistemlerde adil olunması, iş birliğinin desteklenmesi, kişinin işini rahatlıkla icra edeceği ve kendini geliştirebileceği olanakların sağlanması gibi durumlar örgütsel özelliklerin çatısı altında değerlendirilmektedir (Çakıl, 2011, s. 37). Bununla birlikte, kişilerin örgüt içinde edindikleri görevin sınırlarının belirgin oluşu, iş konusunda kendisinden beklenenleri bilmesi de bağlılığı artıran unsurlardır. İş anlamlı bulma/bulmama, kariyer yönetimi, iş garantisi ve adil ücretlendirme de işe bağlılığı etkilemektedir (Rothman ve Rothman, 2010, s. 10).

3.6. İşe Bağlılığın Sonuçları

Günümüz dünyasında robotlar, yapay zekâlar ve akıllı cihazlarla iş piyasasında insana olan bağımlılık her ne kadar azalsa da turizm sektöründe insan hâlâ önemli bir odak oluşturmaktadır. Konaklama işletmelerinde ve diğer hizmete dayalı alanlarda insan unsuru hareketliliğin dayanak noktası ve en önemli bileşenidir. O nedenle sektörde işe bağlılık oranı yüksek olan iş görenlerin bulunması gerek turizm işletmesinin devamlılığı gerekse sektördeki rekabeti sağlamak ve sektörün canlılığı adına oldukça önemlidir.

Hizmet sektöründe yer alan otellerde, hizmet kalitesi büyük ölçüde otel personelinin tutum ve davranışlarına bağlıdır (Burke vd., 2009, s. 5). Sağlık durumu iyi, yeni iş kaynakları yaratabilen ve bağlılıklarını diğer çalışanlara aktarabilen işe bağlılığı yüksek çalışanlar işletmenin verimliliğini artırır. Mutlu, hevesli ve olumlu duygular barındıran çalışanların işe bağlılık düzeyleri yüksektir. Çalışma alanına hevesle bağlı olan, enerjik, işi ile iç içe ve kararlı personellerin; iş bitirebilme konusunda özgüvenleri ve kaliteli hizmet verebilme yetileri vardır. Bu özelliklere sahip işgörenler; farklı ihtiyaçları olan müşterilere hızlı, etkin ve güvenilir bir hizmet sunabilirler. İşe bağlı çalışanlar, daha üretken çalışmalar sergilemektedirler (Bakker ve Demerouti, 2008, s. 215; Grobelna ve Dolot, 2018, s. 49).

İşe bağlılık performans ve verimlilik ile doğru orantılıdır (Zorlu vd., 2016, s.31). Diğer çalışanlara kıyasla işe bağlı çalışanların daha üst düzey performans gösterdikleri, sorumluluk alabildikleri ve işin gerektirdiği riskleri almaktan çekinmedikleri, öğrenmeye daha yatkın ve istekli oldukları görülmüştür (Bostancı ve Ekiyor, 2015, s. 38; Cheng vd., 2014, s. 820). Nitekim işe bağlı bireylerin işten ayrılma niyetleri diğer personele göre düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Chen ve Chen, 2012; Demir Harputluoğlu ve Dönmez Polat, 2017; Saks, 2006). Romanya otellerindeki müşteri ile birebir temas hâlinde çalışanlarla ilgili bir araştırma, işe bağlı personelin daha üstün bir iş performansı düzeyinin olduğunu ve müşteriye sunulan hizmetlerde aktif görev almaya hevesli olduklarını ortaya çıkarmıştır (Choo, 2016, s. 29). Araştırmalara göre işe bağlılığın daha yüksek iş performansı ve üretkenlik düzeyleri ile ilişkili olduğuna dair sonuçlar bulunmaktadır (Bakker ve Leiter, 2010; ; Harter vd., 2002; Sisodia vd., 2007; Sirota vd., 2005).

Performansa ve iş başarısına etkileri ile işe bağlılık iş sektörlerinde tartışılmaz yere sahiptir. İşe bağlılık seviyesinde düşüklük işin verimliliğini azaltmakta; işe gereken önemin verilmemesi, yüksek hata payı, işletmeye olan bağlılığın azalması/yokluğu gibi olumsuz durumlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple sektördeki rekabet ortamında güçlü olmak isteyen işletmeler çalışanlarının işe bağlılığını sağlamak ve sürdürmek için çözüm üretmelidir. İşverenler bu başarıyı elde etmek adına işe bağlılık düzeyinin artıran yöntemler kullanmalıdır (Zorlu vd., 2016, s.31). Diğer alanlarla beraber konaklama işletmelerinde de yapılan çalışmaların sonucunda işe bağlı personelin iş verimliliği ve müşteri ilişkilerinde etkin rol alma arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Karatepe 2013; Karatepe ve Ngeche, 2012; Li vd., 2012).

Çalışma ortamında başarıyı artırmak ve rekabetten fayda sağlamak için işgörenlerin çabası, istekliliği için işletme ve işe bağlılığın önemli olduğu bilinmektedir (Yeşiltaş vd., 2019, s. 666). Kuslvan vd. (2010)'e göre çalışanın alan bilgisi, yetenekleri, tecrübeleri, kişilik özellikleri gibi beşeri sermayeyi oluşturan nitelikler işletmeler için ciddi fayda sağlamaktadır (Kuslvan vd., 2010, s. 172). Çalışma ortamındaki eş zamanlılık ve uyumun işletmenin işleyişindeki aksaklıkları azaltması, çalışanlar arasında doğru bilgi akışı ve tutarlı eylemler sağlaması beklenmektedir (Özsungur, 2019, s. 41). İşe bağlı personel pozitif bir ortamda huzurlu bir örgütsel iklim oluşturmaktadır ve bu işletme için önemli bir kazanımdır (Shukla vd., 2015, s. 65). Bu nedenle işletme ortamında

personellere yönelik motivasyonu artırıcı ve destekleyici önlem/yaklaşımlar uygulanmalıdır (Yeşiltaş vd., 2019, s. 666).

İşletmelerde çalışanların daha fazla işe adanmasını sağlayacak özendirici önlemler alınırken amaç işe bağlılığı oluşturmaktır (Güner, 2007, s. 28). Fakat çalışanların iş tanımlarının üstünde emek vermesini ve işe bağlılığını oluşturmak görüldüğü kadar basit değildir (Choo, 2016, s. 29). İşgörenlerin bağlılığındaki azalmalar çalışma ikliminde ve üretkenlikte de düşüşe sebep olduğundan işletme için olumsuz sonuçlar doğurabilir (Shuck ve Reio Jr., 2014, s. 43).

Rath ve Conchie işe bağlı olmayan personellerin Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işletmelere mal olan yıllık zararının 250 ile 350 milyar Amerikan doları civarında olduğunu belirtmiştir (Rath ve Conchie 'den aktaran Attridge, 2009, s. 388).

The Towers Perrin'in araştırmasına göre ise:

- Ürün kalitesinde, işe bağlı olan % 84'ünün işe bağlı olmayan % 31 personel üzerinde;
- Müşteri hizmetlerinde, işe bağlı çalışanların % 72'sinin işe bağlı olmayanların % 27'sinin üzerinde;
- Maliyetlerde, işe bağlı işgörenlerin % 68'inin işe bağlı olmayan işgörenlerin % 19'unda olumlu etki edebileceği düşünülmektedir. Ayrıca işletmelerde işe bağlı çalışanların % 59'u işe devam etmeyi düşünürken bu oran işe bağlı olmayanlarda % 24 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmaya göre işe bağlı çalışanların iş performansı diğerlerinden % 20 daha fazladır (The Towers Perrin'den aktaran Attridge, 2009, s. 388).

3.7. Konaklama İşletmelerinde İşe Bağlılık

Hızlı büyüyen sektörler arasında turizm önemli bir yer tutmaktadır (Sütcü vd., 2020, s.1608). Turizm, sağladığı ekonomik fayda ve yüksek istihdam getirisi ile ülkemiz için kilit rol oynamaktadır. Sektörün bu önemli konumu ve hizmete dayalı çalışma alanlarından biri oluşu, turizm personelinin ve işletmelerdeki çalışma ortamlarının önemini de artırmaktadır (Benli ve Cerev, 2017, s. 416). Konaklama endüstrisi, günün 24 saatini kapsayan uzun çalışma süreleri, herkesin tatil olarak kabul ettiği hafta sonu ve her türlü izin günlerinde de aktif çalışma gerektirmektedir (Blayney ve Blotnick, 2018, s. 14). Bu nedenle sektör çalışanlarının işe bağlılığı konaklama işletmelerinin daha etkin çalışmalar sunmasını sağlar. Günümüzün rekabetçi ve istikrarsız konaklama

endüstrisinde, yöneticiler otel çalışanlarının işe bağlılıklarının önemini farkındadır. Bu çalışanlar, müşteri taleplerini karşılamak, sorunları ile ilgilenmek ve onlara çözümler sunmak için elinden gelenin en iyisini yaptıkları için otel organizasyonlarında kritik bir role sahiptir. Bu nedenle, otel yönetiminin çalışanların işlerine bağlı olduğu bir çalışma ortamı oluşturması önemlidir (Araşlı ve Alphon, 2019, s. 389).

Bilindiği üzere, yüksek standartlar sunan konaklama sektöründe bir işletmeyi diğerlerinden ayıran temel unsur hizmet kalitesidir (Pizam, 2012, s. 1). İşletmeler arasındaki rekabet ve hizmet endüstrisinin genel olarak büyümesi, turizm alanında müşterilere sunulan hizmetin iyiliği/mükemmelliği ve kalitesine daha da dikkat edilmesini mecbur kılar (Salanova vd., 2005, s. 1217). Konaklama sektörü müşterilerle doğrudan temasın olduğu bir alan olduğundan sektörde kaliteyi belirleyen etmenlerden biri de çalışanlardır. Konaklayanların örgüte sadakati ve işletmeden memnuniyetlerinde, hizmet ve çalışan-müşteri etkileşimi ciddi bir unsur olarak görünmektedir. Bu yüzden iş görenlerin işe bağlılıkları ve verilen hizmetin sonuçlarına hassasiyet gösterilmelidir (Grobelna ve Dolot, 2018, s. 53). Bu bağlamda işe bağlı personeller iş gücünün en büyük ihtiyacını oluşturmaktadır çünkü bu özelliklere sahip çalışanlar rekabetle mücadele edebilmekte; hizmet kalitesini, müşteri memnuniyetini, sadakati, örgüt performansını, verimliliği artırabilmekte ve işletmenin çıkarlarını olumlu yönde geliştirebilmektedir (Choo, 2016, s. 28; Kodaş, 2018, s. 2; Kusluvan vd., 2010, s. 171; Öztürk Çiftci ve Erkanlı, 2020, s. 336).

Müşteri ağırlama işinin gereği turizm işletmelerinin görünen alanlarında çalışan personelin işine bağlı olması bir zorunluluktur (Bouzari vd., 2014, s. 1). Misafirlerle yüz yüze temasta olan bu iş görenler şirketin de temsilcisi konumundadır. Buna bağlı olarak tüketici memnuniyetini ve işletmenin imajını kuvvetlendirme ya da olumsuz yönde etkileme gücüne sahiptirler (Choo, 2016, s. 28). Özveride bulunabilen, işini benimseyen ve canlılığa sahip çalışanlar hem konaklama işletmesinin hizmet kalitesini artıracak hem de iş ortamını çalışılabilir hâle getirecektir. İş görenler ne kadar enerjik, işe adanmış ve işinden memnunsal hizmet kalitesi de o düzeyde artacaktır (Grobelna ve Dolot, 2018, s. 53). İşinden keyif alıp almama, ekip üyeleri ve misafirlere olan yaklaşım, iş yaşamını etkileyen duygusal durumlar; iş görenin işe bağlılığına yansımaktadır. Bu nedenle işe bağlılıkla ilgili alınacak tedbirler, işletmenin başarısı ve müşteri memnuniyeti gibi artması arzulanan sonuçları meydana getirir (Steinberg ve Figart, 1999, s. 9).

Müşteri memnuniyetinin artması maliyetlerin azalması konusunda yardımcı olmaktadır. Diğer bir deyişle konaklama işletmesi sadakat ve müşteri tutma yetisine sahipse müşteri kazanma endişesi içinde bulunmayacağı gibi bunun için fazladan harcama yapmak zorunda da kalmayacaktır (Emir, 2016, s. 29). Bağlılığın azlığı/yokluğu işteki verimliliğin düşüklüğü, hata ihtimalinin yükselmesi, işi önemsememe, işletmeye olan sadakatin azalması gibi çok sayıda olumsuz durumun tetikleyicisidir (Zorlu vd., 2016, s. 31).

3.8. Nomofobi ve İşe Bağlılık

Nomofobinin iş yaşamı ile bağlantısı üzerinde akademik çalışmalar mevcut olmakla beraber nomofobi davranışının çalışanların işle ilgili tutumları üzerindeki etkisi henüz belirsizliğini sürdürmektedir (Wang ve Suh, 2018, s. 1). Günlük yaşam içerisinde kişilerin her an yanlarında bulunma olanağına sahip olan mobil cihazlar kullanım alanı en yaygın elektronik aletler olarak hayatımızda ciddi yer bir yer kaplar. Bu durum mobil cihazlara olan bağımlılığın artışı tetikler (Fidan, 2018, s. 444).

Nomofobi oluşturan mobil bağımlılıklar yaş, cinsiyet, gelir ve eğitim düzeyinden bağımsızdır. Kısacası mobil bağımlılık kişisel değişkenlerle anlamlı bir ilişkiye sahip değildir, her sektörden her yaş grubunda ve her cinsiyetteki kişiler mobil bağımlılık riski altındadır (Fidan, 2018, s. 445). Mobil cihazların gereğinden fazla kullanılması bu kadar geniş alanlara yayıldığından iş yaşamını da doğrudan etkilemektedir. Aşırı kullanılan mobil aletler çalışma ortamındaki örgüt davranışlarını olumsuz olarak etkiler, işgörenlerin ve işverenlerin stresini artırır ve buna bağlı olarak verimliliği de düşürür. İş performansındaki bu azalma sektördeki kuruluşlarda iş kaybına da neden olmaktadır (Fidan, 2018; Hung vd., 2011; Smetaniuk, 2014).

Modern zamanlarda iş dünyasında gereken en kritik kaynaklardan biri zamandır çünkü tasarruf edilmesi, ödünç alınması, satılması ve kiralanması mümkün değildir. Çalışma yaşamı için son derece önemli olan bu kaynak işyerlerinde mobil cihazlara harcanabilmekte ve böylece pek çok sektörel sıkıntıya neden olmaktadır. Mobil bağımlılıkları nedeniyle yapılması gerekenlere zamanını yetiremeyen çalışanlar, işlerin fazlalığından ya da yoğun çalışmalardan şikâyet eder hâle gelir. Bu iş yaşamında stres içeren bir ortama sebep olurken kişilerin işe karşı olumlu tutumlarını da olumsuz etkilemektedir (Erdem vd., 2017a, s. 17).

Mobil bağımlılığa yönelik 2015'te Bank of America tarafından yapılan bir çalışmada 18 yaş üstü kullanıcıların % 52'sinin telefonlarını 5-10 dakika arayla kontrol ettikleri, % 37'lik bir kısmının ise yemek sırasında bile telefonlarına baktıkları tespit edilmiştir. Aynı araştırmada % 32'sinin önemli görüşmelerde dahi telefon kullandıkları ve % 25'in telefon kullanırken uykuya daldığı belirtilmiştir (Bank of America, 2015). Kanmani vd. (2017) tarafından Hindistan'da yapılan bir araştırmaya göre akıllı telefon çalışanların arasında çıkan tartışmaların da sebebi olmakla birlikte çalışanların işlerini kesintiye uğrattığını ve buna rağmen mobil cihaz kullanımını azaltmadıklarını göstermektedir. Bu oran yaklaşık % 20'dir. İşyeri sahipleri bu durum için telefon kullanmayı yasaklamak ya da kısıtlamak gibi tedbirler almaya giderek verimliliği artırma çabasıdadır. Ancak araştırmalarda % 44'lük bir oranda katılımcılar bu sınırlama ve yasakların cihaz kullanımlarını etkilemeyeceği görüşünü belirtmiştir. Özetle çalışma ortamlarında yapılan bu kısıtlamalar çalışanlar açısından etkisiz kalmaktadır dolayısıyla sorun için kalıcı ve etkili bir çözüm sunmamaktadır (Fidan, 2018, s. 445).

Her ne kadar çalışmalar hâlâ işe bağlılığın nomofobiyle doğrudan ilişkisini belirtmese de işe bağlılığın nomofobiden etkileneceği düşünülmektedir.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırma Hipotezleri ve Modeli

Akıllı telefon kullanımının; dikkat eksikliği ve dağınıklığı, unutkanlık gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bireyler bu olumsuz durumların farkına varamadığı gibi birincil görevleri aksatma konusundaki kötü sonuçları da gözden kaçırabilirler. Gelen bildirimleri kontrol etme isteği ve sanal iletişim ortamlarındaki anlık yanıtlama beklentisi kullanıcıların çalışmalarını kesintiye uğratmakta ve iş performanslarını düşürmektedir. Akıllı telefonlara olan düşkünlüğün çalışanların görev ve sorumlulukları için harcamaları gereken zaman ve çabayı eksilttiği, işteki verimliliği dolayısıyla iş güvenliğini olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Bunlarla ilintili olarak, iş yerinde akıllı cihaz kullanımının üretkenliği olumsuz yönde etkilediği dolayısıyla strese sebep olduğu savunulmuştur (Jarvenpaa ve Lang, 2005; Junco, 2012; McBride D. L., 2012 ; Rennecker ve Godwin, 2005).

Lee ve Shin (2016)'in çalışmasında mobil telefon kullanımının işi ihmal etmeye neden olduğu belirtilmiştir. Oh ve Kim (2017) tarafından yapılan araştırma, akıllı telefon bağımlılığının işe bağlılıkla negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Akıllı cihazlara aşırı bağımlılık gösteren çalışanlarda iş yoğunluğunun azaldığı ve alışkanlık haline gelen telefon kullanımının işe odaklanmayı güçleştirdiği belirlenmiştir. Ayrıca akıllı telefon bağımlılığının stres, kaygı ve işe bağlılık arasında arabuluculuk rolü gösterdiği tespit edilmiştir. Stres ve kaygının artışı ile birlikte akıllı telefon kullanımının artışı görülürken odaklanmanın düştüğü gözlemlenmiştir. Kaygı ve stres düzeyi yüksek çalışanların telefonlarına aşırı bağlı olduğu ve bu durumun işe bağlılığı azalttığı da gözlemlenen diğer bir sonuçtur.

Akıllı telefona ulaşamama durumunda yaşanan korkular olarak özetlenebilen nomofobi durumunun stres ve kaygı bozukluklarına sebep olduğu bilinmektedir. Belirsizlik, kontrol eksikliği, konsantrasyon sıkıntıları oluşturan nomofobi, sonuç olarak stresin kaynaklarından biri olmaktadır. Bireyin maruz kaldığı bu baskı ve stres hissi sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Çok yönlü olarak nomofobinin hem bedensel hem psikolojik etkileriyle üretkenliği azaltabileceği öngörülmektedir (King vd., 2014; Samaha ve Hawi, 2016; Tams vd. 2018). Ayrıca Erdem vd. (2017a)'nin çalışmasında ortaya çıkan istatistiksel verilere göre nomofobinin bilgiye erişememe korkusu dışında kalan alt boyutlarının iş yükü fazlalığı algısını arttırdığı görülmektedir.

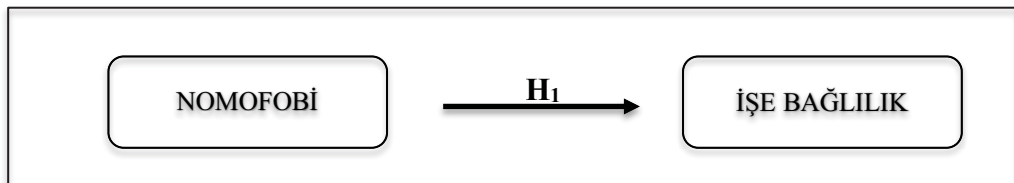
Hipotez diğerk adıyla denence, bilimsel çalışmalarda olay/durumlar arasındaki ilişkileri belirlemek ve bir nedene bağlamak amacıyla oluşturulan önermelerdir (Bedir Erişti, 2013, s. 8). Hipotezin bu özelliklerinden hareketle araştırmada nomofobi ve işe bağlılık arasında ilişki olabileceği düşüncesiyle yola çıkılmıştır. Araştırmacının bilgisine göre nomofobi ve işe bağlılık konusunu kapsayan tek çalışma Ertan (2019)’ın nomofobinin iş tatmini, işe bağlılık ve sosyal izolasyon üzerine etkisini inceleyen yüksek lisans tezidir. Nomofobi ve işe bağlılık konusunu ele alan çalışmalara alanyazın taraması sırasında rastlanmaması sebebiyle turizm işletmeleri açısından konu aydınlatılmak istenmiştir. Bu nedenle araştırmada nomofobi ile işe bağlılık arasında ilişki olup olmadığı, nomofobinin işe bağlılığı etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın temel hipotezi aşağıda sunulmuştur.

H₁: Konaklama işletmelerinin çalışanlarının nomofobi düzeylerinin işe bağlılık düzeyleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.

Yukarıda verilen araştırma hipotezi doğrultusunda, nomofobinin alt boyutları olan “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme”, “iletişim kuramama” ve “çevrimiçi bağlantıyı kaybetme” ile işe bağlılığın alt boyutları olan “işe istek duyma”, “işe adanma”, “işe yoğunlaşma” arasında ilişki olup olmadığı ve işe bağlılığın nomofobiden etkilenip etkilenmediği incelenmiştir. Bu kapsamda, yukarıda belirtilen araştırma hipotezlerine ek olarak araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

- Çalışanların nomofobi düzeyleri nedir?
- Çalışanların işe bağlılık düzeyleri nedir?
- Çalışanların nomofobi ve işe bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Nomofobinin alt boyutları ile işe bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır.



Şekil 4.1.Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında yukarıdaki model geliştirilmiştir. Hipotez ve sorular kapsamında elde edilen bulguların, yeterli çalışma olmaması sebebiyle alanyazına katkıda bulunacağı ve bununla birlikte otel yöneticileri, kurum ve kuruluşlara fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

4.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma konusunda ulaşılan sonuçların genellenmek istendiği birim ve elemanlar kümesidir (Karasar, 2018, s. 147). Bu araştırmanın evrenini Eskişehir’de faaliyet gösteren, turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Eskişehir’de turizm işletme belgeli işletme sayısı 31 olarak belirlenmiş ve bu işletmelerin toplam yatak sayısının 4151 olduğu bilgisine ulaşılmıştır (http-5; http-6).¹ Bu işletmelerden üçü 5 yıldızlı, beşi 4 yıldızlı, on altısı 3 yıldızlı, dördü 2 yıldızlı oteller, birer tanesi butik ve apart otel; biri ise özel tesis olarak tanımlanmıştır. Araştırmalar sonucunda 31 turizm işletme belgeli konaklama işletmesinden 5 tanesinin kapalı olduğu belirlenmiştir. Ancak Turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinde çalışanların sayısına yönelik resmi bir bilgiye ulaşılamamıştır. Bu nedenle evren büyüklüğünü belirlemek amacıyla, alanyazın göz önüne alınarak “yatak başına düşen çalışan” sayısı belirlenmeye çalışılmıştır.

Konaklama işletmelerinde çalışan sayılarına ilişkin net bir bilgi elde edilemediği durumlarda; çalışan sayısına, yatak başına düşen personel sayısı hesaplama yönteminden yararlanılarak ulaşılabilmektedir (Yeşiltaş ve Keleş, 2010, s. 118). Erdem (2004), Uluslararası alandaki konaklama işletmelerinde yatak başına ortalama 0.50 personel düşmesi gerektiğini belirtmektedir (Erdem, 2004, s. 48). Bu bağlamda, konaklama işletmelerinde çalışan personel sayısını belirlemek için formül kullanmak (Yatak Sayısı*Yatak Başına Düşen Personel Sayısı) mümkündür. Bu doğrultuda Eskişehir’de faaliyet gösteren turizm işletmeli konaklama işletmelerinin çalışan sayısının (4151*0.50) 2076 olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın evreni 2076 personelden oluşmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve örneklem seçimi yöntemine

¹ Araştırma sürecinde 2019 yılına ait liste bakanlıkça henüz yayımlanmadığı için 2018 yılına ait liste kullanılmıştır.

başvurulmamıştır. Araştırmaya Eskişehir’de faaliyet gösteren, turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinin çalışmaya katılmayı kabul eden personeli dâhil edilmiştir. Verilerin elde edildiği 5 Ocak 2020 – 4 Ocak 2021 tarih aralığında seçilen bölgedeki konaklama işletmelerinde 5’inin kapanmış olması ve Covid-19 salgını nedeniyle 11 işletmenin çalışanlarının araştırmaya katılmasını uygun görmemesi sebebi ile 15 konaklama işletmesinin çalışanları araştırmaya katılım sağlamıştır.

4.3. Veri Toplama Tekniği, Aracı ve Süreci

Çalışmada, veri toplama tekniklerinden anket tekniği uygulanmıştır. Anket formu içerisinde demografik bilgi formu, nomofobi ölçeği ve işe bağlılık ölçeği yer almaktadır.

Demografik Bilgi Formu: Araştırma kapsamındaki çalışanlara ilişkin demografik bilgileri elde etmek için araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. 13 soru ile katılımcıların demografik yapıları ile birlikte akıllı telefon kullanım sürelerinin ve kontrol etme sıklıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Nomofobi Ölçeği (NMP-Q): Yıldırım ve Correia (2015)’nin oluşturduğu, Yıldırım vd. (2016)’nin Türkçeye uyarladığı ölçek, “bilgiye erişememe, rahatlıktan feragat etme, iletişim kuramama ve bağlantıyı kaybetme” olarak dört alt boyuta sahiptir ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 7’li Likert derecelemesi tipinde tasarlanmıştır. “1- Hiç katılmıyorum.” ve “7- Tamamen Katılıyorum” aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen puan arttıkça, nomofobi düzeyi de artmaktadır.

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği: Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddelik işe bağlılık ölçeği, Eryılmaz ve Doğan tarafından 2012 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; “İşe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma” olarak ifade edilir. Ölçek 5’li Likert derecelemesi tipinde tasarlanmıştır. “1- Hiç uygun değil” ve “5-Tamamen Uygun” aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça işe bağlılığın artacağı anlamına gelmektedir.

Soru formunda yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından anlaşılabilirliğini ve ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla pilot çalışma yapılmıştır. Araştırmanın pilot çalışması, 5-15 Ocak 2020 tarihleri arasında, Eskişehir’de turizm işletme belgeli işletmelerde çalışan 41 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda ulaşılan veriler, SPSS

paket programına aktararak güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. Bu kapsamda öncelikle genel ölçek güvenilirliği katsayısı 0,905 olarak belirlenmiştir. Ek olarak çalışmada kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla her bir ölçek için ayrı ayrı Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda nomofobi için 0,96 işe bağlılık için 0,961 olarak bulunmuştur. Özdamar (1999)'a göre 0,00-0,40 aralığındaki Alpha değeri güvenilir olarak adlandırılmaz. Buna ek olarak 0,40-0,60 düşük güvenilirlik olarak belirtilmekte; 0,60-0,80 aralığı oldukça güvenilir olarak tanımlanmaktadır. Son olarak 0,80 ile 1,00 aralığı değerleri güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999, s. 522). Buna dayanarak kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucuna varılmış ve araştırmaya başlanmıştır.

4.4. Veri Analizi

Araştırmada veri toplama işlemi sonrası değerlendirme sürecinde SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmanın verileri SPSS sistemine girilmeden eksik ve kayıp veri oluşmasını önlemek adına, eksik ve hatalı veriye neden olacak anketler kapsamdan çıkarılmıştır. Veri toplama süreci sonucunda eksik doldurulmuş veya hatalı işaretlenmiş anketlerin elenmesi nedeniyle araştırma kapsamında yapılan 329 anketin içinden, kullanılabilir anket sayısı 316 olarak belirlenmiştir. Toplanan veriler SPSS'e aktarılmıştır. İlk olarak verilerle ilgili yanlış değerler olup olmadığı denetlenmiştir.

Toplanan veriler analiz edilmeden önce verilerin normal dağılıma uyup uymadığı tespit edilmelidir. Bunun için kullanılan çeşitli geliştirilmiş kontrol yöntemleri bulunmaktadır. Frekans dağılım tablosu çıkarılması bu yöntemlerin ilkidir. Ayrıca verilere ait histogram çizilebilmekte böylece normal dağılım kabaca denetlenmektedir. Bunlara ek olarak çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri de hesaplanarak normal dağılım olup olmadığı ile ilgili bilgi edinilebilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 246-247). Verilerin %95 güvenilirlik düzeyinde normal dağılım gösteriyor olarak kabul edilebilmesi için çarpıklık değerlerinin +2 ve -2 arasında değer alması beklenmektedir (Alpar, 2014, s. 152).

Verilerin normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesi amacıyla Normal dağılım testi yapılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığının kontrol edilmesi amacıyla Histogram grafikleri incelenmiş ve verilerin normal dağıldığı

sonucuna varılmış daha sonra çarpıklık ve basıklık incelemesi yapılmıştır. Tablo 4.1’de çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 4.1. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Nomofobi	Bilgiye erişememe	-,138	-1,056
	Rahatlıktan feragat etme	-,277	-,985
	İletişim kuramama	-,214	-,805
	Bağlantıyı kaybetme	,193	-1,077
İşe bağlılık	İşe istek duyma	-1,068	,975
	İşe adanma	-,343	-,896
	İşe yoğunlaşma	-,530	-,214

Tablo 4.1’de çarpıklık basıklık değer aralıklarının +2 ile -2 arasında olduğu görülmektedir. Bu nedenle elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir.

Konaklama işletmesi çalışanlarının nomofobi ve işe bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve turizm eğitimi alıp almamasına göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını anlamak için t-testi uygulanmıştır.

Ural ve Kılıç’(2018) a göre t testi “birbirinden bağımsız iki grubun veya örneklemin bağımlı bir değişkene göre ortalamalarının karşılaştırılarak, ortalamalar arasındaki farkın belirli bir güven düzeyinde (%95, %99 gibi) anlamlı (önemli) olup olmadığını test etmek için kullanılan istatistiksel bir tekniktir.”

Katılımcıların nomofobi ve işe bağlılık düzeylerinin yaş, eğitim durumu, turizm sektöründe çalışma süresi, işletmedeki çalışma süreleri, departmanları ve akıllı telefonlarını kontrol etme sıklıklarına göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını anlamak için Anova testi uygulanmış olup testin analizi sonucunda anlamlı farklılık belirlenen ifadelerde hangi gruplar arasında farklılık olduğu Post-hoc testi (Tukey HSD) ile belirlenmiştir.

“Bağımsız örneklemeler için tek-faktörlü (yönlü) varyans analizi ise tek bir bağımsız değişkene ilişkin iki ve daha fazla grubun bağımlı bir değişkene göre ortalamalarının karşılaştırılarak, ortalamalar arasındaki farkın belli bir güven düzeyinde (%95-99 gibi) anlamlı (önemli) olup olmadığını test etmek için kullanılan istatistiksel bir tekniktir. Fisher tarafından 1924 yılında geliştirilen bu teste, Tek

Faktörlü Anova Testi (ANALISIS OF VARIENCE) veya F-testi de denmektedir (Ural ve Kılıç, 2018, s. 197).”

Nomofobi ile işe bağlılığın alt boyutları arasında var olan/olmayan ilişkiyi belirlemek için ise Korelasyon testi uygulanmıştır. “Korelasyon analizi aralık ve rasyo düzeyinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişki veya bağımlılık olup olmadığını var ise yönünü ve gücünü göstermek amacıyla çok yaygın kullanılan bir analiz tekniğidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 335).” Nomofobinin işe bağlılığa etkisinin belirlenmesi için ise Regresyon analizi yapılmıştır. “Tek değişkenli Regresyon analizi bir bağımlı değişken ve bir bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceler (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 341).”



5. BULGULAR

5.1. Katılımcıların Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 5.1’de katılımcıların, bireysel özelliklerine göre dağılımlarına ilişkin, sıklık ve yüzde dağılımları bulunmaktadır. Bu tabloya göre, ankete katılan çalışanların %52,2’si erkek olup, katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde 25-34 (%38,9) ve 35-44 (%24,4) yaş gruplarında yoğunlaştıkları görülmektedir. Çalışanların (%57,9)’u evli olduğu, %38,6’sının lise düzeyinde bir eğitime sahip olduğu ve %53,8’inin turizm eğitimi almadığı görülmektedir. Turizm sektöründeki çalışma sürelerine ilişkin verilere göre ise; personelin %37,7’si 1-3 yıl arası ve %33,5’i 4-7 yıl arası turizm sektöründe çalışmaktadır. Anket formunu cevapladıkları işletmede çalışma sürelerine ilişkin verilere göre ise; personelin, %55,7’sinin ise 1-3 yıl arası, %24,4’ünün 1 yıldan daha az süre ile bulundukları işletmede çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların departmanlara göre çalışma durumları incelendiğinde %43,4’ünün yiyecek-içecek, %25,6’sının kat hizmetleri, %19’unun ön büro departmanında çalıştığı anlaşılmaktadır. Katılımcılar gelirlerine göre incelendiğinde %94,6’sının 1801 Türk lirası ile 2800 Türk lirası arasında gelir elde ettiği görülmektedir.

Bireyler akıllı telefon kullanım süresine göre incelendiğinde %53,8’inin akıllı telefonlarını 1-4 saat arasında kullandığı, %30,1’inin 4-7 saat kullandığı ve %7,6’sının akıllı telefonlarının 10 saat ve daha fazla süre kullandığı görülmektedir. Akıllı telefon kontrol etme sıklığı incelendiğinde %53,5’inin günde ortalama 25’den az kontrol ettikleri, %19,9’unun 25 ile 50 arasında, %16,1’inin 50 ile 75 arasında, %8,9’unun ise 100 ve daha fazla akıllı telefonlarını kontrol ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların gün içinde akıllı telefonlarını hangi aralıkla kontrol ettikleri incelendiğinde %33,9’unun 30 dakikada bir kez, %19’unun saatte bir kez, %15,2’sinin 20 dakikada bir kez, %13,9’unun 10 dakikada bir kez akıllı telefonlarını kontrol ettiği görülmektedir.

Tablo 5.1. Katılımcıların bireysel özelliklerine göre dağılımlarına ilişkin bulgular

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	151	47,8
	Erkek	165	52,2
Yaş	18-24	62	19,6
	25-34	123	38,9
	35-44	77	24,4
	45-54	54	17,1
Medeni durum	Bekâr	133	42,1
	Evli	183	57,9
Eğitim Durumu	İlkokul	41	13,0
	Lise	122	38,6
	Ön lisans	64	20,3
	Lisans	87	27,5
	Yüksek lisans	2	0,6
Turizm Eğitimi	Evet	146	46,2
	Hayır	170	53,8
Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	1 yıldan az	21	6,6
	1-3 yıl	119	37,7
	4-7 yıl	106	33,5
	8-10 yıl	41	13,0
	11 yıl ve üzeri	29	9,2
İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	77	24,4
	1-3 yıl	176	55,7
	4-7 yıl	42	13,3
	8-10 yıl	9	2,8
	11 yıl ve üzeri	12	3,8
Departman	Kat hizmetleri	81	25,6
	Ön büro	60	19,0
	Yiyecek-içecek	137	43,4
	Spa/spor aktivite merkezleri	10	3,2
	Müşteri ilişkileri	5	1,6
	Satış-pazarlama	7	2,2
	İnsan kaynakları	2	0,6
	Muhasebe	9	2,8
	Teknik servis	5	1,6
Gelir	1801 TL ile 2800 TL arasında	299	94,6
	2801 TL ile 3800 TL arasında	13	4,5
	3800 TL ve daha fazla	4	0,9
Günlük Akıllı Telefon Kullanım Süresi(Saat)	1- 4 saat arası	170	53,8
	4- 7 saat arası	95	30,1
	7- 10 saat arası	27	8,5
	10 saat ve daha fazla	24	7,6
Akıllı Telefon Ortalama Kontrol Etme Sayısı	25'den az	169	53,5
	25 ve 50 arası	63	19,9
	50 ve 75 arası	51	16,1
	75 ve 100 arası	5	1,6
	100 ve daha fazla	28	8,9
Akıllı Telefon Kontrol Etme Sıklığı	5 dakikada bir	24	7,6
	10 dakikada bir	44	13,9
	20 dakikada bir	48	15,2
	30 dakikada bir	107	33,9
	Saatte bir	60	19,0
	İki saatte bir	5	1,5
	Üç saatte bir	28	8,9

Tablo 5.1. (Devamı) Katılımcıların bireysel özelliklerine göre dağılımlarına ilişkin bulgular

Toplam	316	100
---------------	------------	------------

5.2. Katılımcıların Nomofobi ve İşe Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın kapsadığı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin nomofobi ve işe bağlılık düzeylerini saptamaya yönelik, ankette bulunan ifadelerle ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

5.2.1. Bilgiye Erişememe Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Katılımcıların bilgiye erişememe ifadelerine ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.2’de verilmiştir.

Tablo 5.2. Bilgiye erişememe boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

İFADELER	$\bar{x}$	s.s.
1. “Akıllı telefonumdan sürekli olarak bilgiye erişemediğimde kendimi rahatsız hissedirim.”	3,96	1,93
2. “Akıllı telefonumdan istediğim her an bilgiye bakamadığımda canım sıkılır.”	3,63	1,87
3. “Haberlere (örneğin neler olup bittiğine, hava durumuna ve diğer haberlere) akıllı telefonumdan ulaşamamak beni huzursuz yapar.”	3,85	1,70
4. “Akıllı telefonumu ve telefonumun özelliklerini istediğim her an kullanamadığımda rahatsız olurum.”	3,63	1,90

s.s.: Standart Sapma

Katılımcıların bilgiye erişememe boyutu ile ilgili en az katıldıkları ifadeler “Akıllı telefonumdan istediğim her an bilgiye bakamadığımda canım sıkılır.” ve “Akıllı telefonumu ve telefonumun özelliklerini istediğim her an kullanamadığımda rahatsız olurum.” ifadeleridir. İfadelerle ilişkin hesaplanan ortalamadan ($\bar{x}= 3,63$) anlaşılaçağı üzere, çalışanların bilgiye erişememe boyutuna yönelik ifadeler içerisinde en az düzeyde katılım gösterdikleri ifade bu ifadelerdir. Katılımcıların bilgiye erişememe ile ilgili en yüksek derecede katıldıkları ifade ise, “Akıllı telefonumdan sürekli olarak bilgiye erişemediğimde kendimi rahatsız hissedirim.” ($\bar{x}= 3,96$) ifadesi olmuştur

5.2.2. Rahatlıktan Feragat Etme Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Katılımcıların rahatlıktan feragat etme ifadelerine ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.3’de verilmiştir.

Tablo 5.3. *Rahatlıktan feragat etme boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri*

İFADELER	$\bar{x}$	s.s.
5. “Akıllı telefonumun şarjının bitmesinden korkarım.”	3,95	1,79
6. “Kontörüm (TL kredim) bittiğinde veya aylık kota sınırimi aştığımda paniğe kapılırım.”	3,58	1,73
7. “Telefonum çekmediğinde veya kablosuz Internet bağlantısına erişemediğimde sürekli olarak sinyal olup olmadığını veya kablosuz erişim bağlantısı bulup bulamayacağımı kontrol ederim.”	4,07	1,85
8. “Akıllı telefonumu kullanamadığımda, bir yerlerde mahsur kalacağımdan korkarım.”	3,42	1,69
9. “Akıllı telefonuma bir süre bakamadıysam, bakmak için güçlü bir istek hissedirim.”	4,01	1,85

s.s.: Standart Sapma

Katılımcıların rahatlıktan feragat etme boyutu ile ilgili en az katıldıkları ifade “Akıllı telefonumu kullanamadığımda, bir yerlerde mahsur kalacağımdan korkarım.” ifadesidir. İfadeye ilişkin hesaplanan ortalamadan ($\bar{x}= 3,42$) anlaşılabacağı üzere, çalışanların rahatlıktan feragat etme boyutuna yönelik ifadeler içerisinde en az düzeyde katılım gösterdikleri ifade bu ifadelerdir. Katılımcıların rahatlıktan feragat etme ile ilgili en yüksek derecede katıldıkları ifade ise, “Telefonum çekmediğinde veya kablosuz Internet bağlantısına erişemediğimde sürekli olarak sinyal olup olmadığını veya kablosuz erişim bağlantısı bulup bulamayacağımı kontrol ederim.” ($\bar{x}= 4,07$) ifadesi olmuştur.

5.2.3. İletişim Kuramama Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Katılımcıların iletişim kuramama ifadelerine ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.4’de verilmiştir.

Tablo 5.4. İletişim kuramama boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

İFADELER	$\bar{x}$	s.s.
10. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailemle ve/veya arkadaşlarımla hemen iletişim kuramayacağım için kaygı duyarım.”	3,79	1,71
11. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailem ve/veya arkadaşlarımla bana ulaşamayacakları için endişelenirim.”	4,02	1,73
12. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, gelen aramaları ve mesajları alamayacağım için kendimi huzursuz hissederim.”	4,01	1,68
13. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailemle ve/veya arkadaşlarımla iletişim halinde olamadığım için endişelenirim.”	3,97	1,71
14. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, birinin bana ulaşmaya çalışıp çalışmadığını bilemediğim için gerilirim.”	3,94	1,66
15. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailem ve arkadaşlarımla olan bağlantım kesileceği için kendimi huzursuz hissederim.”	3,84	1,77

s.s.: Standart Sapma

Katılımcıların iletişim kuramama boyutu ile ilgili en az katıldıkları ifade “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailemle ve/veya arkadaşlarımla hemen iletişim kuramayacağım için kaygı duyarım.” ifadesidir. İfadeye ilişkin hesaplanan ortalamadan ($\bar{x}= 3,79$) anlaşılabacağı üzere, çalışanların iletişim kuramama boyutuna yönelik ifadeler içerisinde en az düzeyde katılım gösterdikleri ifade bu ifadelerdir. Katılımcıların iletişim kuramama ile ilgili en yüksek derecede katıldıkları ifade ise, “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailem ve/veya arkadaşlarımla bana ulaşamayacakları için endişelenirim.” ($\bar{x}= 4,02$) ifadesi olmuştur.

5.2.4. Çevrim İçi Bağlantıyı Kaybetme Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Katılımcıların çevrim içi bağlantıyı kaybetme ifadelerine ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.5’de verilmiştir.

Tablo 5.5. Çevrim içi bağlantıyı kaybetme boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

İFADELER	$\bar{x}$	s.s.
16. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, çevrim içi kimliğinden kopacağım için gergin olurum.”	3,53	2,00
17. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, sosyal medya ve diğer çevrim içi ağlarda güncel kalamadığım için rahatsızlık duyarım.”	3,70	2,04
18. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, bağlantılarımdan ve çevrim içi ağlardan gelen güncelleme bildirimlerini takip edemediğim için kendimi tuhaf hissederim.”	3,48	1,92
19. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, elektronik postalarımı kontrol edemediğim için kendimi huzursuz hissederim.”	2,74	1,80
20. “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ne yapacağımı bilemiyor olacağımdan kendimi tuhaf hissederim.”	2,66	1,87

s.s.: Standart Sapma

Katılımcıların çevrim içi bağlantıyı kaybetme boyutu ile ilgili en az katıldıkları ifade “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ne yapacağımı bilemiyor olacağımdan kendimi tuhaf hissederim.” ifadesidir. İfadeye ilişkin hesaplanan ortalamadan ($\bar{x}= 2,66$) anlaşılaçağı üzere, çalışanların çevrim içi bağlantıyı kaybetme boyutuna yönelik ifadeler içerisinde en az düzeyde katılım gösterdikleri ifade bu ifadelerdir. Katılımcıların çevrim içi bağlantıyı kaybetme ile ilgili en yüksek derecede katıldıkları ifade ise, “Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, sosyal medya ve diğer çevrim içi ağlarda güncel kalamadığım için rahatsızlık duyarım.” ($\bar{x}= 3,70$) ifadesi olmuştur.

Her bir boyuta ilişkin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde “Bilgiye erişememe” ($\bar{x}= 3,76$), “rahatlıktan feragat etme” ($\bar{x}=3,80$), “iletişim kuramama” ($\bar{x}=3,92$) ve “çevrim içi bağlantıyı kaybetme” ($\bar{x}= 3,22$) bulunduğu düşünülürse en yüksek ortalamaya sahip boyutun “iletişim kuramama” boyutu olduğu en düşük ortalamaya sahip boyutun ise “çevrim içi bağlantıyı kaybetme” ($\bar{x}= 3,22$) boyutu olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre katılımcıların “iletişim kuramama” boyutunda yer alan ifadelere daha fazla katıldıkları ve bu boyutun nomofobi düzeyini daha çok etkilediğı söylenebilir.

5.2.5. İşe İstek Duyma Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Katılımcıların işe istek duyma ifadelerine ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 5.6. *İşe istek duyma ifadelerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri*

İFADELER	$\bar{x}$	s.s.
1. “İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.”	4,11	0,91
4. “İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.”	4,02	0,92
8. “Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.”	3,90	1,03
12. “Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.”	4,02	0,94
15. “İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.”	3,97	0,95
17. “Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.”	3,99	0,95

s.s.: Standart Sapma

Katılımcıların işe istek duyma boyutu ile ilgili en az katıldıkları “Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.” ifadesidir. İfadeye ilişkin hesaplanan ortalamadan ($\bar{x}=3,90$) anlaşılabacağı üzere, çalışanların işe istek duyma boyutuna yönelik ifadeler içerisinde en az düzeyde katılım gösterdikleri ifade bu ifadedir. Katılımcıların işe istek duyma ile ilgili en yüksek derecede katıldıkları ifade ise, “İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.” ($\bar{x}=4,11$) ifadesi olmuştur.

5.2.6. İşe Adanma Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Katılımcıların işe adanma ifadelerine ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7. *İşe adanma ifadelerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri*

İFADELER	$\bar{x}$	s.s.
2. “Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.”	3,75	1,03
5. “İşime karşı istekli ve hevesliyim.”	3,89	0,99
7. “İşim bana çalışma şevki verir.”	3,83	0,99
10. “Yaptığım işle gurur duyuyorum.”	3,82	1,03
13. “İşimi ilginç ve özel bulurum.”	3,62	1,03

s.s.: Standart Sapma

Katılımcıların işe adanma boyutu ile ilgili en az katıldıkları “İşimi ilginç ve özel bulurum.” ifadesidir. İfadeye ilişkin hesaplanan ortalamadan ($\bar{x}=3,62$) anlaşılabacağı üzere, çalışanların işe adanma boyutuna yönelik ifadeler içerisinde en az düzeyde katılım gösterdikleri ifade bu ifadedir. Katılımcıların işe adanma ile ilgili en yüksek derecede katıldıkları ifade ise, “İşime karşı istekli ve hevesliyim.” ($\bar{x}=3,89$) ifadesi olmuştur.

5.2.7. İşe Yoğunlaşma Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Katılımcıların işe yoğunlaşma ifadelerine ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.8’de verilmiştir.

Tablo 5.8. İşe yoğunlaşma ifadelerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

İFADELER	$\bar{x}$	s.s.
3. “Çalışırken zaman su gibi akıp gider.”	3,91	1,06
6. “Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.”	3,60	1,12
9. “Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.”	3,85	1,05
11. “Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.”	3,84	1,03
14. “Çalışırken kendimi işime kaptırırm.”	3,85	1,01
16. “Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.”	3,35	1,09

s.s.: Standart Sapma

Katılımcıların işe yoğunlaşma boyutu ile ilgili en az katıldıkları “Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.” ifadesidir. İfadeye ilişkin hesaplanan ortalamadan ($\bar{x}= 3,35$) anlaşılacağı üzere, çalışanların işe yoğunlaşma boyutuna yönelik ifadeler içerisinde en az düzeyde katılım gösterdikleri ifade bu ifadedir. Katılımcıların işe yoğunlaşma ile ilgili en yüksek derecede katıldıkları ifade ise, “Çalışırken zaman su gibi akıp gider.” ($\bar{x}= 3,91$) ifadesi olmuştur. Her bir boyuta ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde “işe istek duyma” ($\bar{x}= 4,00$), “işe adanma” ($\bar{x}=3,78$) ve “işe yoğunlaşma” ($\bar{x}= 3,73$) bulunduğu düşünülürse en yüksek ortalamaya sahip boyutun “işe istek duyma” boyutu olduğu en düşük ortalamaya sahip boyutun ise “işe yoğunlaşma” boyutu olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre katılımcıların “işe istek duyma” boyutunda yer alan ifadelere daha fazla katıldıkları ve bu boyutun işe bağlılık düzeyini daha fazla etkilediği söylenebilir.

5.3. Katılımcıların Nomofobi Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Tablo 5.9’da katılımcıların nomofobi düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.9. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Cinsiyet	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
Kadın	3,72	1,76	4,11	1,56	4,51	1,31	3,33	1,73	3,96	1,30
Erkek	3,80	1,63	3,52	1,69	3,38	1,60	3,11	1,60	3,43	1,38
p	0,697		0,002*		0,000*		0,233		0,001*	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.9'daki sonuçlar incelendiğinde, “bilgiye erişememe” ve “bağlantıyı kaybetme” boyutlarında cinsiyete göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık ($p>0,05$) yokken, “rahatlıktan feragat etme”, “iletişim kuramama” ve genel nomofobi boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergilemektedir ($p<0,05$). Ortalamalarına bakıldığında “rahatlıktan feragat etme” ($\bar{x}=4,11$; $p=0.002$), “iletişim kuramama” ($\bar{x}=4,51$; $p=0.000$) ve genel nomofobi ($\bar{x}=3,96$; $p=0.001$) boyutlarında kadınların ortalamasının erkeklerin ortalamasından daha fazla olduğu ve kadınların nomofobiden daha yüksek düzeyde etkilendiği söylenebilir.

Tablo 5.10'da katılımcıların nomofobi düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılmasına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.10. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması

Yaş	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.18-24	4,82	1,69	4,57	1,71	4,22	1,61	4,24	1,81	4,43	1,46
b.25-34	3,97	1,45	3,87	1,50	3,80	1,53	3,32	1,50	3,73	1,23
c.35-44	3,32	1,55	3,25	1,61	3,68	1,58	2,78	1,47	3,27	1,29
d.45-54	2,70	1,58	3,56	1,67	4,20	1,56	2,43	1,53	3,30	1,32
F	20,832		8,323		2,143		15,563		10,808	
p	0,000*		0,000*		0,095		0,000*		0,000*	
Tukey	a-b		a-b				a-b		a-b	
	a-c		a-c		-		a-c		a-c	
	a-d		a-d				a-d		a-d	
	b-c		b-c				b-d			
	b-d									

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.10 incelendiğinde, katılımcıların nomofobi düzeylerinin “iletişim kuramama (0,095)” boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık sergilememiş olup ($p>0.05$), “bilgiye erişememe (0,000)”, “rahatlıktan feragat etme (0,000)”, “bağlantıyı kaybetme (0,000)” ve “genel nomofobi (0,000)” boyutlarında ise anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0.05$).

Tukey testi sonuçlarına göre, “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme”, “bağlantıyı kaybetme” ve “genel nomofobi” boyutlarında oluşan farklılığın baskın olarak “18-24” yaş aralığından kaynaklandığı görülmektedir. Bu durum “18-24” yaş arasındaki katılımcıların Nomofobi düzeylerinin diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. “Bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme”, “bağlantıyı kaybetme” boyutlarında “25-34” yaş arası çalışanların nomofobi düzeylerinin “35-44” ve “45-54” yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. “18-24” ve “25-34” yaş grubundaki çalışanların diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha fazla nomofobik eğilim sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuç ilgili alanyazında kişilerin yaşlarının artması ile nomofobik eğilimlerinin azaldığı sonuçlarıyla örtüşmektedir (Erdem vd., 2017b).

Tablo 5.11’de katılımcıların nomofobi düzeylerinin medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.11. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması

Medeni Durum	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
Evli	3,16	1,66	3,33	1,62	3,85	1,60	2,68	1,56	3,29	1,29
Bekâr	4,20	1,58	4,15	1,60	3,97	1,56	3,61	1,64	3,97	1,35
p	0,000*		0,000*		0,505		0,000*		0,000*	

*; $p<0.05$; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.11’deki bulgulara göre, “iletişim kuramama (0,505)” boyutunda medeni duruma göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir anlamlı farklılık yokken ($p>0,05$) “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme”, “bağlantıyı kaybetme” ve genel nomofobi boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalarına bakıldığında “bilgiye erişememe” ($\bar{x}= 4,20$; $p=0,000$), “rahatlıktan feragat etme” ($\bar{x}= 4,15$; $p=0,000$) , “bağlantıyı kaybetme” ($\bar{x}= 3,61$; $p=0,000$) ve genel

nomofobi ($\bar{x}=3,97$; $p=0,000$) boyutlarında bekârların ortalamasının evlilerin ortalamasından daha fazla olduğu ve bekârların nomofobiden daha yüksek düzeyde etkilendiği söylenebilir.

Tablo 5.12’de katılımcıların nomofobi düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.12. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılması

Eğitim Durumu	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.İlkokul	2,61	1,60	3,60	1,68	4,14	1,61	2,26	1,41	3,23	1,28
b.Lise	3,70	1,62	3,66	1,74	3,73	1,54	3,22	1,67	3,58	1,42
c.Ön lisans	3,78	1,70	3,78	1,66	3,90	1,61	3,19	1,83	3,67	1,34
d.Lisans	4,31	1,54	4,12	1,51	4,10	1,58	3,69	1,47	4,05	1,30
e.Yüksek Lisans	6,25	1,06	3,50	0,14	4,08	0,82	2,50	2,12	3,97	0,60
F	8,981		1,220		0,915		5,473		2,895	
p	0,000*		0,302		0,455		0,000*		0,022*	
Tukey	a-b a-c a-d a-e		-		-		a-b a-c a-d		a-d	

*; $p<0.05$; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.12’deki bulgulara göre katılımcıların nomofobi düzeyleri “rahatlıktan feragat etme (0,302)” ve “iletişim kuramama (0,455)” boyutlarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık sergilememiş olup ($p>0.05$), “bilgiye erişememe (0,000)”, “bağlantıyı kaybetme (0,000)” ve “genel nomofobi (0,022)” boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Tukey sonuçlarına göre, oluşan farklılıkların genel olarak “İlkokul” eğitim seviyesine sahip çalışanlardan kaynaklandığı ve “İlkokul” eğitim seviyesine sahip çalışanların nomofobi düzeylerinin diğer eğitim seviyelerine sahip çalışanlardan daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 5.13’de katılımcıların nomofobi düzeylerinin turizm eğitimi alma durumlarına göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.13. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin turizm eğitimi alma durumlarına göre karşılaştırılması

Turizm Eğitimi Gruplar	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
Evet	4,13	1,65	4,12	1,57	4,08	1,57	3,67	1,70	4,00	1,38
Hayır	3,44	1,66	3,53	1,68	3,79	1,57	2,83	1,55	3,42	1,30
p	0,000*		0,002*		0,105		0,000*		0,000*	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.13’deki bulgulara göre, “iletişim kuramama (0,105)” boyutunda turizm eğitimi durumuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir anlamlı farklılık yokken (p>0,05) “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme”, “bağlantıyı kaybetme” ve genel nomofobi boyutlarında turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalarına bakıldığında “bilgiye erişememe” ($\bar{x}= 4,13$; p=0,000), “rahatlıktan feragat etme” ($\bar{x}= 4,12$; p=0,002) , “bağlantıyı kaybetme” ($\bar{x}= 3,67$; p=0,000) ve genel nomofobi ($\bar{x}=4,00$; p=0,000) boyutlarında turizm eğitimi almış çalışanların ortalamasının turizm eğitimi almamış çalışanların ortalamasından daha fazla olduğu ve turizm eğitimi almış çalışanların nomofobiden daha yüksek düzeyde etkilendiği söylenebilir.

Tablo 5.14’de katılımcıların nomofobi düzeylerinin sektörde çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.14. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin sektörde çalışma sürelerine göre karşılaştırılması

Sektörde Çalışma Süresi Gruplar	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.1 yıldan az	4,34	1,89	4,39	1,54	4,25	1,82	3,84	1,66	4,20	1,39
b.1-3 yıl	4,34	1,54	4,33	1,50	3,94	1,44	3,64	1,69	4,04	1,29
c.4-7 yıl	3,48	1,56	3,56	1,48	3,94	1,49	3,11	1,50	3,54	1,22
d.8-10 yıl	2,61	1,50	2,81	1,72	3,61	1,60	2,29	1,52	2,88	1,31
e.11 yıl ve üzeri	3,65	1,84	3,52	2,00	4,01	2,12	2,76	1,73	3,50	1,70
F	10,683		8,972		0,642		6,892		7,174	
p	0,000*		0,000*		0,633		0,000*		0,000*	
Tukey	a-d b-c b-d c-d		a-d b-d b-d		-		a-d b-d c-d		a-d b-c b-d	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.14'deki bulgulara göre katılımcıların nomofobi düzeyleri “iletişim kuramama (0,633)” boyutunda sektörde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık sergilememiş olup ($p>0.05$), “bilgiye erişememe (0,000)”, “rahatlıktan feragat etme (0,000)”, “bağlantıyı kaybetme (0,000)” ve “genel nomofobi” boyutlarında (0,000)” anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Tukey testi sonuçlarına göre, “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme”, “bağlantıyı kaybetme” ve “genel nomofobi” boyutlarında oluşan farklılığın baskın olarak “8-10 yıl” sektörde çalışma süresinden kaynaklandığı görülmektedir. “8-10 yıl” sektörde çalışma süresine sahip katılımcıların nomofobi düzeylerinin diğer gruplarından daha düşük olduğu görülmektedir. “1 yıldan az” ve “1-3 yıl” sektörde çalışma sürelerine sahip çalışanların diğer gruplardaki çalışanlara göre daha fazla nomofobik eğilim sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 5.15’de katılımcıların nomofobi düzeylerinin işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.15. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılması

İşletmede Çalışma Süresi	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.1 yıldan az	4,01	1,76	4,16	1,63	4,03	1,64	3,50	1,71	3,92	1,32
b.1-3 yıl	3,79	1,62	3,90	1,55	3,98	1,48	3,26	1,65	3,74	1,32
c.4-7 yıl	3,64	1,70	3,23	1,69	3,69	1,63	2,95	1,50	3,38	1,39
d.8-10 yıl	2,16	1,54	2,57	2,18	3,29	1,89	2,28	2,08	2,63	1,66
e.11 yıl ve üzeri	3,33	1,89	2,98	1,89	3,65	2,05	2,36	1,50	3,10	1,60
F	2,754		4,476		0,818		2,369		3,145	
p	0,028*		0,002*		0,515		0,053		0,015*	
Tukey	a-d b-d		a-c a-d		-		-		a-d	

*; $p<0.05$; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.15’deki bulgulara göre, katılımcıların nomofobi düzeyleri “iletişim kuramama (0,515)” ve “bağlantıyı kaybetme (0,053)” boyutlarında işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık sergilememiş olup ($p>0.05$), “bilgiye erişememe (0,028)”, “rahatlıktan feragat etme (0,002)” ve “genel nomofobi (0,015)” boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Tukey testi sonuçlarına göre, “bilgiye

erişememe”, “rahatlıktan feragat etme” ve “genel nomofobi” boyutlarında oluşan farklılığın baskın olarak “1 yıldan az” süre ile işletmede çalışmaktan kaynaklandığı görülmektedir. “1 yıldan az” süre ile işletmede çalışan katılımcıların nomofobi düzeylerinin diğer gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir. “8-10 yıl” işletmede çalışma sürelerine sahip çalışanların diğer gruplardaki çalışanlara göre daha düşük nomofobik eğilim sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 5.16’da katılımcıların nomofobi düzeylerinin çalıştıkları departmanlara göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.16. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin çalıştıkları departmanlara göre karşılaştırılması

Departman	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.Kat hizmetleri	3,16	1,56	3,95	1,51	4,39	1,23	2,95	1,63	3,67	1,19
b.Ön büro	3,67	1,86	3,38	1,82	3,77	1,59	3,15	1,77	3,50	1,51
c.Yiyecek-içecek	3,98	1,54	3,88	1,62	3,67	1,58	3,38	1,62	3,71	1,35
d.Spa/spor aktivite merkezleri	3,57	1,88	3,32	1,89	2,65	1,96	2,94	1,73	3,07	1,70
e.Müşteri ilişkileri	4,85	2,40	3,16	1,71	3,80	1,13	2,56	2,13	3,54	1,40
f.Satış-pazarlama	4,39	2,16	4,40	1,36	5,35	1,20	4,14	1,63	4,62	1,25
g.İnsan kaynakları	6,12	0,88	5,50	0,42	5,16	0,00	3,70	0,98	5,07	0,03
h.Muhasebe	4,58	1,50	3,84	1,69	4,46	1,88	3,04	1,74	3,97	1,42
ı.Teknik Servis	4,75	1,62	4,40	2,35	4,33	2,52	4,04	1,98	4,36	2,11
F	3,089		1,276		3,480		1,013		1,269	
p	0,002*		0,255		0,001*		0,426		0,259	
Tukey	a-c		-		a-c a-d d-f		-		-	

*; $p < 0.05$; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.16’daki bulgulara göre katılımcıların nomofobi düzeyleri “rahatlıktan feragat etme (0,225)”, “bağlantıyı kaybetme (0,426)” ve “genel nomofobi (0,259)” boyutlarında çalışılan departmanlara göre anlamlı bir farklılık sergilememiş olup ($p > 0.05$), “bilgiye erişememe (0,002)” ve “iletişim kuramama (0,001)” boyutlarında ise departmanlara göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Tukey testi sonuçlarına göre, “bilgiye erişememe” boyutunda yiyecek-içecek departmanında çalışanların

nomofobi düzeylerinin kat hizmetleri departmanında çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. “iletişim kuramama” boyutunda ise kat hizmetleri departmanında çalışanların nomofobi düzeylerinin yiyecek-içecek ve spa/spor aktivite merkezleri departmanında çalışanlara göre daha fazla olduğu, satış pazarlama departmanında çalışanların spa/spor aktivite merkezleri departmanında çalışanlara göre daha yüksek nomofobi düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 5.17’de katılımcıların nomofobi düzeylerinin gelir durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.17. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin gelir durumlarına göre karşılaştırılması

Gelir	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
1801 ile 2800 TL arasında	3,74	1,69	3,80	1,65	3,90	1,58	3,22	1,69	3,68	1,38
2801 ile 3800 TL arasında	4,10	1,65	3,67	1,61	4,27	1,55	3,35	1,31	3,86	1,09
3800 TL ve daha fazla	4,08	2,45	4,26	2,83	4,11	1,83	2,26	1,55	3,68	1,93
F	0,351		0,161		0,378		0,534		0,114	
P	0,704		0,851		0,686		0,587		0,892	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.17’deki bulgulara göre, “bilgiye erişememe (0,704)”, “rahatlıktan feragat etme (0,851)” , “iletişim kuramama (0,686)”, “bağlantıyı kaybetme (0,587)” ve genel nomofobi (0,892)” için gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 5.18’de katılımcıların nomofobi düzeylerinin günlük akıllı telefon kullanım sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.18. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin günlük akıllı telefon kullanma sürelerine göre karşılaştırılması

Günlük Akıllı Telefon Kullanma Süresi(... Saat)	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.1- 4 saat arası	3,17	1,55	3,33	1,55	3,55	1,67	2,57	1,38	3,17	1,21
b.4-7 saat arası	4,26	1,49	4,23	1,50	4,22	1,29	3,76	1,53	4,12	1,18
c.7-10 saat arası	4,96	1,25	4,72	1,50	4,56	1,58	4,42	1,63	4,65	1,34
d.10 saat ve daha fazla	4,66	2,13	4,43	2,04	4,70	1,13	4,28	2,08	4,52	1,62
F	19,445		11,716		8,327		24,060		22,109	
p	0,000*		0,000*		0,000*		0,000*		0,000*	
Tukey	a-b		a-b		a-b		a-b		a-b	
	a-c		a-c		a-c		a-c		a-c	
	a-d		a-d		a-d		a-d		a-d	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.18'deki bulgulara göre, katılımcıların nomofobi düzeyleri “bilgiye erişememe (0,000)”, “rahatlıktan feragat etme (0,000)”, “iletişim kuramama (0,000)” , “bağlantıyı kaybetme (0,000)” ve “genel nomofobi (0,000)” boyutlarında gün içinde akıllı telefon kullanma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<0.05). Tukey testi sonuçları incelendiğinde oluşan farklılığın baskın olarak 1-4 saat akıllı telefon kullanmaktan kaynaklandığı görülmektedir. 1-4 saat akıllı telefon kullanan katılımcıların nomofobi düzeylerinin daha uzun süre akıllı telefon kullananlardan daha düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç alanyazında da yer alan, gün içinde akıllı telefon kullanımının artması ile nomofobi düzeyinde artabileceği sonuçları ile örtüşmektedir (Yildirim ve Correia, 2015).

Tablo 5.19'da katılımcıların nomofobi düzeylerinin gün içinde akıllı telefonun kaç kez kontrol edildiğine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.19. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin gün içinde akıllı telefonun kaç kez kontrol edildiğine göre karşılaştırılması

Günlük Ortalama Akıllı Telefon Kontrol Etme Sıklığı	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.25'den az	2,94	1,56	3,12	1,63	3,50	1,70	2,34	1,36	3,00	1,25
b.25 ve 50 arası	4,36	1,14	4,41	1,06	4,12	1,25	4,07	1,23	4,23	0,90
c.50 ve 75 arası	4,93	1,29	4,53	1,36	4,58	0,98	4,43	1,31	4,60	0,94
d.75 ve 100 arası	5,20	0,73	5,20	0,58	4,66	1,31	4,04	1,61	4,75	0,57
e.100 ve daha fazla	4,99	1,56	4,97	1,65	4,66	1,60	4,24	1,85	4,70	1,47
F	31,202		19,892		7,865		36,960		32,221	
p	0,000*		0,000*		0,000*		0,000*		0,000*	
Tukey	a-b		a-b		a-b		a-b		a-b	
	a-c		a-c		a-c		a-c		a-c	
	a-d		a-d		a-d		a-d		a-d	
	a-e		a-e		a-e		a-e		a-e	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.19'daki bulgulara göre katılımcıların nomofobi düzeyleri “bilgiye erişememe (0,000)”, “rahatlıktan feragat etme (0,000)”, “iletişim kuramama (0,000)” , “bağlantıyı kaybetme (0,000)” ve “genel nomofobi (0,000)” boyutlarında gün içinde akıllı telefonun kaç kez kontrol edildiğine göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<0.05). Tukey testi sonuçları incelendiğinde oluşan farklılığın baskın olarak 25'den daha az akıllı telefonun kontrol edilmesinden kaynaklandığı görülmektedir. Akıllı telefonlarını 25'den daha az kontrol eden katılımcıların nomofobi düzeylerinin akıllı telefonlarını daha sık kontrol edenlerden daha düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Alanyazında da bu sonuca benzer olarak akıllı telefonların kontrol edilme sayısının artması ile nomofobi düzeylerinin yükselebileceğine yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Kaplan Akıllı ve Gezgin, 2016).

Tablo 5.20'de katılımcıların nomofobi düzeylerinin gün içinde telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.20. Katılımcıların nomofobi düzeylerinin gün içinde telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre karşılaştırılması

Günlük Akıllı Telefon Kontrol Etme Sıklığı(... Dk/Saat)	Bilgiye Erişememe		Rahatlıktan Feragat Etme		İletişim Kuramama		Bağlantıyı Kaybetme		Genel Nomofobi	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.5 Dakikada Bir	4,45	2,04	4,42	1,96	4,63	1,37	3,76	2,04	4,32	1,55
b.10 Dakikada Bir	4,96	1,38	4,83	1,27	4,57	1,41	4,48	1,56	4,69	1,18
c.20 Dakikada Bir	4,50	1,29	4,51	1,55	4,38	1,50	3,90	1,49	4,32	1,15
d.30 Dakikada Bir	3,91	1,33	3,73	1,34	3,61	1,44	3,23	1,41	3,60	1,12
e.Saatte Bir	2,76	1,43	2,88	1,59	3,43	1,63	2,27	1,23	2,87	1,14
f.İki Saatte Bir	3,65	2,22	3,68	2,56	4,13	2,56	2,88	2,42	3,61	2,36
g.Üç Saatte Bir	1,65	1,01	2,74	1,52	3,72	1,66	1,63	0,94	2,54	1,05
F		24,091		11,919		4,850		17,630		17,579
P		0,000*		0,000*		0,000*		0,000*		0,000*
Tukey	d-b		d-b				d-b		d-b	
	e-a		d-c				e-a		d-c	
	e-b		e-a		d-b		e-b		e-a	
	e-c		e-b		e-a		e-c		e-b	
	e-d		e-c		e-b		e-d		e-c	
	e-g		e-d		e-c		g-a		e-d	
	g-a		g-a				g-b		g-a	
	g-b		g-b				g-c		g-b	
	g-c		g-c				g-d		g-c	
	g-d		g-d						g-d	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.20’deki bulgulara göre katılımcıların nomofobi düzeyleri “bilgiye erişememe (0,000)”, “rahatlıktan feragat etme (0,000)”, “iletişim kuramama (0,000)” , “bağlantıyı kaybetme (0,000)” ve “genel nomofobi (0,000)” boyutlarında gün içinde akıllı telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<0.05). Tukey testi sonuçları incelendiğinde oluşan farklılığın baskın olarak akıllı telefonların otuz dakikada bir, saatte bir ve üç saate bir kontrol edilmesinden kaynaklandığı görülmektedir. Farklılığın olduğu tüm boyutlarda, üç saatte bir, saatte bir ve otuz dakikada bir akıllı telefonlarını kontrol eden katılımcıların telefonlarını daha kısa sürelerde kontrol eden katılımcılara göre daha düşük nomofobi düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Bu durum alanyazında yer alan akıllı telefon kontrol etme sıklığı arttıkça nomofobi düzeyinin artabileceği görüşü ile örtüşmektedir (Kaplan Akıllı ve Gezgin, 2016).

5.4. Katılımcıların İşe Bağlılık Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Tablo 5.21’de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.21. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Cinsiyet	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
Kadın	4,04	0,73	3,84	0,86	3,80	0,84	3,89	0,70
Erkek	3,96	,094	3,72	1,01	3,67	0,98	3,79	0,87
p	0,442		0,245		0,201		0,220	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.21’deki sonuçlar incelendiğinde, “işe istek duyma (0,442)”, “işe adanma (0,245)” ve “işe yoğunlaşma (0,201)” ve genel işe bağlılık (0,220) boyutlarında cinsiyete göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Tablo 5.22’de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.22. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması

Yaş	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.18-24	4,02	0,84	3,71	1,01	3,49	0,86	3,74	0,77
b.25-34	3,89	0,90	3,76	0,93	3,65	0,99	3,77	0,84
c.35-44	4,00	0,88	3,71	0,96	3,68	0,89	3,80	0,80
d.45-54	4,23	0,64	3,98	0,85	4,25	0,64	4,16	0,61
F	2,007		1,028		7,841		3,695	
p	0,113		0,380		0,000*		0,012*	
Tukey	-		-		a-d b-d c-d		a-d b-d	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.22’deki sonuçlar incelendiğinde, işe istek duyma (0,113) ve işe adanma (0,380) boyutlarında yaşlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık (p>0,05) yokken, “işe yoğunlaşma (0,000)” ve “genel işe bağlılık (0,012)” boyutlarında

yaşlarına göre anlamlı bir farklılık sergilemektedir ($p<0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre “işe yoğunlaşma” boyutunda 45-54 yaş arasındaki katılımcıların daha düşük yaş gruplarına göre yüksek işe bağlılık düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların “genel işe bağlılık” düzeyleri incelendiği ise 45-54 yaş grubuna sahip çalışanların 18-24 ve 25-34 yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha yüksek işe bağlılığa sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 5.23’de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.23. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması

Medeni Durum Gruplar	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
Evli	3,94	0,88	3,84	0,92	3,84	0,92	3,87	0,80
Bekâr	4,04	0,83	3,65	0,95	3,65	0,91	3,82	0,78
p	0,316		0,593		0,076		0,595	

*; $p<0,05$; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.23’deki bulgulara göre, “işe istek duyma (0,316)”, “işe adanma (0,593)”, “işe yoğunlaşma (0,076)” ve genel işe bağlılık (0,595)” için medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 5.24’de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.24. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılması

Eğitim Durumu Gruplar	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.İlkokul	4,09	0,65	3,79	0,76	4,00	0,67	3,97	0,57
b.Lise	4,03	0,83	3,70	1,00	3,79	0,96	3,85	0,81
c.Ön lisans	3,73	1,01	3,71	0,91	3,44	0,94	3,62	0,86
d.Lisans	4,10	0,81	3,92	0,94	3,72	0,90	3,91	0,78
e.Yüksek Lisans	4,25	1,06	3,80	1,69	4,41	0,58	4,17	1,08
F	2,080		0,775		2,964		1,739	
p	0,083		0,542		0,020*		0,141	
Tukey	-		-		a-c		-	

*; $p<0,05$; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.24'deki sonuçlar incelendiğinde, işe istek duyma (0,083), işe adanma (0,542) ve “genel işe bağlılık (0,141)” boyutlarında eğitim durumlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık ($p>0,05$) yokken, “işe yoğunlaşma (0,020)” boyutunda eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık sergilemektedir ($p<0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre “işe yoğunlaşma” boyutunda ilkökul eğitimine sahip katılımcıların önlisans eğitimine sahip katılımcılara göre daha yüksek işe bağlılık düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 5.25'de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin turizm eğitimi alıp almama durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.25. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin turizm eğitimi alma durumlarına göre karşılaştırılması

Turizm Eğitimi Grupları	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
Evet	4,12	0,81	3,98	0,89	3,72	0,93	3,94	0,76
Hayır	3,89	0,87	3,60	0,95	3,74	0,91	3,75	0,81
p	0,017*		0,000*		0,901		0,039*	

*; $p<0,05$; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.25'deki bulgulara göre, “işe yoğunlaşma (0,901)” boyutunda turizm eğitimi durumuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir anlamlı farklılık yokken ($p>0,05$) “işe istek duyma”, “işe adanma”, ve genel işe bağlılık” boyutlarında turizm eğitimi alma durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalarına bakıldığında, “işe istek duyma” ($\bar{x}= 4,12$; $p=0,017$), “işe adanma” ($\bar{x}= 3,98$; $p=0,000$) ve genel işe bağlılık ($\bar{x}= 3,94$; $p=0,039$) boyutlarında turizm eğitimi almış çalışanların ortalamasının turizm eğitimi almamış çalışanların ortalamasından daha fazla olduğu ve turizm eğitimi almış çalışanların işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5.26'da katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin sektörde çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.26. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin sektörde çalışma sürelerine göre karşılaştırılması

Sektörde Çalışma Süresi	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.1 yıldan az	3,65	0,96	3,51	0,79	3,17	0,83	3,44	0,78
b.1-3 yıl	4,09	0,71	3,76	0,91	3,73	0,80	3,87	0,68
c.4-7 yıl	4,00	0,87	3,70	0,93	3,88	0,92	3,87	0,80
d.8-10 yıl	3,87	1,13	3,93	1,12	3,73	1,17	3,84	1,07
e.11 yıl ve üzeri	4,06	0,72	4,11	0,84	3,56	0,87	3,90	0,71
F	1,510		1,803		3,002		1,455	
p	0,199		0,128		0,019*		0,216	
Tukey	-		-		a-c		-	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.26'daki sonuçlar incelendiğinde, işe istek duyma (0,199), işe adanma (0,128) ve “genel işe bağlılık (0,216)” boyutlarında sektörde çalışma sürelerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık ($p>0,05$) yokken, “işe yoğunlaşma (0,019)” boyutunda anlamlı bir farklılık sergilemektedir ($p<0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre “işe yoğunlaşma” boyutunda 1 yıldan az süredir sektörde çalışan katılımcıların 4-7 yıl süre ile sektörde çalışan katılımcılara göre daha düşük işe bağlılık düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 5.27'de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.27. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılması

İşletmede Çalışma Süresi	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
a.1 yıldan az	4,03	0,80	3,78	0,92	3,63	0,85	3,82	0,75
b.1-3 yıl	4,05	0,76	3,77	0,93	3,80	0,86	3,88	0,73
c.4-7 yıl	3,96	1,09	3,83	0,97	3,94	1,05	3,92	0,94
d.8-10 yıl	3,12	1,20	3,68	1,22	2,81	1,31	3,18	1,22
e.11 yıl ve üzeri	3,72	0,84	3,66	0,97	3,19	0,88	3,51	0,84
F	2,999		0,104		4,544		2,341	
p	0,019*		0,981		0,001*		0,055	
Tukey	d-a d-b		-		d-b d-c		-	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.27’deki sonuçlar incelendiğinde, işe adanma (0,981) ve “genel işe bağlılık (0,055)” boyutlarında sektörde çalışma sürelerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık ($p>0,05$) yokken, “işe istek duyma (0,019)” ve “işe yoğunlaşma (0,001)” boyutunda anlamlı bir farklılık sergilemektedir ($p<0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre “işe yoğunlaşma” boyutunda 8-10 yıl süre ile işletmede çalışan katılımcıların 1 yıldan az ve 1-3 yıl süre ile işletmede çalışan katılımcılara göre daha düşük işe bağlılık düzeyine sahip olduğu görülmüştür. “Genel işe bağlılık” boyutunda da 8-10 yıl süre ile işletmede çalışan katılımcıların 1-3 yıl ve 4-7 yıl süre ile işletmede çalışan katılımcılara göre daha düşük işe bağlılık düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 5.28’de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin çalıştıkları departmanlara göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.28. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin çalıştıkları departmanlara göre karşılaştırılması

Departman	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
Kat Hizmetleri	3,98	0,81	3,60	0,90	3,82	0,92	3,81	0,76
Ön Büro	3,79	1,10	3,77	1,04	3,55	0,95	3,70	0,94
Yiyecek-İçecek	4,04	0,79	3,75	0,96	3,72	0,92	3,84	0,79
Spa/Spor Aktivite Merkezleri	4,30	0,63	4,22	0,65	3,70	1,02	4,06	0,73
Müşteri İlişkileri	4,20	0,61	4,08	0,64	3,76	0,90	4,01	0,65
Satış-Pazarlama	4,09	0,60	3,97	0,49	3,59	0,67	3,88	0,50
İnsan Kaynakları	4,16	0,70	4,20	0,00	4,00	0,47	4,11	0,41
Muhasebe	4,24	0,65	4,57	0,59	4,07	0,88	4,28	0,56
Teknik Servis	4,26	0,38	4,36	0,65	4,00	0,88	4,22	0,45
F	0,823		1,875		0,661		0,876	
P	0,582		0,063		0,725		0,537	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.28'deki bulgulara göre, “işe istek duyma (0,582)”, “işe adanma (0,063)”, “işe yoğunlaşma (0,725)” ve genel işe bağlılık (0,537)” için çalışılan departmana göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 5.29'da katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin gelir durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.29. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin gelir durumlarına göre karşılaştırılması

Gelir	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
1801 tl ile 2800 TL arasında	4,00	0,85	3,75	0,93	3,73	0,91	3,83	0,79
2800 TL ile 3800 TL arasında	4,05	0,93	4,27	0,87	3,61	1,10	3,96	0,87
3800 TL ve daha fazla	4,00	0,57	3,93	1,51	3,88	1,01	3,94	0,82
F	0,032		2,035		0,153		0,201	
P	0,968		0,132		0,858		0,818	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.29'daki bulgulara göre, “işe istek duyma (0,968)”, “işe adanma (0,132)” , “işe yoğunlaşma (0,858)” ve genel işe bağlılık (0,818)” için gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 5.30'da katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin günlük akıllı telefon kullanım sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.30. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin günlük akıllı telefon kullanma sürelerine göre karşılaştırılması

Günlük Akıllı Telefon Kullanma Süresi (... Saat) Gruplar	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
1-4 saat arası	4,01	0,79	3,80	0,94	3,82	0,85	3,88	0,75
4-7 saat arası	3,88	0,95	3,70	0,95	3,61	0,98	3,73	0,86
7-10 saat arası	4,25	0,85	3,97	0,94	3,79	0,90	4,01	0,82
10 saat ve daha fazla	4,09	0,77	3,68	0,88	3,45	1,07	3,74	0,76
F		1,472		0,696		1,923		1,241
P		0,222		0,555		0,126		0,295

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.30'daki bulgulara göre, “işe istek duyma (0,222)”, “işe adanma (0,555)” , “işe yoğunlaşma (0,126)” ve genel işe bağlılık (0,295)” için günlük akıllı telefon kullanım sürelerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 5.31'de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin günlük ortalama akıllı telefon kontrol etme sıklıklarına göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.31. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin gün içinde akıllı telefonun kaç kez kontrol edildiğine göre karşılaştırılması

Günlük Ortalama Akıllı Telefon Kontrol Etme Sıklığı (...Kez)	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
25'den az	3,93	0,89	3,77	0,97	3,78	0,91	3,83	0,82
25 ve 50 arası	3,91	0,85	3,60	0,97	3,62	0,96	3,72	0,83
50 ve 75 arası	4,22	0,77	3,91	0,81	3,78	0,88	3,97	0,71
75 ve 100 arası	4,00	0,85	4,52	0,36	3,13	0,68	3,84	0,62
100 ve daha fazla	4,17	0,65	3,82	0,93	3,70	0,96	3,90	0,70
F		1,613		1,577		0,911		0,775
P		0,171		0,180		0,458		0,542

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.31'deki bulgulara göre, “işe istek duyma (0,171)”, “işe adanma (0,180)”, “işe yoğunlaşma (0,458)” ve genel işe bağlılık (0,542)” için gün içinde akıllı telefonun kaç kez kontrol edildiğine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 5.32'de katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin gün içinde telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre karşılaştırılması ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.32. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin gün içinde telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre karşılaştırılması

Günlük Akıllı Telefon Kontrol Etme Sıklığı (... Dk/Saat)	İşe İstek duyma		İşe Adanma		İşe yoğunlaşma		Genel İşe Bağlılık	
Gruplar	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.	$\bar{x}$	s.s.
5 Dakikada Bir	3,95	0,90	3,70	0,90	3,54	0,90	3,73	0,78
10 Dakikada Bir	4,12	0,80	3,98	0,89	3,53	0,94	3,87	0,77
20 Dakikada Bir	3,96	0,92	3,89	0,89	3,73	0,96	3,86	0,86
30 Dakikada Bir	4,02	0,79	3,62	0,94	3,77	0,90	3,81	0,77
Saatte Bir	3,90	0,95	3,86	1,03	3,85	0,99	3,87	0,90
İki Saatte Bir	4,16	0,66	4,00	0,81	3,56	0,78	3,90	0,58
Üç Saatte Bir	4,01	0,82	3,72	0,93	3,84	0,69	3,86	0,64
F	0,348		1,080		0,815		0,133	
p	0,911		0,375		0,559		0,992	

*; p<0.05; s.s.: Standart Sapma

Tablo 5.32’deki bulgulara göre, “işe istek duyma (0,911)”, “işe adanma (0,375)”, “işe yoğunlaşma (0,559)” ve genel işe bağlılık (0,992)” için gün içinde telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

5.5. Nomofobi ile İşe bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bulgular

Katılımcıların nomofobi ile işe bağlılık ve alt boyutları arasında ve işe bağlılık ile nomofobi ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığı Korelasyon testi ile incelenmiştir. Korelasyon katsayısı, analiz edilen verilerle ilgili anlamlı ilişki olup olmadığını ortaya koymaktadır. Katsayının 1 değerine sahip olması, değişkenler arasında pozitif yönlü tam bir ilişki bulunduğunu belirtir ve buna doğru yönlü ilişki de denir. Negatif (ters) yönlü tam bir ilişkinin katsayı değeri ise -1’dir. Değerin 0 olduğu durumlarda değişkenler arasında herhangi anlamlı bir ilişki oluşmamaktadır. Bu değerlerin dışında; 0-0,20 arasındaki katsayılar *çok zayıf*, 0,20-0,40 arasındaki katsayı değerleri *zayıf*, 0,40-0,60 değerleri *orta*, 0,60-0,80 değerleri *yüksek* ve 0,80-1 arasındaki katsayı değerleri ise *çok yüksek* ilişki olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2003, s. 32).

Tablo 5.33’de nomofobi ve işe bağlılık arasındaki ilişkiye ait Korelasyon değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 5.33. Nomofobi ve işe bağlılık arasındaki ilişkiye ait Korelasyon analizi

Değişkenler	$\bar{x}$		Bilgiye Erişememe	Rahatlıktan Feragat Etme	İletişim Kuramama	Bağlantıyı Kaybetme	Genel Nomofobi	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma	Genel İşe Bağlılık
Bilgiye Erişememe	3,76	r	1								
		p									
Rahatlıktan Feragat Etme	3,80	r	0,779**	1							
		p	0,000**								
İletişim Kuramama	3,92	r	0,601**	0,756**	1						
		p	0,000**	0,000**							
Bağlantıyı Kaybetme	3,22	r	0,782**	0,780**	0,633**	1					
		p	0,000**	0,000**	0,000**						
Genel Nomofobi	3,67	r	0,872**	0,931**	0,857**	0,895**	1				
		p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**					
İşe İstek Duyma	4,00	r	-	-	-	-	-	1			
		p	0,456**	0,462**	0,384**	0,407**	0,477**				
		p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**				
İşe Adanma	3,78	r	-	-	-	-	-	0,855**	1		
		p	0,385**	0,383**	0,361**	0,306**	0,402**	0,000**			
		p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**			
İşe Yoğunlaşma	3,73	r	-	-	-	-	-	0,869**	0,793**	1	
		p	0,332**	0,397**	0,349**	0,307**	0,390**	0,000**	0,000**		
		p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**		
Genel İşe Bağlılık	3,83	r	-	-	-	-	-	0,963**	0,927**	0,944**	1
		p	0,413**	0,439**	0,386**	0,361**	0,448**	0,000**	0,000**	0,000**	
		p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	

** : $p < 0.01$

Tablo 5.33’de Pearson Korelasyon katsayılarının 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Genel nomofobi ile genel işe bağlılık arasında ve nomofobinin alt boyutları ile işe bağlılığın alt boyutları arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Genel nomofobi ile genel işe bağlılık arasında (-0,448) orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Korelasyon tablosu incelendiğinde nomofobi ile işe bağlılık arasındaki en yüksek düzeydeki ilişki (-0,477) genel nomofobi ile işe bağlılığın alt boyutlarından işe istek duyma arasında olduğu tespit edilmiştir.

5.6. Nomofobinin İşe Bağlılığa Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 5.34’de Nomofobinin işe bağlılığa etkisine ilişkin Regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.34. Nomofobinin işe bağlılığa etkisine yönelik Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Katsayılar		Anlamlılık Derecesi		R ²	F	p
	B	Beta	t	p			
Sabit	2,562		17,665	0,000**	0,201	78,895	0,000**
nomofobi	0,321	-0,448	8,882	0,000**			

** : p<0.05

Tablo 5.34’deki sonuçlara göre, katılımcıların nomofobi düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki Regresyon modeli, anlamlı bulunmuştur (F=78,895; p<0,05). Bu sonuç, nomofobi bağımsız değişkeni ile işe bağlılık bağımlı değişkeni arasında bir ilişki var olduğunu kanıtlamaktadır. Tablo 5.34’de verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı (R²=0,201) göz önünde bulundurulduğunda, işe bağlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) % 20.1’inin bağımsız değişken olan nomofobiden kaynaklandığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile nomofobi bağımsız değişkeninin, işe bağlılık bağımlı değişkenine yönelik değişimleri açıklama oranı % 20.1’dir. Nomofobi düzeyindeki bir birimlik artışın işe bağlılık üzerinde 0,321 birimlik bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 5.34’deki bulgulara göre nomofobinin(N) işe bağlılık(İB) üzerindeki etkisine yönelik Regresyon modeli aşağıda sunulmuştur.

$$İB = 2,562 - 0,321.N$$

Bu model nomofobi düzeyindeki bir birimlik artışın işe bağlılık üzerinde 0,321 birimlik azalışa neden olacağı veya nomofobi düzeyindeki bir birimlik azalışın işe bağlılık üzerinde 0,321 birimlik artışa neden olacağını ortaya koymaktadır. Buna bağlı olarak araştırmanın temel hipotezi olan **H₁**: Konaklama işletmelerinin çalışanlarının nomofobi düzeylerinin işe bağlılık üzerinde negatif bir etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilişim çağı, teknolojik tabanlı araçların hüküm sürdüğü olumlu-olumsuz yönleriyle bireyi, sosyal yaşamı, kültürel yapıyı etkileyen bir anlayışı anlatmaktadır. Bu çağla birlikte teknolojik gelişmelerin giderek hızlandığı küresel dünyadaki değişimler toplumun yapısını da derinden etkilemektedir. Teknoloji, kişilerin yaşayışlarını dolayısıyla iş yaşamlarını etkilemekte hatta dönüştürmektedir. Kişilerin günlük yaşamlarında işlevsellikleri ile önemli yer tutan teknolojik cihazlar ve internet ağları yaygınlıklarını bağımlılık ölçüsünde hissettirmektedir. Modern teknolojilerle birlikte bu bağımlılıklar da şiddetini artırmaktadır (Aksoy, 2012, s. 401; Küçükvardar, 2020, s. 15; Küçükvardar ve Tıngöy, 2018, s. 113). Özellikle her zaman ulaşılma kolaylığı ile el altında tutulan akıllı telefon gibi mobil cihazlar kişilerde stres, kaygı, korku ve klinik depresyon semptomlarına yol açmaktadır. İş yaşamında bu bağımlılıkların etkisi araştırılmakta ve olası sorunlar için çözüm yolları bulmak amacıyla sorunlar tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Bu araştırmada da asıl amaç teknolojik değişimlerin beraberinde getirdikleri nomofobi durumunun işe bağlılığa olan etkilerini belirlemektir. Nomofobi ile ilgili yapılan diğer alan çalışmalarında sağlık personeli, öğrenci ve eğitimcilerin verimlerinin azalması durumu, emek-yoğun ve insan odaklı bir sektör olan turizmin de nomofobiden olumsuz yönde etkilenebileceğini düşündürmektedir. Nomofobi düzeyi yüksek olan çalışanların işe bağlılıklarının düşük olacağı fikriyle yola çıkılmış ve nomofobinin işe bağlılığa etkisinin olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda veriler Eskişehir’de faaliyet gösteren, turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinde çalışan 329 kişiden 5 Ocak 2020 – 4 Ocak 2021 tarih aralığında toplanmıştır. Ancak hatalı ve eksik doldurulmuş anketler nedeniyle kullanılabilir veri sayısı 316 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları, konaklama işletmelerinde nomofobi düzeylerini ortaya çıkarıp bu düzeyleri anlamlandırmak için kullanılabilecektir. Bu nedenle çalışmada amaç, olası olumsuz etkileri belirlemek ve turizm alanında ortaya çıkabilecek bu olumsuzlukları azaltmaya yönelik öneriler üretmektir. Araştırmanın konaklama işletmelerinin verimlilikleri ve yöneticileri açısından önemli olacağı varsayılmaktadır. Alanyazın taraması sonucunda nomofobi durumunun çoğunlukla öğrenciler üzerindeki etkilerinin araştırıldığı belirlenmiştir. Sınırlı sayıda olmakla birlikte diğer sektörler (sağlık, eğitim vb.) için de bu konu üzerine çalışmalar vardır. Alanyazındaki bu tespitler, çalışma ile ilgili çeşitli karşılaştırmaları yapmaya engel oluşturmaktadır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlara bakıldığında; *Cinsiyet* değişkeninde, “rahatlıktan feragat etme”, “iletişim kuramama” ve genel nomofobi boyutlarına ilişkin algılar, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiş, kadınların nomofobi eğiliminin erkek katılımcılara göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, yapılan çalışma yapılan diğer araştırmalarda belirtilen kadınların erkeklere oranla daha nomofobik olduğu sonuçları ile paralellik göstermektedir (Burucuoğlu, 2017; Erdem vd., 2017b; Gezgin ve Çakır, 2016; Gutiérrez-Puertas, vd., 2019; Tavolacci vd., 2015; Yasan Ak ve Yıldırım, 2018; Yildirim vd., 2016). Diğer araştırmalara göre, kadınların internette sunulan hizmetleri daha çok kullandıkları buna bağlı olarak da akıllı telefon bağımlılığı yaşama ihtimallerinin de arttığı belirlenmiştir (Takao vd., 2009).

Yaş değişkeni ile ilgili yapılan analizlere göre “bilgiye erişememe” “rahatlıktan feragat etme” ve “bağlantıyı kaybetme” ve “genel nomofobi” boyutlarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Nomofobi düzeyleri açısından bakıldığında genç bireylerin yaşça daha büyük olanlara göre daha fazla nomofobik eğilim gösterdikleri görülmüştür. Bu sonucu destekleyen (Bragazzi ve Del Puente, 2014; Erdem vd., 2017b) tarafından gerçekleştirilen çeşitli araştırmalarda da yaş ile nomofobi arasında zıt ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir Medeni durum değişkenine göre, “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme”, “bağlantıyı kaybetme” ve genel nomofobi boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu boyutlarda bekârların nomofobi düzeyinin evlilerden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Eğitim düzeyine ilişkin Anova analizine göre “bilgiye erişememe”, “bağlantıyı kaybetme” ve “genel nomofobi” boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir. “Bilgiye erişememe” boyutunda bu farklılığın eğitim düzeyi arttıkça nomofobi düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. “Bağlantıyı kaybetme” ve genel nomofobi boyutlarında oluşan anlamlı farklılığın ilkökul düzeyi eğitim seviyesinden kaynaklandığı görülmüştür. Turizm eğitimi alma durumuna göre “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme”, “bağlantıyı kaybetme ve genel nomofobi boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Turizm eğitimi almış çalışanların, turizm eğitimi almamış çalışanlara göre nomofobiden daha yüksek düzeyde etkilendiği belirlenmiştir.

Sektörde çalışma süresi değişkenine göre “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme” “bağlantıyı kaybetme” ve “genel nomofobi” boyutlarında anlamlı bir farklılık

tespit edilmiştir. 8-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanların daha az nomofobi düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

İşletmede çalışma süresi değişkenine göre “bilgiye erişememe”, “rahatlıktan feragat etme” ve “genel nomofobi” boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. İşletmede 1 yıldan daha az çalışma süresine sahip çalışanların 8-10 yıl süre ile çalışanlara göre daha yüksek nomofobi düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Departmanlara göre ise, “bilgiye erişememe” ve “iletişim kuramama” boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılıkların “bilgiye erişememe” boyutunda kat hizmetleri departmanı ile yiyecek-içecek departmanı arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. “İletişim kuramama” boyutunda ise kat hizmetleri departmanı ile yiyecek-içecek ve kat hizmetleri departmanı ile spa/spor aktivite merkezleri departmanları arasında, spa/spor aktivite merkezleri departmanı ve satış ve pazarlama departmanı arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Bu farklılıkların kat hizmetleri bölümünde yoğun olarak kadınların, yiyecek içecek bölümünde ise daha genç yaş gruplarının çalışmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Satış ve pazarlama departmanında ise iş gereği telefon kullanımının fazla olmasının bu farklılığa yol açtığı düşünülmektedir.

Gelir durumu değişkenine göre nomofobinin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna sebep olarak gelir düzeylerinin belli bir aralıkta yoğunlaşması durumunun etkili olduğu varsayılabilir. Ayrıca gelir düzeyi aralıklarında çeşitlilik bulunmamasının da anlamlı fark oluşmasına engel oluşturabileceği düşünülmektedir.

Akıllı telefon kullanım süresine göre nomofobinin alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılıklar bütün boyutlarda 1-4 saat akıllı telefon kullanan bireyler ile daha fazla süre akıllı telefon kullanan bireyler arasında bulunmaktadır. Alanyazında akıllı telefonun günlük kullanım süresiyle nomofobi arasında anlamlı ilişki bulunduğunu saptayan çalışmalar bulunmaktadır (Aljomaa vd., 2016; Gökçearslan vd. 2016). Yildirim ve Correia (2015), bireylerin gün içinde akıllı telefon kullanma süresinin artması ile nomofobi düzeylerinin de artabileceğini belirtmişlerdir.

Gün içinde akıllı telefon kontrol etme sıklıkları ve akıllı telefon kontrol etme sıklığına göre nomofobinin alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Alanyazında bulunan araştırmalar, bu çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir (Walsh vd., 2010). Kaplan Akıllı ve Gezgin (2016), günde 49 defadan fazla telefonlarına bakan öğrencilerin

16 defadan daha az kontrol eden öğrencilerden daha yüksek nomofobi yaşadıklarını belirlemişlerdir. Singh vd. (2013) bildirimleri kontrol etme alışkanlığının katılımcıların %76'sında bulunduğunu, buna benzer olarak Pavithra vd. (2015) da katılımcıların %49'unun akıllı telefonlarına gelen her yeni bildirim için saate iki-üç kez telefona baktıklarını gözlemlemişlerdir. Sonuç olarak bireylerin telefonlarını kontrol etme durumu ile nomofobinin doğru orantılı bir ilişki ile arttığı düşünülebilir.

İşe bağlılık ile ilgili analizler sonucunda, “işe istek duyma”, “işe adanma”, “işe yoğunlaşma” ve genel işe bağlılık boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırmanın ulaştığı sonucu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018; Demren, 2020; Gençer ve Ayyıldız, 2018; Zorlu vd., 2016). Bu çalışmalardan farklı olarak, kadın personelin, işe bağlılık oranlarının erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Arabacı, 2012; Kaplanseren ve Örüçü, 2018). Kuruüzüm vd. (2010) cinsiyet durumunun işe bağlılığa etki ettiğini ancak kadınların bağlılık düzeyinin erkeklerden düşük olduğunu belirtmişlerdir. Altunok (2019)'un çalışmasında da işe bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken erkeklerin kadınlara göre daha yüksek işe bağlılık düzeyine sahip oldukları belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, işe bağlılığın alt boyutu olan “işe yoğunlaşma” boyutu ve genel işe bağlılık boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu, anlamlı farklılığın 45 ve üzeri yaş kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Yaş seviyelerinin arttıkça işe bağlılığın arttığı görülmüştür. Kim ve Kang (2016), işgörenlerin yaşlarının işe bağlılıklarına etkisini ele aldıkları çalışmalarında yaş aralığı yükseldikçe işe bağlılığın da arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak Öztürk Çiftçi ve Erkanlı (2020)'nın araştırmasında da çalışanların işe bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaştığı 25 yaşından küçük yaştaki personelin işe adanmışlık seviyelerinin diğer yaş aralıklarına göre düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak alanyazında işe bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki olmadığına yönelik sonuçlarda bulunmaktadır (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018; Demren, 2020; Gençer ve Ayyıldız, 2018; Zorlu vd., 2016).

Elde edilen bulgular sonucunda işe bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmüştür. Alanyazında bu sonucu destekleyecek çalışmalar mevcuttur (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018; Demren, 2020; Durmuş, 2016; Gençer ve Ayyıldız, 2018; Moodley, 2010; Öztürk Çiftçi ve Erkanlı, 2020; Zorlu vd.,

2016). Bu sonuçlardan farklı olarak Shukla vd., (2015) yüksek düzeyde adanmışlığın evli çalışanlar arasında bekâr olanlara kıyasla daha sık görüldüğünü belirten sonuçlara varmışlardır. Shukla vd. (2015)'in çalışmasına benzer olarak Altunok (2019) işe bağlılığın alt boyutlarından olan “işe adanma” ve “işe yoğunlaşma” boyutlarında evli personellerin işe bağlılık düzeylerinin bekâr personellere göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan analiz ve ele geçen bulgulara dayalı olarak çalışılan departmana göre işe bağlılığın boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Alanyazından bu sonuç ile örtüşen çalışmalar bulunmaktadır (Gençer ve Ayyıldız, 2018; Öztürk Çiftçi ve Erkanlı, 2020). Bu çalışmanın aksine, Rigg vd. (2014), konuklarla birebir iletişim kuran departman çalışanlarının (ön büro, satış vb.) yiyecek-içecek, muhasebe gibi geri plandaki departman çalışanlarına oranla daha yüksek işe bağlılık gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

Eğitim durumu ile ilgili çalışmada belirlenen bulgulara göre işe bağlılığın alt boyutlarından “işe yoğunlaşma” boyutunda ilköğretim mezunları ile lisans mezunları açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. İlköğretim mezunu çalışanların diğer eğitim seviyelerine sahip çalışanlardan daha çok işe yoğunlaştığı belirlenmiştir. Bu sonuca benzer şekilde turizm sektöründe ilköğretim diplomasına sahip çalışanların lisans mezunlarına oranla işe bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Kuruüzüm vd., 2010; Öztürk Çiftçi ve Erkanlı, 2020). Diğer bir çalışmaya göre üniversite mezunlarının işe bağlılık düzeyleri en yüksek seviyede iken ilköğretim mezunlarının işe bağlılık düzeyinin düşük olduğu belirtilmektedir (Ateşoğlu ve Erkal, 2018, s.108). Bu sonuçlardan farklı olarak alanyazında işe bağlılığın eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediğine yönelik çalışmalarda vardır (Ateşoğlu ve Erkal, 2018; Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018; Demren, 2020; Gençer ve Ayyıldız, 2018; Zorlu vd., 2016). Ayrıca turizm eğitimi alma durumu değişkenine göre “işe istek duyma”, “işe adanma” ve genel işe bağlılık boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Turizm eğitimi almış çalışanların turizm eğitimi almayanlara göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçtan farklı olarak işe bağlılığın turizm eğitimi alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşan çalışmalarda vardır (Öztürk Çiftçi ve Erkanlı, 2020).

Sektörde Çalışma süresine göre işe bağlılığın alt boyutlarından “işe yoğunlaşma” boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. 4-7 yıl sektörde çalışma süresine sahip çalışanların 1 yıldan az çalışanlara göre işe yoğunlaşma düzeylerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ateş (2018) tarafından yapılan çalışmanın sonucu da bu durumu

desteklemektedir. Belirtilen bulgulardan farklı olarak, alanyazında işe bağlılığın sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediğine yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018; Gençer ve Ayyıldız, 2018; Zorlu, 2016).

İşletmede çalışma süresi değişkeninde işe bağlılığın alt boyutlarından “işe istek duyma” ve “işe yoğunlaşma” boyutlarında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. “İşe istek duyma” boyutunda 1 yıldan az ve 1-3 yıl çalışma süresine sahip çalışanların 8-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanlardan daha fazla işe bağlılık gösterdiği görülmektedir. “İşe yoğunlaşma” boyutunda 1-3 yıl ve 4-7 yıl çalışma süresine sahip çalışanların 8-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanlardan daha fazla işe bağlılık gösterdiği görülmektedir. Alanyazında işe bağlılığın işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018; Gençer ve Ayyıldız, 2018).

Gelir durumu ile ilgili olarak ise işe bağlılığın boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmektedir. Bunu oluşturan neden ise gelir düzeylerinin belli bir aralıkta yoğunlaşması olarak düşünülebilir. Ek olarak gelir düzeyi aralıklarında çeşitlilik bulunmamasının da anlamlı fark oluşmasına sebep olabileceği varsayılmaktadır.

Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin günlük akıllı telefon kullanma sürelerine, gün içinde akıllı telefonun kaç kez kontrol edildiğine ve telefonun hangi sıklıkla kontrol edildiğine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında bu konuda yapılmış çalışma bulunmaması karşılaştırma gücünü oluşturmaktadır.

Nomofobi ile işe bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve (-0,448) orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan Regresyon analizi sonucunda, işe bağlılıktaki toplam varyansın % 20.1’inin nomofobiden kaynaklandığı belirlenmiş ve nomofobi düzeyindeki bir birimlik artışın işe bağlılık üzerinde -0,321 birimlik bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nomofobinin işe bağlılık üzerindeki etkisinin Z kuşağının iş yaşamına girmesi ile artacağı düşünülmektedir.

1995 sonrası doğan bireylerin *çevrimiçi nesil* olarak adlandırıldığını belirten Levickaite (2010)’e ek olarak Senbir (2004) ve Williams (2010)’de Z kuşağının teknolojiye doğan çocuklar olduğunu ve mobil cihazların bu neslin günlük yaşamında hayati önem gösterdiğini ifade etmektedir. Dijital neslin özgürlüğüne düşkün fertleri aynı zamanda her ihtiyaç duyduklarında erişebildikleri teknolojiyle belli sınırların içinde kalmaktadırlar. Psikologlar bu neslin “dikkat eksikliği” yaşamasının muhtemel olduğunu iddia etmektedir (Brotheim, 2014, s. 17). Araştırmacılar bu neslin farklılıklarının, iş

yaşamında olası değişiklere sebep olacağını öngörmektedir. Çalışma koşulları, işin getirdiğı standartlar, çalışma tarzı ve bununla birlikte gelecek sosyal değişimler Z kuşağının çalışma hayatına yansımaları olacaktır (Deneçli ve Deneçli, 2012, s. 7). Z kuşağının yakın gelecekte iş gücüne katılacağı ve bu kuşağın teknoloji ile olan yakın ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda nomofobinin bu kuşağı diğer kuşaklara göre daha fazla etkileyeceğı tahmin edilebilir. İş yaşamı teknolojik gelişmeleri yakından takip etmeyi gerektirse de- özellikle turizm gibi hizmete dayalı sektörlerde- çalışanların teknolojiye bağımlı olmasının sorun teşkil edebileceğı bir alandır. Bu nedenle hizmet sunulan çalışma alanlarında nomofobi ile karşılaşma olasılığı yüksek olan Z kuşağının işe bağlılık, işe yoğunlaşma ve işe adanma açısından problem yaşaması öngörülebilir.

ÖNERİLER

- Kadın ve genç istihdamının yoğun olduğu turizm sektörünün gelecekte nomofobiden etkilenme durumu göz önüne alındığında turizm sektörü çalışanlarına nomofobi ve diğer mobil bağımlılıklar hakkında eğitim verilmesi gerekmektedir.
- Çalışma yaşamına atılan yeni neslin işe bağlılık düzeylerini yüksek tutmak ve nomofobi yaşama risklerini azaltmak/ortadan kaldırmak için tedbirler alınması, çalışma şartlarının yaşanan değişimlere göre düzenlenmesi gereğı önem kazanacaktır.
- Nomofobi ile ilgili olarak yapılan çalışmaların genellikle gençler üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Bu nedenle farklı alanlarda yapılacak çalışmaların alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Gelecekte yapılacak çalışmalarda turizm işletmelerinde çalışan bireylerin nomofobi düzeyleri ile stres, iş yükü algısı ve sanal kaytarma davranışları incelenebilir.
- Nomofobinin sadece eğitim ve iş hayatını nasıl etkilediğı değıl, sosyal/toplumsal yaşama olan etkisinin de ortaya çıkarılması önemli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adnan, M. ve Gezgin, D. M. (2016). A modern phobia: prevalence of nomophobia among college students. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 49(1), 141-158.
- Akay, B. (2009). Turizm politika ve planlamasının kavramsal analizi. O. Batman ve O. Türkay (Editörler), *Turizm Politikaları* içinde (s.19) İstanbul: Değişim Yayınları.
- Akoğlan Kozak, M. ve Güçlü Nergis, H. (2003). Turizm işletmelerinde değişim yönetimi üzerine kavramsal bir inceleme. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, e-Dergi, sayı 5.
- Akoğlan Kozak, M. ve Güçlü, Nergis H. (2008). Turizm işletmelerinde duygusal çaba faktörlerinin işe alma sürecinde kullanılması üzerine bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(2), 39–56.
- Aksoy, B. (2012). Bilgi teknolojileri ve yeni çalışma ilişkileri. *Ege Academic Review*, 12(3).
- Aktaş, Y. (2019). *Nomofobi düzeylerinin yaşam doyumu ve iş performansı üzerindeki etkisi: kütahya kent merkezinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Al-Khlaiwi, T. ve Meo, S. A. (2004). Association of mobile phone radiation with fatigue, headache, dizziness, tension and sleep disturbance in Saudi population. *Saudi Medical Journal*, 25(6), 732-736.
- Albrecht, S. L. (2013). *Work engagement and the positive power of meaningful work. In Advances in positive organizational psychology*. Emerald Group Publishing Limited.
- Aljomaa, S. S., Mohammad, M. F., Albursan, I. S., Bakhiet, S. F. ve Abduljabbar, A. S. (2016). Smartphone addiction among university students in the light of some variables. *Computers in Human Behavior*, 61, 155–164.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Allport, G. W. (1945). The psychology of participation. *Psychological Review*, 52(3), 117-132.
- Alpar, R. (2014). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenilirlik*. (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Altunok, D. (2019). X ve Y kuşak farklılıklarının işe bağlılık ve motive eden faktörler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(1), 1-21.
- American Psychiatric Association. (DSM5). (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM5)*. Washington, DC: American Psychiatric Publishing.
- Andre, C. (2016). *Korkunun Psikolojisi*. (Çev: İ. Yerguz). İstanbul: Say Yayınları.
- Arabacı, T. (2012). *The role of organizational trust on work engagement – with the moderating effect of work pressure*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arasli, H. ve Alphun, C. (2019). The impact of intrinsic motivation in the relationship between transcendental leadership and work engagement: Evidence From Hotel Industry. *In 9th advances in hospitality and tourism marketing and management conference proceedings*. 389-398.
- Argumosa-Villar, L., Boada-Grau, J. ve Vigil-Colet, A. (2017). Exploratory investigation of theoretical predictors of nomophobia using the Mobile Phone Involvement Questionnaire (MPIQ). *Journal of Adolescence*, 56, 127-135.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic human resource management*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. ve Taylor, S. (2014). Employee engagement. *Armstrong's handbook of human resource management practice* içinde (s. 193-205). Kogan Page Publishers.
- Arpacı, Ö. ve Vatansever Toylan, N. (2015). Turizm işletmelerinde bilgi yönetimi ve bilgi kaynağı olarak müşteri şikâyetlerinin değerlendirilmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9, 50-70.
- Arumugam, B., Sachi, S. ve Nagalingam, S. (2014). A descriptive study on behavior associated with mobile phone usage and its effect on health among medical students in Chennai. *Journal of Evolution of Medical and Dental Sciences*, 3(7), 1590-95.
- Aslantaş, M. (2016). *Yetenek yönetiminin işe adanma, performans ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bankacılık sektörü örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ateşoğlu, U. L. ve Erkal, S. (2018). Çalışanların işe bağlılık durumlarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *III. Uluslararası Al-Farabi Sosyal Bilimler Kongresi*. Kongre Tam Metin Kitabı, 104-111.
- 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.
- Bakker, A. B. ve Demerouti E. (2008). Towards a model of Work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B. ve Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Editörler), *Work Engagement: A handbook of Essential Theory and Research* içinde (s.181-196). New York: Psychology Press.
- Bank of America, (2015). Trends in Consumer Mobility Report, http://newsroom.bankofamerica.com/files/doc_library/additional/2015_BAC_Trends_in_Consumer_Mobility_Report.pdf (Erişim Tarih: 31. 01. 2020)
- Başoda, A. (2017). *Çalışanların hizmet odaklılığının işe tutkunluk üzerindeki etkisi: Turizm işletmelerinde görgül bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal A. C. ve Paksoy M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Beck, A. T. ve Emery, G. (2019). *Anksiyete bozuklukları ve fobiler*, (Çev: V. Öztürk), 5. Baskı, İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Bedir Erişti, S. D.(2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. A. Kurt (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri* içinde (s. 3-17). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Benli, A. ve Cerev, G. (2017). Örgütsel sessizlik ve tükenmişlik ilişkisi: Turizm çalışanları örneği. *Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 411-433.
- Bilkay, S. (2019). *Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkisinde nomofobinin düzenleyici rolü: havacılık sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Blayney, C. ve Blotnick, K. (2018). Perceptions and gender differences in work engagement of hotel managers. *Journal of Business and Educational Leadership*, 7(1), 14-29.
- Bostancı, H. ve Ekiyor, A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *International Journal of Health Management and Strategies Research*, 1(1), 37-51.
- Bouzari, M., Safavi, H. P. ve Ilkhanizadeh, S. (2014). Does work engagement mediate the effect of dispositional competitiveness on job outcomes? A Study in the hotel Industry in Iran. *The 5th international conference on Advances in Tourism Economics conference*.
- Bozkurt, F. (2014). Sözlüklerdeki temel duygu kavramlarının yeniden tanımlanması: bir yöntem önerisi. *Türkoloji Dergisi*, 21(1), 25-34.
- Bragazzi, N. L. ve Del Puente, G. (2014). A proposal for including nomophobia in the new DSM-V. *Psychology Research and Behavior Management*, 7, 155-160.
- Brothman, H. (2014). Introducing Generation Z. *American Jails*, 28(5), 15-20.
- Bulgurcu Gürel, E. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1431-1438.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing, W. ve Fiksenbaum, L. (2009). Work engagement among hotel managers in Beijing, China: Potential antecedents and consequences. *Tourism Review*, 64(3), 4-18.
- Burucuoğlu, M. (2017). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin nomofobi düzeyleri üzerinde bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 482-489.
- Busch, P. A. ve McCarthy, S. (2021). Antecedents and consequences of problematic smartphone use: A systematic literature review of an emerging research area. *Computers in human behavior*, 106414, 1-47.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.

- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Chen, C. F. ve Chen, S. C. (2012). Burnout and work engagement among cabin crew: Antecedents and consequences. *The International Journal of Aviation Psychology*, 22(1), 41-58.
- Cheng, J-W., Chang, S-C., Kuo, J-H. ve Cheung, Y-H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114 (5), 817 – 831.
- Choo, L. S. (2016). A study of the role of work engagement in promoting service-oriented organizational citizenship behavior in the Malaysian hotel sector. *Global Business and Organizational Excellence*, 35(4), 28-43.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve asistanlarda mobbing'in işe gönülden adanma üzerine etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. (Birinci Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57), 13-25.
- Çelgin G. (2018). *Eski yunanca türkçe sözlük*, İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Çelik A. (2018). *İşveren markasının işe bağlılık üzerine etkisi: Bir beyaz eşya firması çalışanlarına yönelik bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çeltek, E. (2013). *Turizm işletmelerinde elektronik müşteri ilişkileri yönetimi*. (1.Baskı). M. Akoğlu Kozak (Ed.) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi, *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), <http://www.isgucdergi.org/printout.php?id=233>. (Erişim Tarihi: 31. 01. 2020).
- Çuhadar, M. (2001). *Otel işletmelerinde bir pazarlama aracı olarak internetin kullanımı: Antalya ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. ve Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 143-150.
- Deloitte. (2016). Deloitte Global Mobil Kullanıcı Anketi 2015: Türkiye Yönetici Özeti, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/deloitte-global-mobil-kullanici-anketi-2015-f.pdf>. (Erişim Tarihi: 31. 01. 2020).
- Deloitte. (2019). Deloitte Global Mobil Kullanıcı Anketi. <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/TR-GMCS-2019.html>. (Erişim Tarihi: 31. 01. 2020).
- Demir, V. ve Altındağ, E. (2017). Konaklama işletmelerinde turist memnuniyetinin değerlendirilmesi: Alanya ilçesi örneği, *Turar Turizm & Araştırma Dergisi*, 6(2), 4-21.
- Demir Harputluoğlu, D. ve Dönmez Polat, D. (2017). İşe tutkunluk ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 435-450.
- Demirci, O. O., Sağaltıcı, E. ve Yıldırım, A. (2015). Özgül fobinin göz hareketleri ile duyarsızlaştırma ve yeniden işleme yöntemi ile tedavisi: Bir olgu sunumu. *Klinik Psikiyatri*, 18, 124-129.
- Dempsey, A. M. (2021). *Examining the impact of leadership style and employee engagement on turnover intent moderated by emotional intelligence in front line employees of hotels*. Doktora Tezi. Saint Leo Üniversitesi.
- Demren, H. H. (2020). *112 acil sağlık hizmetleri personelinde psikolojik sağlamlık ve sosyo-demografik değişkenlerin işe bağlılıkla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Deneçli, C. ve Deneçli, S. (2012). Nabza göre şerbet kuşağına göre etkinlik: Eğlencenin pazarlanması ve kuşaklar. *Pi Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 5-14.
- Dilbaz, N. (1997). Sosyal fobi. *Psikiyatri Dünyası*, 1(1), 18-24.
- Dixit, S., Shukla, H., Bhagwat, A., Bindal, A., Goyal, A., Zaidi, A. K. ve Shrivastava, A. (2010). A study to evaluate mobile phone dependence among students of a medical college and associated hospital of central India. *Indian journal of community medicine: official publication of Indian Association of Preventive & Social Medicine*, 35(2), 339-341.

- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe bağlılığın öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü: Akademisyenler üzerine bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48-57.
- Dongre Ashwini S, Inamdar Ismail F ve Gattani Pragat L. (2017). Nomophobia: A study to evaluate mobile phone dependence and impact of cell phone on health, *National Journal of Community Medicine*, 8(11), 688-693.
- Durmuş, N. (2016). *İş Aile Çatışması ve İşe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: bursa ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Emir, O. (2016). *Otel işletmelerinde müşteri memnuniyeti: Bağımsız Devletler Topluluğundan gelen turistler tarafından Antalya'ya yönelik bir değerlendirme*. (1.baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ercan, Ö. ve Tekin, N. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin nomofobi düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Global Sport and Education Research*, 2(1), 24-34.
- Erdem, B. (2004). Otel işletmelerinde insan kaynakları planlamasının yeri ve önemi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(11), 35-54.
- Erdem, H., Kalkın, G., Türen, U. ve Deniz, M. (2016). Üniversite öğrencilerinde mobil telefon yoksunluğu korkusunun (nomofobi) akademik başarıya etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (3), 923-936.
- Erdem, H., Türen, U. ve Ercil, Y. (2017a). İş yükü fazlalığı algısını oluşturan nedenlerden birisi nomofobi (no mobile phone phobia) olabilir mi? *Yönetim ve Çalışma dergisi*. 1(2), 16-30.
- Erdem H, Türen U, Kalkın G. (2017b). Mobil telefon yoksunluğu korkusu (nomofobi) yayılımı: türkiye'den üniversite öğrencileri ve kamu çalışanları örnekleme. *Bilişim Teknoloji Dergisi*, 10(1), 1-12.
- Erim, F. N. A. (2009). *Individual response to organizational change: Creating facade of conformity its antecedants and effects on participating in decision making, work engagement, job involvement and intent to quit*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertan, G. (2019). *Mobil telefonsuz kalma korkusunun (nomofobi) iş tatmini işe bağlılık ve sosyal izolasyon üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ertemli, H. B. (2011). *İş aile ve aile iş çatışmalarının işe cezbolma üzerindeki etkisine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15, 49-55.
- Evans, D. S. (2016). *Mobile Advertising: Economics, evolution and policy*. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2786123. (Erişim Tarihi: 31. 01. 2020).
- Fidan, H. (2018). İşyerlerinde mobil telefon kullanım ve bağımlılık düzeyleri: kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 9(2), 431-447.
- Forgays, D. K., Hyman, I. ve Schreiber, J. (2014). Texting everywhere for everything: gender and age differences in cell phone etiquette and use. *Computers in Human Behavior*, 31, 314-321.
- Fu, J. R. ve Chen, J. H. (2015). Career commitment of information technology professionals: The investment model perspective. *Information & Management*, 52(5), 537-549.
- Gençer, K. ve Ayyıldız, T. (2018). Demografik özellikler ve psikolojik koşulların işe tutkunluğa etkisi: Otel işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 601-619.
- Gezgin, D. M. ve Çakır, Ö. (2016). Analysis of nomophobic behaviors of adolescents regarding various factors. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 2504-2519.
- Gezgin, D. M., Şahin, L. Y. ve Yıldırım S. (2017a). Sosyal ağ kullanıcılarının nomofobi düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 7(1), 1-15
- Gezgin, D. M., Şumuer, E., Arslan, O. ve Yıldırım, S. (2017b). Nomophobia prevalence among pre-service teachers: A case of Trakya University. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 86-95..
- Gill, David S. (2007). *Employee selection and work engagement: do recruitment and selection practices influence work engagement?*. PhD Thesis. Kansas State University.

- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174.
- Gökçearslan, Ş., Kuşkaya Mumcu, F., Haşlaman, T. ve Demiraslan Çevik, Y. (2016). Modelling smartphone addiction: The role of smartphone usage, selfregulation, general self-efficacy and cyberloafing in university students. *Computers in Human Behavior*, 63, 639-649.
- Grobelna, A. ve Dolot, A. (2018). Understanding the work engagement dimensions and their relationships with hotel service quality efficacy. *In International Conference on Tourism Research*. Academic Conferences International Limited.
- Gutiérrez-Puertas, L., Márquez-Hernández, V. V., São-Romão-Preto, L., Granados-Gámez, G., Gutiérrez-Puertas, V. ve Aguilera-Manrique, G. (2019). Comparative study of nomophobia among Spanish and Portuguese nursing students. *Nurse Education & Practice*, 34, 79-84.
- Günaydın, Y. (2015). Hizmet kalitesinin müşteri sadakatine etkisi: Aegean Dream Hotel örneği. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(1), 16-34.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürlek, M. ve Tuna, M. (2019a). İşe adanmanın teorik temelleri ve ölçümü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 35-49.
- Gürlek, M. ve Tuna, M. (2019b). Corporate social responsibility and work engagement: Evidence from the hotel industry. *Tourism Management Perspectives*, 31, 195-208.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.

- Han, S., Kim, K. J. ve Kim, J. H. (2017). Understanding nomophobia: Structural equation modeling and semantic network analysis of smartphone separation anxiety. *cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 20(7), 419-427.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. ve Hayes, T. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-79.
- Hoşgör, H., Tandoğan, Ö. ve Gündüz-Hoşgör, D. (2017). Nomofobinin günlük akıllı telefon kullanım süresi ve okul başarısı üzerindeki etkisi: Sağlık personeli adayları örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(46), 573-595.
- Hung, Wei-Hsi, Chang, Li-Min ve Lin, Chien-Hung. (2011). Managing the risk of overusing mobile phones in the working environment: A study of ubiquitous technostress. *PACIS 2011 Proceedings*.
- İnan, İ. (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 184-198.
- Jarvenpaa, S. L. ve Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information systems management*, 22(4), 7-23.
- Jena, R. K. (2015). Compulsive use of smartphone and its effect on engaged learning and nomophobia, *Smart Journal of Business Management Studies*, 11(1), 42-51.
- Junco, R. (2012). In-class multitasking and academic performance. *Computers in Human Behavior*, 28(6), 2236-2243.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kanmani, A., Bhavani, U. ve Maragatham, R. S. (2017). Nomophobia—An insight into its psychological aspects in India. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 5-15.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341.

- Kaplan Akıllı, G. ve Gezgin, D. (2016). Üniversite öğrencilerinin nomofobi düzeyleri ile farklı davranış örüntülerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (40), 51-69.
- Kaplanseren, S. ve Örüçü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19.
- Karagöz, D. (2013). Genişletilmiş pazarlama karması elemanları. N. Kozak (Ed.), *Turizm Pazarlaması* içinde (s.160). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. (33. Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132-140.
- Karatepe, O. M. ve Ngeche, R. N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21(4), 440-461.
- Kavurmacı, A. ve Demirdelen, D. (2015). Turizm sektöründe işçi sağlığı ve çalışan güvenliği. I. *Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi*, 26-38.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2018). İşe bağlanma (Engagement). A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Editörler), *Çalışma Yaşamında Davranış* içinde (s. 95-118). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Keskin, M. (2013). *Konaklama işletmelerinde işgörenlerin hizmet kalitesi algılamaları: Sinop ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerine yönelik bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kim, H. J., Shin, K. H. ve Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Kim, N. ve Kang, S. W. (2016). Older and more engaged: The mediating role of age-linked resources on work engagement. *Human Resources Management*, 56 (5), 731-746.

- King, A. L. S., Valena, A. M., Silva, A. C., Sancassiani, F., Machado, S. ve Nardi, A. E. (2014). “Nomophobia”: Impact of Cell Phone Use Interfering with Symptoms and Emotions of Individuals with Panic Disorder Compared with a Control Group. *Clinical practice and epidemiology in mental health: CP & EMH*, 10, 28-35. Chicago.
- Kodaş, B. (2018). Yiyecek içecek alışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri ile işe angaje olma davranışları arasındaki ilişki. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Kraut, R., Brynin, M. ve Kiesler, S. (2006). *Computers, phones, and the internet: Domesticating information technology*. Oxford. New York: Oxford University Press.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. ve Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review. *Kingston University Working Paper*. (19).
- Kuruüzüm, A., Irmak, S. ve etin, E. İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 53, 183-198.
- Kusluvan, S., Kusluvan, Z., İlhan, I. ve Buyruk, L. (2010). The human dimension: A review of human resources management issues in the tourism and hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(2), 171-214.
- Küçükvardar, M. (2020). *Teknoloji bağımlılığı ve diğital istila*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Küçükvardar, M., ve Tıngy, . (2018). Teknoloji bağımlılığının semptomlar temelinde incelenmesi. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 9(35), 111-123.
- Lawler, E. E. ve Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305.
- Lee, J., ve Ok, C. M. (2016). Hotel employee work engagement and its consequences. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25(2), 133-166.
- Lee, K., Carswell J. J. ve Allen N. J. (2000). A Meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables, *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- Lee, W. J. ve Shin, S. (2016). A comparative study of smartphone addiction drivers’ effect on work performance in the US and Korea. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(2), 507-516.

- Levickatie, R. (2010). Generations x y z: How does social networks concept of the world without borders (The Case of Lithuania). *LIMES: Cultural Regionalistics*, 3(2), 170-183.
- Li, X., Sanders, K. ve Frenkel, S. (2012). How leader–member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees’ job performance. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059-1066.
- Madhusudan, M., Sudarshan, B P., Sanjay, T V., Arun G. ve Sunny D. A. Fernandes. (2017). Nomophobia and its determinants among the students of a medical college in Kerala, *International Journal of Medical Science and Public Health*, 6(6), 1046-1049.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McBride, D. L. (2012). The distracted nurse. *Journal of pediatric nursing*, 27(3), 275-276.
- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. ve Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- Mendoza, J. S., Pody, B. C., Lee, S., Kim, M. ve McDonough, I. M. (2018). The effect of cellphones on attention and learning: The influences of time, distraction, and nomophobia. *Computers in Human Behavior*, 86, 52-60.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–378.
- Meyer, John, P., Allen, Natalie, J. ve Smith, Catherine, A. (1993), Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mohsen, M. (2016). The relation between employee engagement, generational diversities, and gender: A study on generations x and y employees in Saudi hotels. 18th International Conference on Information, Hospitality and Tourism.
- Moodley, S. N. (2010). *Personality and work engagement in a financial institution*. Unpublished MBA Thesis. University of South Africa.

- Moura, D., Orgambídez-Ramos, A., ve de Jesus, S. N. (2015). Psychological empowerment and work engagement as predictors of work satisfaction: A sample of hotel employees. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 3(2), 125-134.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Noordin, F., Williams, T. ve Zimmer, C. (2002). Career commitment in collectivist and individualist cultures: A comparative study. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 35-54.
- Oh, Y. K. ve Kim, K. E. (2017). The influence of worker's stress and anxiety on work commitment: focused on mediating effect of smartphone addiction. *Journal of Digital Convergence*, 15(9), 487-495.
- Ozdemir, B., Cakir, O. ve Hussain, I. (2018). Prevalence of nomophobia among university students: a comparative study of Pakistani and Turkish undergraduate students. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(4), 1519–1532.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Öz H. ve Tortop, H. S. (2018). Üniversite okuyan genç yetişkinlerin mobil telefon yoksunluğu korkusu (nomofobi) ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 2(3), 146-159.
- Özaltaş Serçek, G. ve Serçek, S. (2016). Otel misafirperverliği algısının müşteri memnuniyeti üzerine etkisi: yabancı turistler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 140-161.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1*. (2. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özgüleş, B. (2017). *Algılanan kurumsal itibar ve işe bağlılığın duygusal emek davranışı üzerine etkisi: Sağlık çalışanları örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 17(3), 04-19.

- Özsungur, F. (2019). *Etik liderliğin hizmet inovasyon davranışı ve iç girişimcilik üzerindeki etkisinde, işe bağlılığın aracılık rolü: Türkiye'deki ticaret ve sanayi odaları örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Aksaray: Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk Çiftci, D. ve Erkanlı, H. (2020). Dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgesi örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(2), 336-347.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T. ve Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International journal of hospitality management*, 50, 9-26.
- Pavithra, M. B., Madhukumar, S. ve Mahadeva Murthy, T. S. (2015). A study on nomophobia mobile phone dependence among students of a medical. *National Journal of Community Medicine*, 6(2), 340–344.
- Peng, K. Z., Ngo, H.Y., Shi, J. ve Wong, C. S. (2009). Gender differences in the work commitment of Chinese workers: An investigation of two alternative explanations. *Journal of World Business*, 44, 323–335.
- Pınarbaşı, T. E., ve Astam, F. K. (2020). Vazgeçmek mümkün mü? : Kuşakların dijital detoks deneyimleri üzerine bir analiz. *Atatürk İletişim Dergisi*, (20), 5-27.
- Pizam, A. (2012). Service orientation in the hospitality context. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1–2.
- Polat, R. (2017). Dijital hastalık olarak nomofobi. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 1(2), 164-172.
- Rennecker, J. ve Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15(3), 247-266.
- Rigg, J., Sydnor, S., Nicely, A. ve Day, J. (2014). Employee engagement in Jamaican hotels: Do demographic and organizational characteristics matter. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 13, 1-16.
- Rothmann, S. ve Rothmann Jr, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-12.

- Rusbult C. E. ve Farrel D. A. (1983). Longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*. 68(3), 429-438.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Agut, S. ve 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), 1217-1227.
- Saleh, S. D. ve Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements, *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Samaha, M. ve Hawi, N. S. (2016). Relationships among smartphone addiction, stress, academic performance, and satisfaction with life. *Computers in human behavior*, 57, 321-325.
- Sandıkçı, M. (2008). *Termal turizm işletmelerinde sağlık beklentileri ve müşteri memnuniyeti*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schaufeli, W. B. ve Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. *Handbook of Work And Health Psychology*, 1, 383-425.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve 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.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz ve E. Soane (Editörler), *Employee Engagement in Theory and Practice* içinde London: Routledge.

- Senbir, H. (2004). *Z son insan mı? Z kuşağı ve sonrasına dair düşünceler*. (2.Baskı) İstanbul: Okuyan Us Yayınları.
- Sharma, N., Sharma, P., Sharma, N. ve Wavare, R. R. (2015). Rising concern of nomophobia amongst Indian medical students. *International Journal of Research in Medical Sciences*, 3(3), 705-707.
- Shim, C. D. ve Rohrbaugh, J. (2011). Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. *The American Review of Public Administration*, 41(3), 263-284.
- Shuck, B. (2011). Integrative literature review: Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 10(3), 304-328.
- Shuck, B. ve Reio Jr, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58.
- Shukla, S., Adhikari, B. ve Singh, V. (2015). Employee engagement-role of demographic variables and personality factors. *Amity global HRM review*, 5, 65-73.
- Singh, B., Gupta, R. ve Garg, R. (2013). Mobile phones; a boon or bane for mankind? Behavior of Medical Students. *International Journal of Innovative Research and Development*, 2(4), 196-205.
- Sisodia, R., Wolfe, D. B. ve Sheth, J. (2007). *Firms of endearment: How world-class companies profit from passion and purpose*, New Jersey: Pearson Education.
- Sirota, D., Mischkind, L. A. ve Meltzer, M. I. (2005), *The enthusiastic employee: How companies profit by giving workers what they want*, New Jersey: Pearson Education.
- Slåtten, T. ve Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees. *Managing Service Quality: An International Journal*.
- Smetaniuk, P. (2014). A Preliminary investigation into the prevalence and prediction of problematic cell phone use. *Journal of Behavioral Addictions*. 3(1). 41-53.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520–536.
- Spitzer, M. (2015). M-Learning? When it comes to learning, smartphones are a liability, not an asset. *Trends in Neuroscience and Education*, 4(4), 87-91.
- Steinberg, R. J. ve Figart, D. M. (1999). Emotional labor since: The managed heart. *The Annals of The American Academy of Political And Social Science*, 561(1), 8-26.

- Sungur, M. Z. (1997). Fobik bozukluklar. *Psikiyatri Dünyası*, 1(2), 5-11.
- Sütcü, G., Emir O. ve Aksöz, E. O. (2020). Conceptual Study on Tourist Attraction of Brand Cities: Antalya and St. Petersburg Cases. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1608-1624.
- Takao, M., Takahashi, S. ve Kitamura, M. (2009). Addictive personality and problematic mobile phone use. *CyberPsychology & Behavior*, 12(5), 501-507.
- Tams, S., Thatcher, J. B. ve Grover, V. (2018). Concentration, competence, confidence, and capture: An experimental study of age, interruption-based technostress, and task performance. *Journal of the Association for Information Systems*, 19(9), 2.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ve Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. A. B. Bakker ve M. P. Leiter(Editörler) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* içinde (s.39-53). New York: Psychology Press.
- Tavolacci, M. P., Meyrignac, G., Richard, L., Dechelotte, P. ve Ladner, J. (2015). Problematic use of mobile phone and nomophobia among French college students: Marie-Pierre Tavolacci. *The European Journal Of Public Health*, 25, 175-182.
- The Deloitte Times (2018). https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/about-deloitte/The_Deloitte_Times_Subat-2018.pdf. (Erişim Tarihi: 31. 01. 2020).
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 104-127.
- Tran, D. (2016). Classifying nomophobia as smart-phone addiction disorder. *UC Merced Undergraduate Research Journal*, 9(1), 1-23.
- Turan, E. Z. ve Becit İşçitürk G. (2018). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin nomofobi düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1931-1950.
- Tutar, F., Alpaslan, C., Tutar, E. ve Erkan, Ç. (2013). Turizm sektörünün istihdam üzerine etkileri. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(4), 14-27.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*, (5. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yanardağ, A. ve Avcı, Y. (2012). Turizm sektöründe istihdam sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum ilçeleri üzerine ampirik bir inceleme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 39-62.

- Yasan Ak, N. ve Yıldırım, S. (2018). Nomophobia among undergraduate students: The case of a Turkish State University. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*. 9(4), 11-20.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M., ve Keleş, Y. (2010). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklerine göre karşılaştırılması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (36), 113-132.
- Yeşiltaş, A., Şahin, S. ve Serezli, G. (2019). Çalışan mutluluğunun ve işe bağlılığın örgüt performansına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(30), 664-673.
- Yıldırım, S. ve Kişioğlu, A. N. (2018). Teknolojinin getirdiği yeni hastalıklar: Nomofobi, Netlessfobi, Fomo. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 473-480.
- Yılmaz, M., Köse A. ve Doğru, Y. B. (2018). Akıllı telefondan yoksun kalmak: Nomofobi üzerine bir araştırma. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 9(35), 31-47.
- Yildirim, C. (2014). *Exploring the dimensions of nomophobia: Developing and validating a questionnaire using mixed methods research*. Graduate Theses and Dissertations. 14005.
- Yildirim, C. ve Correia A. P. (2015). Exploring the dimensions of nomophobia: Development and validation of a self-reported questionnaire. *Computers in Human Behavior*, 49, 130-137.
- Yildirim, C., Sumuer, E., Adnan, M. ve Yildirim, S. (2016). A growing fear: Prevalence of nomophobia among Turkish college students. *Information Development*, 32(5), 1322-1331.
- Yorulmaz, M., Kırac, R. ve Sabırlı, H. (2018). Üniversite öğrencilerinde nomofobinin uyku ertelemeye etkisi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(27), 2988-2996.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.
- Zarban, Abutaleb (2018). *The impact of perceived leadership styles on hotel employee job engagement*. Thesis. Rochester Institute of Technology.

- Zethy, C. ve Octaviani, U. F. (2017), Nomophobia around us!, *Journal of Innovative Research in Social Sciences and Humanities (JIRSCH)*, 1(1), s. 16-20.
- Zorlu, Ö., Avan, A. ve Bulut, Ş. (2016). Otel işletmelerinde işe bağlılık düzeyinin artırılması: işgören fedakârlık tutumunun rolü. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 31-46.
- Walsh, S. P., White, K. M. ve Young, R. M. (2010). Needing to connect: The effect of self and others on young people's involvement with their mobile phones. *Australian journal of psychology*, 62(4), 194-203.
- Wang, G. ve Suh, A. (2018). Disorder or driver? The effects of nomophobia on work-related outcomes in organizations. *In Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1-12.
- Williams, S. (2010). Welcome to generation z. *B&T Magazine*. 60, 2731.
- Http-1:<http://www.securenvoy.com/blog/2012/02/16/66-of-the-population-suffer-fromnomophobia-the-fear-of-being-without-their-phone>. (Erişim tarihi: 31. 01. 2020).
- Http-2:<http://www.dailymail.co.uk/mews/article-550610/nomophobia-fear-mobile-phone>. (Erişim tarihi: 31. 01. 2020).
- Http-3:<http://www.ibtimes.co.in/nomophobia-9-out-of-10-mobile-phone-users-fearlosing-contact-says-survey-473914>. (Erişim tarihi: 31. 01. 2020).
- Http-4:http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028 (Erişim Tarihi: 31. 01. 2020).
- Http-5:<https://eskisehir.ktb.gov.tr/TR-158499/turizm-isletmesi-belgelioteller.html>. (Erişim Tarihi: 15. 12. 2019).
- Http-6:<https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201140/yillik-bultenler.html>. 2018 Yılı Turizm İşletme ve Yatırım Belgeli Tesis İstatistikleri. (Erişim Tarihi: 15.12.2019).

EKLER

EK-1. Çalışmada Kullanılan Anket Formu

Sayın katılımcı;

Aşağıdaki verilen ifadeleri okuyarak, bunların sizin için ne derece geçerlilik taşıdığını karşılardaki ölçekten seçiniz. Uygun gördüğünüz seçeneği (X) ile işaretleyiniz. Anketlerden elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Bu araştırmanın sağlıklı sonuçlar vermesi sizlerin samimi değerlendirmelerinize ve soruların tamamını cevaplamanıza bağlıdır. Katkılarınız ve değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Oktay EMİR

Anadolu Üniversitesi Turizm Fakültesi

Fatma Zehra İLİK

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM

1.Cinsiyetiniz: Kadın() Erkek()

2.Yaşınız: 18-24 arası() 25-34 arası() 35-44 arası() 45-54 arası() 55 ve üzeri()

3.Medeni Durumunuz: Evli() Bekâr()

4.Eğitim Durumunuz: İlkokul() Lise() Ön Lisans() Lisans() Yüksek Lisans ve Doktora()

5.Turizm Eğitimi Alıp Almadığınız: Evet() Hayır()

6.Sektörde Çalışma Süreniz:

1 yıldan az() 1-3 yıl() 4-7 yıl() 8-10 yıl() 11 yıl ve üzeri()

7. Şuan Bulunduğunuz İşletmedeki Çalışma Süreniz:

1 yıldan az() 1-3 yıl() 4-7 yıl() 8-10 yıl() 11 yıl ve üzeri()

8.Departmanınız: Kat Hizmetleri() Önbüro() Yiyecek-İçecek()

Spa/Spor Aktivite Merkezleri() Müşteri İlişkileri() Halkla İlişkiler()

Satış Ve Pazarlama() İnsan Kaynakları() Muhasebe() Güvenlik() Teknik Servis()

9.Geliriniz: 1800 TL ve daha az() 1801 TL ile 2800 TL arasında ()

2801 TL ile 3800 TL arasında() 3800 TL ve daha fazla()

10. Akıllı telefonunuz var mı? Evet,var() Hayır,yok()

(Akıllı telefonlar, cep telefonu işlevlerinin yanı sıra internete bağlanabilen, sosyal medya hesapları ve e-mail hesaplarına girebilen, bilgisayar özellikleri gösteren telefonlardır.)

11. Günlük akıllı telefon kullanma süreniz ne kadardır?

1 saat ve daha az() 1-4 saat arası() 4-7 saat arası() 7-10 saat arası() 10 saat ve daha fazla()

12. Akıllı telefonunuzu günde ortalama kaç kez kontrol ediyorsunuz?

25'den az() 25 ve 50 arası() 50 ve 75 arası() 75 ve 100 arası() 100 ve daha fazla()

13. Genellikle telefonunuzu ne sıklıkla kontrol ediyorsunuz?

5 Dakikada Bir() 10 Dakikada Bir() 20 Dakikada Bir() 30 Dakikada Bir()

Saatte Bir() İki Saatte Bir() Üç Saatte Bir() Diğer(Lütfen Yazınız).....

II.BÖLÜM

		1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kısmen Katılmıyorum	4 Kararsızım	5 Kısmen Katılıyorum	6 Katılıyorum	7 Tamamen Katılıyorum
1.	Akıllı telefonumdan sürekli olarak bilgiye erişemediğimde kendimi rahatsız hissedirim.							
2.	Akıllı telefonumdan istediğim her an bilgiye bakamadığımda canım sıkılır.							
3.	Haberlere (örneğin neler olup bittiğine, hava durumuna ve diğer haberlere) akıllı telefonumdan ulaşamamak beni huzursuz yapar.							
4.	Akıllı telefonumu ve telefonumun özelliklerini istediğim her an kullanamadığımda rahatsız olurum.							
5.	Akıllı telefonumun şarjının bitmesinden korkarım.							
6.	Kontörüm (TL kredim) bittiğinde veya aylık kota sınırimi aştığımda paniğe kapılırım.							
7.	Telefonum çekmediğinde veya kablosuz Internet bağlantısına erişemediğimde sürekli olarak sinyal olup olmadığını veya kablosuz erişim bağlantısı bulup bulamayacağımı kontrol ederim.							
8.	Akıllı telefonumu kullanamadığımda, bir yerlerde mahsur kalacağımdan korkarım.							
9.	Akıllı telefonuma bir süre bakamadıysam, bakmak için güçlü bir istek hissedirim.							
10.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailemle ve/veya arkadaşlarımla hemen iletişim kuramayacağım için kaygı duyarım.							
11.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailem ve/veya arkadaşlarım bana ulaşamayacakları için endişelenirim.							
12.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, gelen aramaları ve mesajları alamayacağım için kendimi huzursuz hissederim.							
13.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailemle ve/veya arkadaşlarımla iletişim halinde olamadığım için endişelenirim.							
14.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, birinin bana ulaşmaya çalışıp çalışmadığını bilemediğim için gerilirim.							
15.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ailem ve arkadaşlarımla olan bağlantım kesileceği için kendimi huzursuz hissederim.							
16.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, çevrimiçi kimliğinden kopacağı için gergin olurum.							

17.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, sosyal medya ve diğer çevrimiçi ağlarda güncel kalamadığım için rahatsızlık duyarım.							
18.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, bağlantılarımdan ve çevrimiçi ağlardan gelen güncelleme bildirimlerini takip edemediğim için kendimi tuhaf hissederim.							
19.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, elektronik postalarımı kontrol edemediğim için kendimi huzursuz hissederim.							
20.	Eğer akıllı telefonum yanımda değilse, ne yapacağımı bilemiyor olacağımdan kendimi tuhaf hissederim.							

III.BÖLÜM

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1.	İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	1	2	3	4	5
2.	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	1	2	3	4	5
3.	Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	1	2	3	4	5
4.	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	1	2	3	4	5
5.	İşime karşı istekli ve hevesliyim.	1	2	3	4	5
6.	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
7.	İşim bana çalışma şevki verir.	1	2	3	4	5
8.	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	1	2	3	4	5
9.	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	1	2	3	4	5
10.	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11.	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	1	2	3	4	5
12.	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	1	2	3	4	5
13.	İşimi ilginç ve özel bulurum.	1	2	3	4	5
14.	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5
15.	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	1	2	3	4	5
16.	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	1	2	3	4	5
17.	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5