



T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ülviye TÜFEKÇİ

BURSA – 2016



T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ülviye TÜFEKÇİ

Danışman:
Prof. Dr. Aşkın KESER

BURSA – 2016

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

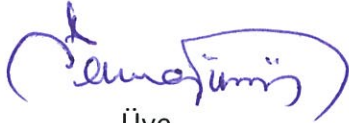
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı'nda 701313011 numaralı Ülviye TÜFEKÇİ'nin hazırladığı "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 29/08/2016 günü 13:30 - 15:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının başarılı (başarılı/başarısız) olduğuna oybirliği (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)

Prof. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi

Üye

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi



Üye

Doç. Dr. Senay YÜRÜR
Yalova Üniversitesi

29/08/ 2016

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” Başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

29/08/2016

İmza

Adı Soyadı : Ülviye TÜFEKÇİ
Öğrenci No : 701313011
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Yüksek Lisans
Statüsü : Yüksek Lisans Doktora

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Ülviye TÜFEKÇİ
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: X + 122
Mezuniyet Tarihi	: 29 / 08 / 2016
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Aşkın KESER

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Önemli bir çalışan tutumu olarak ele alınan örgütsel bağlılık kavramının, örgütsel normlara zarar veren ve örgüt ve örgüt üyelerini ciddi düzeyde etkileyen gönüllü davranışlar olarak ele alınan üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde önemli düzeyde bir etkisi bulunduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışmanın temel amacı, örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın ilk bölümünde, üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramının teorik çerçevesi açıklanmış, ikinci bölümde ise örgütsel bağlılık kavramı incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise, bu iki kavram arasındaki ilişkilerin kuramsal temeli açıklanmaya çalışılmıştır. Dördüncü bölümde, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmiştir. Araştırmada veriler, anket yöntemi ile Bursa’da beton sanayinde bir işletmede çalışan 104 beyaz yakalı bireyden toplanmıştır. Elde edilen veriler ile ilgili tüm analizler için “SPSS 14.0 for Windows” programından yararlanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasında yüksek düzeyde ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bağımsız değişkenler olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın, bağımlı değişken olarak kötüye kullanma boyutundaki değişimi anlamlı bir şekilde açıklamazken, bağımlı değişken olarak geri çekilme boyutundaki değişimi anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılığın, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresi demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik analizler yapılmış, bazı değişkenlere bağlı olarak farklılık sergiledikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

Name and Surname	: Ülviye TÜFEKÇİ
University	: Uludag University
Institution	: Social Science Institution
Field	: Labour Economics and Industrial Relations
Branch	: Labour Economics and Industrial Relations
Degree Awarded	: Master
Page Number	: X + 122
Degree Date	: 29 / 08 / 2016
Supervisor	: Prof. Dr. Aşkın KESER

A STUDY RELATED TO INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Organizational commitment that is an important employee attitude has an important impact on counterproductive work behavior damaging organizational norms and affecting the organization and organization's members in the serious level. The main purpose of this study is to investigate the relationship between counterproductive work behavior and organizational commitment. In the first and the second sections, the concept of counterproductive work behavior and organizational commitment are discussed respectively. In the third section, it is explained the theoretical basis of the relationship between these two concepts. In the fourth section, the implementation of the study and its results are explained in detail. The research was conducted on 104 white collar workers who work in concrete industry in Bursa. The data were collected by using the survey method. The computer program "SPSS 14.0 for Windows" was used for the analysis of the data obtained from questionnaires.

According to the results obtained, there is a significant inverse relationship counterproductive work behavior and organizational commitment. Besides, independent variables which are affective, continuance, normative commitment do not explain the change in the abuse subscale significantly. On the other hand, these independent variables explain the change in the withdrawal subscale in an meaningful way. In addition, other analysis were conducted to determine whether counterproductive work behavior and organizational commitment differed depending on the gender, age, level of education and organizational tenure of the employees. It was found to be differences according to certain variables.

Keywords: Counterproductive Work Behavior, Organizational Commitment

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın en başından bugüne kadar gelen süreçte yardımlarını ve değerli görüşlerini benimle paylaşarak bana yol gösteren ve bu çalışmada büyük emeği olan danışman hocam değerli Prof. Dr. Aşkın KESER'e öncelikle teşekkürü bir borç bilirim.

Bu aşamada bana olan katkıları için değerli hocam sayın Prof. Dr. Serpil AYTAÇ'a ve özellikle çalışmamın araştırma kısmında yapmış olduğu katkı ve önerilerinin yanında, tüm sevecenliği ve yapıcılığıyla destek veren sevgili hocam Doç. Dr. Senay YÜRÜR'e,

Ayrıca, çalışmamın her aşamasında yanımda olan ve benden desteklerini esirgemeyen, tek tek isimlerini sayamayacağım sevgili arkadaşlarıma,

Ve hayatım boyunca beni yüreklendiren, en sıkıntılı zamanlarımda bile varlıklarını hissettirerek beni rahatlatan biricik aileme tüm kalbimle teşekkür ederim.

Bursa, 2016

Ülviye TÜFEKÇİ

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar.....	viii
ŞEKİLLER.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI KAVRAMININ TANIMI VE BENZER KAVRAMLAR.....	3
2. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ BOYUTLARI VE SINIFLANDIRILMASI.....	5
3. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR....	9
3.1. SOSYAL ÖĞRENME KURAMI.....	9
3.2. SOSYALLEŞME/NORMATİF ETKİLER YAKLAŞIMI.....	10
3.3. NEDENSEL MANTIK YAKLAŞIMI.....	10
3.4. DUYGUSAL OLAYLAR KURAMI.....	12
3.5. İŞYERİNDE ENGELLENMİŞLİK-SALDIRGANLIK MODELİ.....	12
4. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ BELİRLEYİCİLERİ.....	13
4.1. BİREYSEL FAKTÖRLER.....	15
4.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	18
4.3. İŞE BAĞLI FAKTÖRLER.....	19
5. ÖRGÜTLERDE GÖRÜLEN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI.....	21
5.1. HIRSIZLIK VE BENZERİ DAVRANIŞLAR.....	22
5.2. MÜLKİYETE ZARAR VERME.....	22
5.3. BİLGİYİ KÖTÜYE KULLANMA.....	23
5.4. ZAMANI VE KAYNAKLARI KÖTÜYE KULLANMA.....	23

5.5.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMASI.....	24
5.6.	İŞE DEVAMSIZLIK.....	25
5.7.	DÜŞÜK İŞ KALİTESİ.....	25
5.8.	ALKOL KULLANIMI.....	25
5.9.	UYUŞTURUCU KULLANIMI.....	26
5.10.	UYGUNSUZ SÖZLÜ EYLEMLER.....	27
5.11.	UYGUNSUZ FİZİKSEL EYLEMLER.....	27

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.	ÇALIŞMA YAŞAMINDA BAĞLILIK KAVRAMI VE TÜRLERİ.....	28
1.1.	İŞE BAĞLILIK.....	28
1.2.	ÇALIŞMAYA BAĞLILIK.....	31
1.3.	MESLEKİ BAĞLILIK.....	31
2.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMI VE KAPSAMI.....	32
3.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTLER AÇISINDAN ÖNEMİ.....	35
4.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	36
4.1.	TUTUMSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI.....	37
4.1.1.	Kanter'in Yaklaşımı.....	38
4.1.2.	Etzioni'nin Yaklaşımı.....	40
4.1.3.	O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı.....	41
4.1.4.	Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	41
4.1.5.	Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	43
4.1.5.1.	Duygusal Bağlılık.....	45
4.1.5.2.	Devamlılık Bağlılığı.....	46
4.1.5.3.	Normatif Bağlılık.....	47
4.2.	DAVRANIŞSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI.....	48
4.2.1.	Becker'in Yan Bahis Teorisi.....	49
4.2.2.	Salancik'in Yaklaşımı.....	51
4.3.	ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI.....	52
5.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	53

5.1. KİŞİSEL FAKTÖRLER.....	54
5.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	55
5.3. ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER	57
6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KURAMSAL TEMELİ	62
2. KONUYLA İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	68
2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	69
3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	69
4. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	71
5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	73
6. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ.....	74
7. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	75
7.1. FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	75
7.1.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	75
7.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	77
7.2. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI.....	78
7.3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI	79
7.3.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	79
7.3.2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları ...	81
7.3.2.1. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Kötüye Kullanma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	82

7.3.2.2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Geri Çekilme Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	83
7.4. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI	84
7.4.1. Katılımcıların Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin İncelenmesi	84
7.4.1.1. Cinsiyete Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark	84
7.4.1.2. Yaş Değişkenine Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark	85
7.4.1.3. Medeni Duruma Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark	86
7.4.1.4. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark.....	87
7.4.1.5. Çalışma Süresine Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark	88
7.4.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin İncelenmesi	89
7.4.2.1. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki Fark.....	89
7.4.2.2. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki Fark	90
7.4.2.3. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki Fark	91
7.4.2.4. Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki Fark	92
7.4.2.5. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Arasındaki Fark	94
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	95
KAYNAKÇA	101
EK – 1: ANKET FORMU	120

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İşe Bağlılık Tanımları	30
Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Tanımları	34
Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	60
Tablo 4: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları	72
Tablo 5: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği İçin Toplam Açıklanan Varyans	76
Tablo 6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği İçin Döndürülmüş Faktör Çözümü	76
Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Toplam Açıklanan Varyans	77
Tablo 8: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Döndürülmüş Faktör Çözümü	78
Tablo 9: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları.....	79
Tablo 10: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Korelasyon Analizi	80
Tablo 11: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Bağımsız Değişken, Kötüye Kullanma Alt Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Regresyon Analizi Sonuçları.....	82
Tablo12: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Bağımsız Değişken, Geri Çekilme Alt Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Regresyon Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 13: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Cinsiyet İlişkisi Analizinde Grup İstatistikleri.....	85
Tablo 14: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni Analizinde Test Sonuçları	86
Tablo 15: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Medeni Durum Değişkeni Analizinde Test Sonuçları.....	87
Tablo 16: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Öğrenim Durumu Değişkeni Analizinde Test Sonuçları.....	88
Tablo 17: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Çalışma Süresi Değişkeni Analizinde Test Sonuçları.....	89
Tablo 18: Örgütsel Bağlılık - Cinsiyet İlişkisi Analizinde Grup İstatistikleri.....	90
Tablo 19: Örgütsel Bağlılık- Cinsiyet İlişkisi T-Testi Sonuçları	90
Tablo 20: Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık Betimsel İstatistik Değerleri.....	91
Tablo 21: Örgütsel Bağlılık – Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	91
Tablo 22: Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Betimsel İstatistik Değerleri	92
Tablo 23: Örgütsel Bağlılık – Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	92
Tablo 24: Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Betimsel İstatistik Değerleri.....	93

Tablo 25: Örgütsel Bağlılık – Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	93
Tablo 26: Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Betimsel İstatistik Değerleri	94
Tablo 27: Örgütsel Bağlılık – Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	94



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Tipolojisi	6
Şekil 2: Protesto Olarak Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	7
Şekil 3: İşyerinde Engellenmişlik Saldırganlık Modeli.....	13
Şekil 4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri	14
Şekil 5: İş Güvencesizliği ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkiye Yönelik Kavramsal Model	20
Şekil 6: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	37
Şekil 7: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	38
Şekil 8: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	44
Şekil 9: Örgütsel Bağlılığa Davranışsal Yaklaşım	49
Şekil 10: Örgütsel Bağlılıkta Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	53
Şekil 11: Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	54
Şekil 12: Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisi	64
Şekil 13: Araştırma Modeli	70

GİRİŞ

Örgütlerin sağlıklı bir şekilde varlıklarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için, kuşkusuz çalışanların örgütlerine yönelik tutum ve davranışları oldukça önem taşımaktadır. Bu noktada, üretkenlik karşıtı iş davranışları istenmeyen işyeri davranışları niteliği taşıırken, çalışanların örgütsel bağlılıkları da sağlıklı bir örgüt ortamı ve işleyişini sağlamaya katkı sağlıyor olması açısından arzu edilen bir çalışan tutumu olarak değerlendirilebilecektir. Bu nedenlerden dolayı, bu iki konuda araştırmacıların üzerinde önemle durduğu konular arasında yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin, sosyal mübadele kuramı açısından açıklanması mümkün olabilmektedir. Bu kuram ışığında, adaletli muamele ve tatmin edici çalışma şartlarının oluşturulması gibi koşullara karşı örgüte yönelik bağlılığın artması ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu rol ötesi davranışlar sergilenmesi söz konusu olabilecektir. Aksi koşullarda ise, düşük örgütsel bağlılık geliştiren bireylerin, misilleme, devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuz rol ötesi davranışlar sergilemeleri daha olası olacaktır.

Örgütsel bağlılık kavramı, işle ilgili davranışsal çıktılar üzerinde oldukça önemli etkisi bulunan bir işyeri tutumu şeklinde ele alınmaktadır ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile de arasında önemli ilişkiler bulunduğu düşünülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, önemli örgütsel normlara zarar veren ve örgütün ve örgüt üyelerinin refahını tehdit eden gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, istemedikleri çalışma ortamlarında misilleme aracı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girişmeleri daha olası olacaktır. Bağlılık düzeyi düşük olan çalışanların, işlerini kaybetme konusunu pek fazla önemsememeleri ve işlerini tehlikeye atarak dahi bu davranışları sergileme konusunda daha istekli olmaları söz konusu olmaktadır (Ariani, 2013:49).. Buna göre, bu olumsuz davranışların ortaya çıkmasının önüne geçilmesinde önemli faktörlerden biri örgütsel bağlılığın artırılmasıdır denilebilir.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığın birçok değişken ile ilişkisini ölçmeye yönelik oldukça fazla çalışmaya rastlanabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılmış olan araştırmaların ise oldukça az sayıda olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi ölçen yabancı

literatürde az sayıda çalışma bulunurken, Türkiye’de ise bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ölçen ampirik bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmanın, özellikle beyaz yakalı çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık konularında algılarının belirlenmesi, örgütlerin burada elde edilen sonuçlardan yararlanarak aksaklıkları tespit edebilmesi, ayrıca benzer konularla ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara da yol gösterici olması açısından önem arz ettiği söylenebilecektir.

Dört bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tanımlanması, kuramsal temelleri, belirleyicileri ve türleri ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümde araştırmanın ikinci değişkeni olan örgütsel bağlılık kavramına, kavramın önemi, sınıflandırılması, etki eden faktörler ve sonuçları açısından geniş bir çerçevede yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, bu iki değişkenin arasındaki ilişkinin kuramsal temeli açıklanmaktadır.

Dördüncü bölümde, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik ampirik bir araştırmaya yer verilmiştir. Bursa’da beton sanayinde faaliyet gösteren bir işletmede çalışan beyaz yakalı çalışanlardan anket yoluyla toplanan verilere, t-testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak istatistiksel anlamda incelenmiştir. Çalışmanın sonunda yer alan sonuç ve değerlendirme kısmında ise, yapılmış olan araştırmanın sonuçları özetlenmekte ve genel anlamda değerlendirmesi yapılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI KAVRAMININ TANIMI VE BENZER KAVRAMLAR

Çalışanlar gerek kişisel özellikleri gerekse iş koşulları nedeniyle çalışma ortamlarında çok farklı davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar, çalışma psikolojisi bağlamında değerlendirilirken, rol içi ve rol ötesi davranışlar olmak üzere iki alt boyutta ele alınabilmektedir (Polatçı vd., 2014:2). Rol içi davranışlar, örgütsel düzenin temelini oluşturan, örgüt politikaları, kuralları ve etkin üretim teknikleriyle ilişkili olarak çalışanların gerçekleştirmesi gereken davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Rol ötesi davranışlar ise, çalışanların kendi istekleriyle sergiledikleri ve örgüte çeşitli açılardan etkisi bulunan davranışlar olarak ele alınmaktadır (Çetin ve Fıkrkoca, 2010:42).

Rol ötesi davranışlar, örgütte olumlu yönde sonuçlar üretebileceği gibi, örgütün hedeflenen amaçlarından saptırıcı etkilerde bulunarak olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir. Örgütsel davranışın karanlık yüzü olarak ele alınan, örgüt içerisindeki psikolojik iyi olma halinin aksine işleyen ve üretkenlik karşıtı bir tavır sergileyen bu davranışlar, hem örgüte hem de örgüt üyesi olan diğer kişilere doğrudan ya da dolaylı olarak olumsuz etkilerde bulunabilmektedir (Varoğlu ve Sığırı, 2014:674).

İşyerinde karşılaşılan olumsuz davranışlar, örgütlere ciddi boyutlarda zararlar vermesi nedeniyle son zamanlarda sıklıkla üzerinde durulan bir konu haline gelmiş ve birçok farklı bakış açısı ile farklı kavramlar altında ele alınmıştır. Söz konusu olumsuz davranışlar, örgütsel sapma (Robinson ve Bennett,1995; Demir ve Tütüncü, 2010), örgütsel saldırganlık (Baron ve Neuman, 1996), misilleme (Skarlicki ve Folger,1997), intikam (Bies ve Tripp, 2005), duygusal istismar (Keashley ve Harvey, 2005), zorbalık (Rayner vd., 2002), işyerinde sapkın davranış (Arbak vd., 2004), işyeri nezaketsizliği (Pearson ve Porath, 2005), mobbing (Zaph ve Einorsen, 2005), üretkenlik karşıtı iş davranışları (Fox vd., 2001) gibi değişik isimlerle incelenmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları terimi, örgütlere ya da örgüt üyelerine (iş arkadaşları, müşteriler ve yöneticiler) zarar veren veya zarar verme niyeti taşıyan,

işyerindeki bir dizi istemli davranışı ifade etmektedir (Rogelberg, 2007:118). Benzer bir tanıma göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüte ya da örgüt içerisindeki insanlara zarar veren ya da bir örgütün menfaatlerine ters düşen davranışları içermektedir (Spector ve Fox, 2010:23).

Gruys ve Sackett (2003), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bir örgüt üyesinin örgütün meşru çıkarlarına aykırı olarak sergilediği herhangi bir kasıtlı davranış olarak tanımlamaktadırlar. Söz konusu tanımda odak noktası, davranışın sonuçlarından ziyade, davranışın kendisidir. Yalnızca kasıtlı davranışlar bu tanımın içerisinde yer alırken, kazara eylemler herhangi bir zarara yol açsalar bile üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilmezler (Gruys ve Sackett, 2003:30).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları incelenirken üç noktaya dikkat çekmek gerekmektedir. Bunlardan ilki, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile üretkenlik karşıtlığının birbirinden ayrılması gerekliliğidir. Yani her üretkenlik karşıtı iş davranışı bir zararlı sonuçlanmayabilecektir. Örneğin, güvenlik prosedürlerinin bilinçli bir şekilde ihlal edilmesi her seferinde bir kazaya yol açmayabilir. Ancak, sonucunda bir zararın oluşmaması, söz konusu davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilmeyeceği anlamına gelmemektedir. İkinci olarak, bu davranışların yasa dışı, ahlaka aykırı ve sapkın davranışlar gibi birbirleriyle kesişen özellikler göstermesi durumudur. Yasa dışı davranış hukuksal çerçevede, ahlaka aykırı davranış belirli değer sistemleri içerisinde, sapkın davranışlar ise toplumsal boyutta ele alınmaktadır. Üzerinde durulması gereken üçüncü nokta ise, davranışların kasıtlı bir şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmemesi durumudur. Bir örnekle açıklamak gerekirse, tüm güvenlik düzenlemelerine uyulmasına rağmen bir çalışanın kayarak düşmesi ve yaralanması üretkenlik karşıtı iş davranışı kapsamında değerlendirilemeyecektir. Diğer taraftan, bir işçinin güvenlik kurallarına uymaması nedeniyle geçirmiş olduğu bir kaza kasıtlı olarak yani üretkenlik karşıtı iş davranışı bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir (Seçer ve Seçer, 2009:430).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, sözlü saldırı ve kötü davranışın diğer türleri gibi saldırgan davranışların daha hafif şekillerinin yanı sıra, insanlara yönelik fiziksel şiddet davranışları gibi birçok farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, üretkenlik karşıtı iş davranışları, insanlardan ziyade örgütlere yönelik davranışları içermektedir. Bu

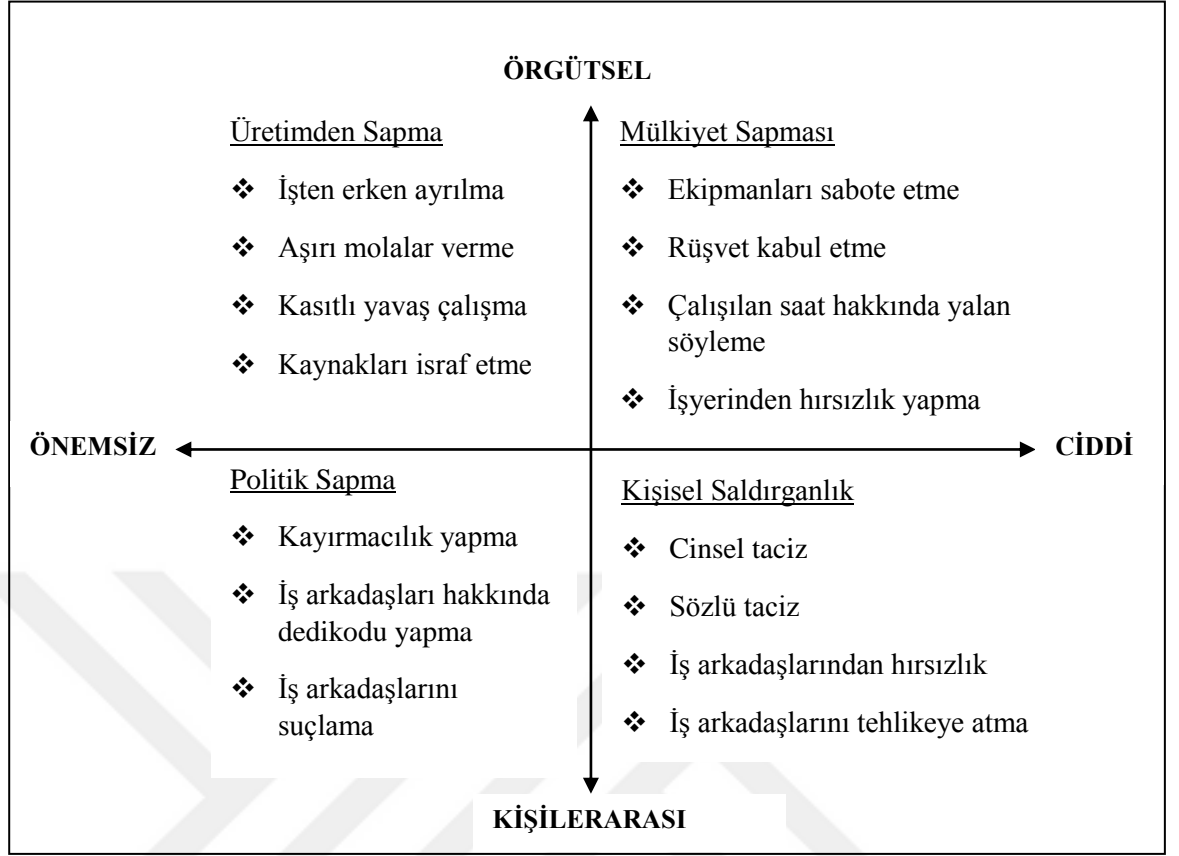
davranışlarda insanlar çoğunlukla dolaylı hedeftirler. Bu davranışlardan bazıları, örgüt mallarını tahrip etme ve yanlış kullanma, işi yanlış bir şekilde yapma, makine arızası gibi iş problemleri ve hataları hakkında amirleri bilgilendirmeyi ihmal etme, hasta olmadığı halde hasta olduğunu söyleyerek işten kaçınma gibi davranışlardır (Spector vd., 2005:30).

2. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ BOYUTLARI VE SINIFLANDIRILMASI

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, işyerindeki olumsuz eylemlerin ve kötü davranışların farklı türlerinin büyük çoğunluğunu kapsamaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının çeşitliliği, bu tür davranışların sınıflandırılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu davranışlar, örgütlere yönelik olabileceği gibi, örgüt içerisindeki bireyleri de hedefleyebilmektedir. Bireylere yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları, özellikle işyerinde gerçekleşen bireylerarası saldırılardır. Örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ise, örgütün bütününe hedef alan saldırılar olarak tanımlanabilmektedir (Raver, 2004:11).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili olarak en fazla kabul görmüş sınıflandırmalardan birisi Robinson ve Bennett'in çok boyutlu ölçekleme tekniklerini kullanarak geliştirdikleri iki boyutlu sınıflandırmadır. Bu boyutlandırmalardan ilki, önemsiz ve ciddi davranışlar, diğeri ise, örgütsel ve kişilerarası davranışlardır. Bu iki boyut içerisinde üretkenlik karşıtı iş davranışları dört farklı kategoriye ayrılmaktadır: üretimden sapma, mülkiyet sapması, politik sapma ve kişisel saldırganlık (Robinson ve Bennett, 1995:555).

Robbinson ve Bennett'in (1995) geliştirdiği sınıflandırmada, mülkiyet sapması, çalışanların izinsiz bir şekilde örgütün mal veya varlıklarına zarar vermesi ya da sahip olması olarak tanımlanmaktadır. Üretim sapması, yerine getirilmesi gereken asgari iş miktarı ve kalitesini belirleyen normların ihlal edilmesini içeren davranışlardır. Bu sınıflandırmada, politik sapma, diğer bireyler için kişisel ya da politik bir dezavantaja yol açan sosyal etkileşim içindeki davranışlar olarak ele alınırken, kişisel saldırganlık ise, diğer bireylere karşı saldırgan ve düşmanca bir şekilde davranış sergilemek anlamına gelmektedir (Robinson ve Bennett, 1995:565-566).

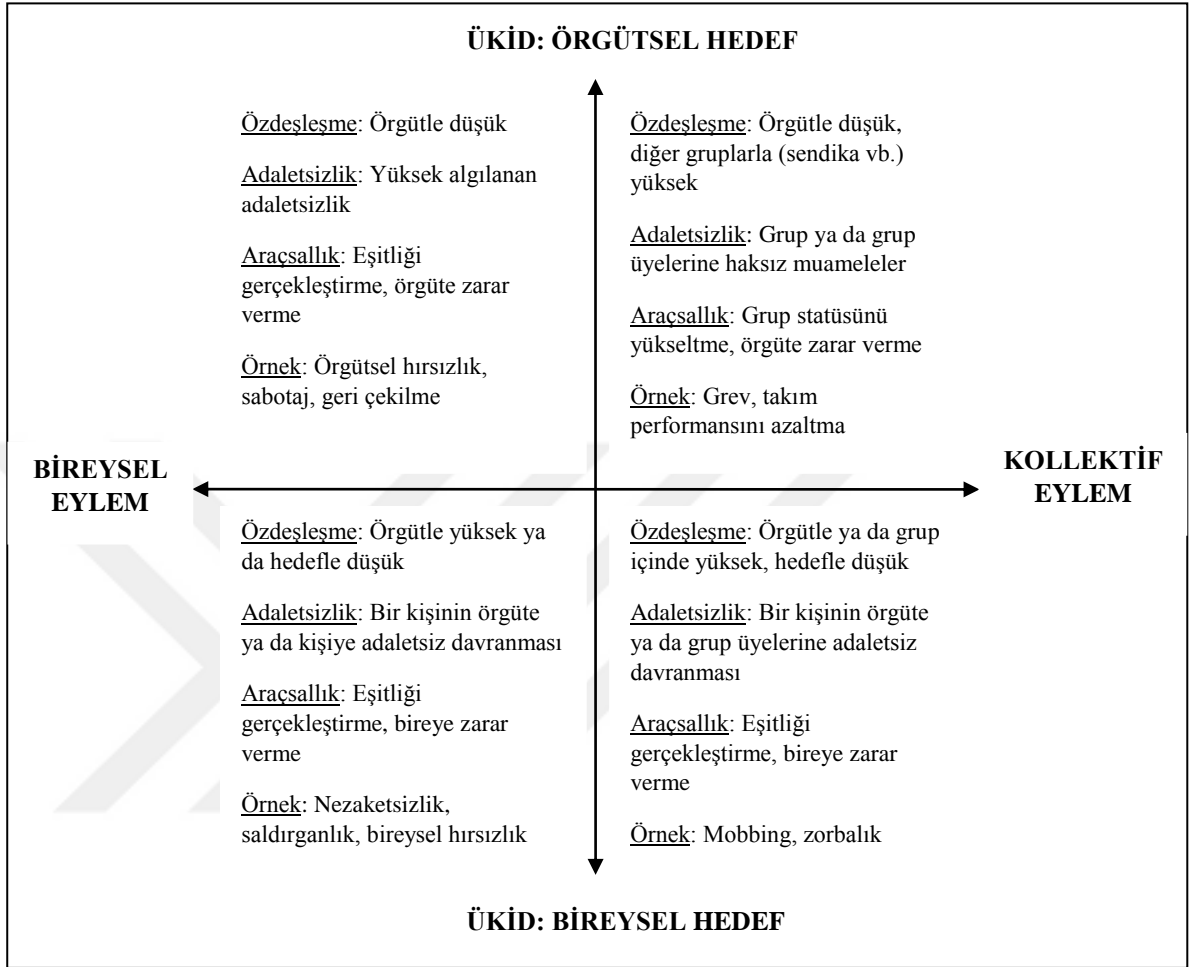


Şekil 1: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Tipolojisi (Robinson ve Bennett, 1995:565)

Kelloway vd., hırsızlık, sabotaj ve saldırganlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgüt içindeki bireyler için istenilen sonuçlara ulaşmada fonksiyonel bir protesto türü olarak tanımlamış ve bu davranışları hedeflerine göre (örgütsel-bireysel hedef) ve bireysel ya da kolektif eylemler olmalarına göre iki boyutta sınıflandırmışlardır.

Kelloway vd.'nin (2009) önerdikleri boyutlardan ilki hedefin kimliğidir (örgütsel-bireysel hedef). Her iki durumda da, hedef bu davranışları gerçekleştiren kişi ya da işyerindeki diğer kişiler tarafından adaletsizliğin kaynağı olarak algılanabilmektedir. Ayrıca, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aktörü veya bu davranışları sergileyen kimse hedefle düşük bir özdeşleşmeye sahip olabilir. Önerilen ikinci boyut ise, protestonun bireysel ya da grup bazlı davranış olmasıdır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, tek tek bireyler tarafından gerçekleştirilebileceği gibi kolektif bir

eylemde olabilir. Buradaki ayırım, kaç kişinin aynı zamanda üretkenlik karşıtı iş davranışında bulunduğu ile ilgilidir (Kelloway vd., 2009:21).



Şekil 2: Protesto Olarak Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Kelloway vd., 2009:22)

Şekil 2’de görüldüğü gibi, modelde dört ayrı kategoride davranış ele alınmakta ve her bir davranış için de özdeşleşme, adaletsizlik ve araçsallık boyutlarında farklılıklar görülmektedir. Bu sınıflandırmaya göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel hırsızlık, takım performansının düşmesi, mobbing gibi geniş bir yelpazede incelenmektedir (Seçer ve Seçer, 2009:436).

Arbak vd. (2004)’de Robinson ve Bennett tarafından yapılan sınıflandırmadan yararlanılmış ve akademik örgütlerin özelliklerinden yola çıkarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ele almışlardır. Söz konusu çalışmada, üretkenlik karşıtı iş davranışları, eylemin hedefi söz konusu olduğunda örgüte ve kişilere yönelik davranışlar olmak üzere iki sınıfta ele alınmıştır. Örgüte yönelik davranışlar, yapılan işin niteliğini

etkileme potansiyeline sahip davranışları içeren “işe yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları” ile örgüt varlıklarına ve ilişkilerine zarar verme potansiyeline sahip “örgüt varlıklarına, ilişkilerine yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları” olarak ikiye ayrılmaktadır. Kişilere yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ise, kendi içinde “çalışanlara/gruba yönelik” ve “öğrencilere yönelik” davranışlar şeklinde iki grupta incelenmektedir.

Diğer bir boyut olarak ele alınan, gerçekleştirilen davranış sonucunda ortaya çıkan olumsuz etkinin düzeyi dikkate alınarak yapılan sınıflandırmaya göre ise, örgüte yönelik davranışların genelde olumsuz etki düzeyi yüksek, kişilere yönelik davranışların ise olumsuz etki düzeyinin düşük davranışlar olduğu ifade edilmektedir (Arbak vd., 2004:17-20).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik olarak yapılmış olan ve en fazla kabul görmüş boyutlandırmalardan birisi de Spector ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Spector ve arkadaşları (2006), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kötüye kullanma, üretimden sapma, sabotaj, hırsızlık ve geri çekilme alt boyutlarından oluşmak üzere beş boyutta ele almışlardır. Kötüye kullanma (abuse) boyutu, korkutma, tehdit etme, aşağılama, görmezden gelme ya da bireyin etkin bir şekilde çalışabilmesi için gerekli olan becerisini zayıflatmak gibi yollarla hem fiziksel hem de psikolojik olarak zarar veren, iş arkadaşları ve diğerlerine yöneltilen zararlı davranışlar içermektedir. Üretimden sapma (production deviance), etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi beklenen iş görevlerinin yerine getirilmesinin kasıtlı olarak aksatılma davranışlarıdır. Üçüncü boyut olarak ele alınan, sabotaj (sabotage) davranışı, örgüte ait mal ve eşyaları tahrip etme veya zarar verme anlamına gelmektedir. Hırsızlık (theft) boyutu, bir örgüte karşı zarar verme amacıyla gerçekleştirilen saldırganlık biçimi şeklinde ele alınırken, geri çekilme (withdrawal) boyutu da, çalışma zamanının örgüt tarafından gerekli görülen miktardan daha az miktarda sınırlandırılması davranışlarıdır. İşe gelmeme, geç gelme ya da erken ayrılma ve belirlenenden daha uzun aralar verme gibi davranışları içermektedir (Spector vd., 2006:448-450).

3. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, literatürde çeşitli kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımlardan bazıları durumsal faktörler üzerinde dururken bazıları da kişisel özelliklere odaklanmaktadır. Ortaya konulan bu kuramların önemi, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenselliğine farklı açılardan bakmaya olanak sağlamalarıdır (Seçer ve Seçer, 2009:446-447).

3.1. SOSYAL ÖĞRENME KURAMI

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile bireyleri bu davranışları sergilemeye yönelten kişisel ve durumsal faktörler arasındaki ilişkiyi açıklamakta başvurulan teorilerden birisi Bandura (1973) tarafından ortaya atılmış olan Sosyal Öğrenme Kuramıdır. Bu teoriye göre, saldırganlık, içgüdü ve dürtü gibi içsel faktörlerden ziyade dışsal faktörler (durumsal ipuçları ve pekiştireçler) tarafından teşvik edilir. Buna göre, saldırgan davranış diğer davranışlar gibi doğrudan tecrübe etme ve taklit etme yoluyla öğrenilir. Sosyal öğrenme bakış açısı, saldırgan davranışa katkıda bulunmada hem bireylerin tecrübelerini hem de çevresel faktörleri vurgulamaktadır. Saldırgan eylemleri için olumlu tepkiler alan bireyler saldırgan davranış sergilemeyi öğrenirler. Bu doğrudan deneyim, aile, okul, akran grupları ve diğer önemli alt kültürlerden kaynaklanabilmektedir. Gözlemsel öğrenme de agresif eğilimler edinmeye katkıda bulunabilmektedir. Saldırgan davranışların ödüllendirildiği bir çevrede bulunan bireylerin kendilerinin de saldırgan davranışlar sergilemeleri daha olası olacaktır (O'leary-Kelly vd., 1996:230).

Saldırgan eğilimlerin nasıl meydana geldiğine bakılmaksızın, bazı bireylerin diğerlerine göre şiddete daha yatkın oldukları açıktır. Duygusal anlamda daha duyarlı olarak tanımlanan bazı bireyler, hareketlere karşı yüksek oranda hassas, kolayca kırılabilen ve görünüşte masum değişimleri bile tehdit olarak algılamaya eğilimlidirler. Sosyal öğrenme bakış açısı, ayrıca, diğer davranışlar gibi saldırganlığın da çevresel belirleyiciler tarafından düzenlendiğini ileri sürmektedir. Yani insanlar, saldırgan eylemler ile belli uyaranlara yanıt vermeyi öğrenirler. Farklı bireyler için saldırganlığı tetikleyen belirli uyaranların farklılaşmasına rağmen, sosyal öğrenme çalışmaları bazı ortak uyarıcılar tanımlamaktadırlar: rol modelleri izleme, fiziksel saldırı veya sözlü

tehdit gibi rahatsız edici muameleler, saldırgan davranışın ödüllendirilmesi gibi teşvik edici yönlendirmeler, kalabalık, uygun olmayan sıcaklıklar, kötü hava kalitesi ve gürültü gibi fiziksel çevre faktörleri (O'learry-Kelly vd., 1996:231-233).

Saldırgan davranışa bireysel ve çevresel faktörlerin katkısı, hem bireysel hem de durumsal özellikler birlikte ele alınarak etkileşimsel bir perspektifle açıklanmaktadır. Saldırgan davranışların istenilen sonuçlara ulaştıracağına inanan bir örgüt ile ilişkiye başlamak örgüt ve örgüt çalışanları için artan tehdide neden olabilecektir. Bir örgütün bireye karşı olan bazı eylemler gerçekleştirme durumunda, bazı bireylerin diğerlerine oranla daha saldırganca tepki vereceği görülmektedir. Bireysel ve örgütsel çevre birbirinden ayrı düşünülmemelidir. Örgüte saldırgan eğilimleriyle katılan bireyler örgütsel çevre üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedirler. Örgütsel çevre de bireyi etkileyebilmektedir. Bireyler saldırgan eğilimlerle gelmeseler de örgüte girdikten sonraki tecrübeleri sonucu bu eğilimleri edinebilmektedirler. Saldırgan davranışların örgütün yerleşik standartları (normlar, değerler, kanunlar vb.) tarafından desteklendiği de düşünülebilmektedir. Öte yandan, saldırgan davranış yalnızca örgütün bazı üyeleri tarafından onaylansa bile (üst yönetim gibi), diğerleri de rol model olarak önemseyerek bu davranışı taklit edebilirler (O'learry-Kelly vd., 1996:233-234).

3.2. SOSYALLEŞME/NORMATİF ETKİLER YAKLAŞIMI

Sosyalleşme/Normatif Etkiler Yaklaşımına göre, örgüt bireyi kendi değerleri ile uyumlu duruma gelecek şekilde sosyalleştirmekte, birey de bu süreçte örgütün temel değerlerini öğrenmektedir. Örgüt-çalışan uyumu, örgüt ile çalışan arasında çift yönlü olarak işleyen cezbetme-seçme-ayıklama süreci ile sağlanmaktadır. Örgütte istenmeyen davranışlar açısından incelendiğinde ise, örgüt yapısının bu davranışları desteklemesi durumunda kendine uygun çalışan modelini bulacağını belirtmektedir. Buna göre, sapkın normları destekleyen sosyalleşme kaynaklarıyla yakın ilişkide bulunma sonucunda sapkın/saldırgan ya da istenmeyen davranışlar ortaya çıkacaktır (Seçer ve Seçer, 2009:448).

3.3. NEDENSEL MANTIK YAKLAŞIMI

Martinko vd. (2002) bu yaklaşımda, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik birçok farklı bakış açısını nedensel mantık çerçevesinde ele alarak bütünleştirici bir

kuram ortaya çıkarmışlardır. Nedensel mantık yaklaşımına göre, işyeri olaylarının nedensel boyutlarına ilişkin bireylerin atıfları, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında hem duygusal hem de davranışsal anlamda temel güdüleyici faktörlerdendir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını açıklamaya çalışan hemen hemen her teorik yaklaşımda iki ortak unsur tanımlanmaktadır. Bunlar, bireylerin içinde buldukları durumun özelliklerini nasıl değerlendirdikleri (algılanan adalet, algılanan başarı ve başarısızlık gibi) ve içinde buldukları durumun nedenleri hakkındaki inançlarının davranışlarını ne şekilde etkilediğidir. İçinde bulunulan durumun özelliklerinin değerlendirilmesi aşaması birçok farklı yoldan yapılır ve genellikle dengesizlik, eşitsizlik ya da adaletsizlik algılanmasıyla sonuçlanan karşılaştırmalı bir süreci içerir. Bu kavramsal sürecin ikinci aşaması ise sürekli olarak algılanan dengesizliklere neden olan durumun nedenlerinin analiz edilmesini içerir.

Martinko vd. bu iki aşamalı süreci kabul etmekle beraber, genel olarak sürecin atfetme yönüne odaklanmışlardır. İçinde bulunulan durumun özelliklerinin değerlendirilmesinde süreç önemli olsa da, üretkenlik karşıtı davranışın doğası ve şeklini en iyi yordayan şey, söz konusu durumların neye atfedildiğidir. Örneğin, iki birey de içinde buldukları durumu istenmeyen ve eşitsiz olarak algılasalar da, içinde buldukları durumun nedenleri için yaptıkları atıflar yoluyla ortaya konulan nedensel mantık süreci bu duruma karşı verilen üretkenlik karşıtı tepkilerin en iyi belirleyicisidir. Birey eğer rahatsız edici durumu çaba eksikliği gibi kendi içsel ve kararsız özelliklerine atfederse, büyük ihtimalle suçu kendi kendine üstlenecek ve üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemeyecektir. Diğer taraftan, birey, rahatsız edici durumu kıskançlık, kötü niyetli iş arkadaşları gibi dışsal, sürekli ve kasıtlı bir nedene atfederse, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına başvurması daha olası olacaktır.

Bu yaklaşım, bazı bireylerin diğerlerinin aksine aynı uyarana karşılaştığında neden üretkenlik karşıtı iş davranışlarına başvurduğunu kapsamlı ve bütünleştirici bir tanımlamayla sunmaktadır. Dahası bu yaklaşım, olumsuz durumlarla karşılaşan bireylerin bazılarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının misilleme boyutuyla dışsal olarak davranış sergilerken, diğerlerinin alkol ve madde kullanımı gibi doğrudan kendi kendilerine zarar verici üretkenlik karşıtı iş davranışları biçimleriyle içsel çabalara başvurduklarını açıklamaktadır (Martinko vd., 2002:42).

Bireylerin adil veya adil olmayan durumların nedenlerine ilişkin atıfları üretkenlik karşıtı davranışları harekete geçirme de temel güçtür. Yani, nedensellik boyutunun konumu duygusal tepkileri etkilemektedir. Olumsuz olaylara içsel atıflarda bulunma çoğunlukla kendini küçük görme ve acizlik gibi bireyin kendisiyle ilgili olumsuz duygular beslemesine neden olur. Diğer yandan, dışsal atıflar özellikle hafifletici durumlar olmadığında ve suçlunun eylemleri kasıtlı olarak algılandığında intikam gibi olumsuz tepkileri harekete geçirecektir (Martinko vd., 2002:42-43).

3.4. DUYGUSAL OLAYLAR KURAMI

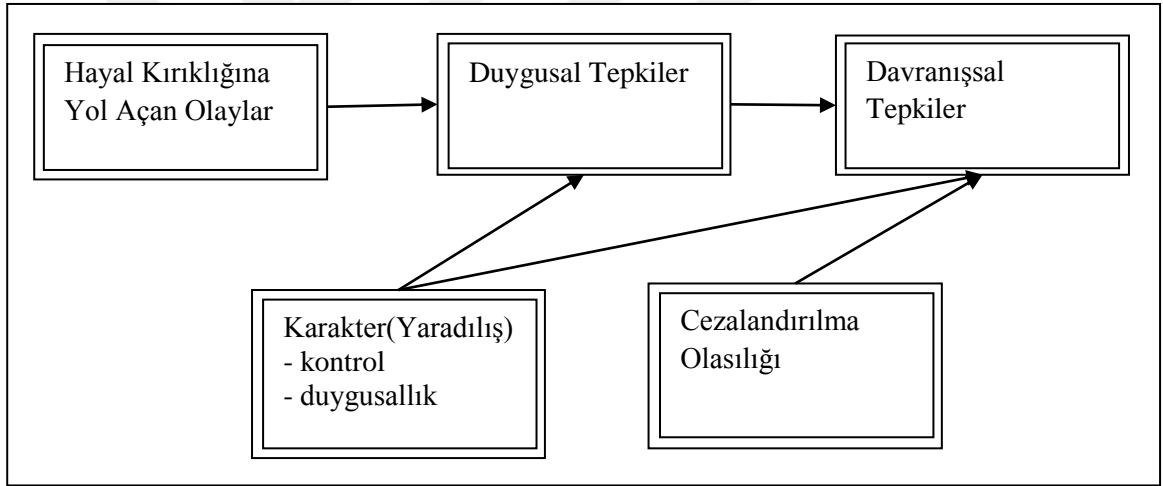
Weiss ve Cropanzano (1996), çalışan duygularını temel alarak, işyerinde deneyimlenen duygu durumlarının nedenlerine ve sonuçlarına yönelik bir model ortaya koymuşlardır. Bu modele göre, çalışma ortamının özellikleri işyerinde bazı olayların yaşanmasına neden olmakta ve bu olaylarda çalışanların duygulanımlarına bağlı tepkilerinin temel nedenini meydana getirmektedir. Çalışanların kişilik özellikleri de işte yaşanan olaylar ile duygulanıma bağlı tepkiler arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Yani, bir bireyin işyerinde yaşamış olduğu bir olaya göstereceği tepki, bu bireyin kişilik eğilimleri doğrultusunda farklılık gösterebilmektedir. Duygusal Olaylar Kuramına göre, işyerinde bireylerin deneyimledikleri duygular, işe ve işyerine yönelik iş tatmini, aidiyet gibi tutumlarını ve duygu temelli davranışlarını (yurttaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi) doğrudan etkilemektedir. Buna göre, işyerinde karşı karşıya kalınan olumsuz olaylar kaygı, kızgınlık gibi duygulara, olumlu olaylar ise, mutluluk ve işe yönelik coşku gibi olumlu duygulara neden olmaktadır. İşyerinde ortaya çıkan kızgınlık ve engellenmişlik hissi gibi olumsuz duygularsa, sabotaj, kişilerarası şiddet ve işe devamsızlık gibi çeşitli üretkenlik karşıtı iş davranışları formlarının ortaya çıkmasına neden olabilecektir (Korkmaz, 2014:78-79).

3.5. İŞYERİNDE ENGELLENMİŞLİK-SALDIRGANLIK MODELİ

Fox ve Spector, işyerinde engellenmişlik-saldırganlık modelini, çalışma ortamında hayal kırıklığı ortaya çıkaran durumlara verilen duygusal tepkiler sonucu ortaya çıkan üretkenlik karşıtı iş davranışları ve bu davranışlar ile ilgili gergin örgütsel durumları açıklamak için ele almışlardır. Modelde ruhsal ve inançsal değişkenler (sürekli kaygı, sürekli öfke, kontrol odağı, örgüte zarar verme konusundaki inanç gibi) ele alınmıştır (Fox ve Spector, 1999:926).

Örgütlerde bireylerin rahatsız edici durumlara karşı verdikleri duygusal ve davranışsal tepkileri inceleyen modelde, söz konusu rahatsız edici olaylar, bireylerin iş hedeflerine ulaşamamalarının ya da etkili bir performans elde etmelerinin engellenmesi gibi iş koşullarında durumsal kısıtlanmaları olarak anlaşılabilir.

Duygusal tepki, yaygın bir şekilde çalışılmış olan iş stresi alanının alt alanı olarak düşünülebilir. Bu tepkiler, iş tatminsizliği, stres hissetme, hayal kırıklığı hissi, kaygı, öfke gibi tepkileri içermektedir. *Davranışsal tepkiler*, iş performansı, devamsızlık, işgücü devir hızı, örgütsel saldırganlık ve kişilerarası saldırganlığın etkilerini içermektedir. Örgütün performansı, iklimi ya da verimliliği ile ilgili olan bu davranışlar somut bir şekilde örgütlere zarar verebilecektir. Bu davranışlar ister açık (grevler, iş yavaşlatma vb.), ister örtük (sabotaj, hırsızlık vb.) eylemler olsun, örgüte zarar verme niyeti taşımaktadır (Fox ve Spector, 1999: 917).



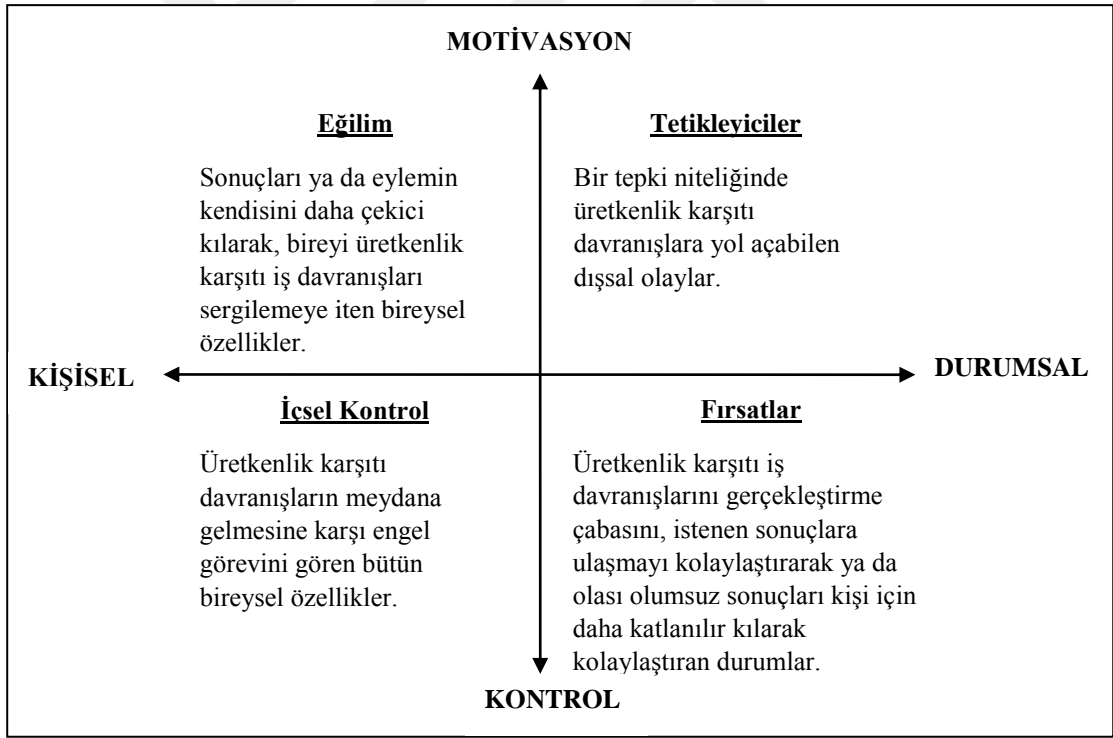
Şekil 3: İşyerinde Engellenmişlik Saldırganlık Modeli (Fox ve Spector, 1999:918)

4. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ BELİRLEYİCİLERİ

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri, bu davranışların nedenselliğini ortaya koyarak önlenmesi çabalarında yol gösterici olması nedeniyle özellikle önemli bir konu olarak ele alınmış ve ilgili literatürde oldukça fazla üzerinde durulmuştur (Seçer ve Seçer, 2009:436). Martinko vd. (2002) tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili daha önce geliştirilmiş olan kuramsal bakış açılarını birleştirmek amacıyla önerilen Bütünleştirici Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Teorisinde üretkenlik

karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri, durumsal değişkenler ve bireysel farklılıklar olarak sınıflandırılmıştır (Martinko vd., 2002:37).

Marcus ve Schuler (2004) ise, baskın bir açıklayıcı mekanizmadan bahsederek, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerinin temel belirleyicilerinin kontrol ve motivasyon olduğunu iddia etmişler, durumsal ve bireysel belirleyicileri bu iki mekanizmaya göre sınıflandırmışlardır. Motivasyon kuramcıları, bazı dışsal baskı türlerinin ya da içsel eğilimlerin insanları suça meyilli bir yaşam tarzına yönlendirdiğini belirtmektedirler. Kontrol kuramcıları ise, motivasyonun önemini inkar etmemekle beraber, bireylerin davranışlarının uzun vadeli sonuçlarını dikkate alması, sosyal normların içselleştirilmesi, davranışı yasaklayan bir sosyal bağ ya da diğer dışsal durumların söz konusu olması gibi nedenlerin birey ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında etkili engeller olacağını ileri sürmektedirler (Marcus ve Schuler, 2004:649-650).



Şekil 4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri (Seçer Seçer, 2009:437)

Marcus ve Schuler (2004), birçok kuramdan yola çıkarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kuramsal öncüllerini iki boyut ve dört bölüm olmak üzere Şekil 4’de ki gibi bir çerçeve de ele almışlardır (Seçer ve Seçer, 2009:437).

Yapılan başka bir çalışmada da benzer bir sınıflandırma izlenmiş ve bireysel farklılıklarla aynı anlama gelen bir kişisel faktörler kategorisi tanımlanmış, bunun yanında durumsal değişkenlerde, örgütsel, işe bağlı ve içeriksel (bağlamsal) faktörler olmak üzere üç alt bölüme ayrılmıştır (Lau, Au ve Ho, 2003:74). Hershcovis vd. (2007)’ne göre ise, işyerinde ortaya çıkan olumsuz davranışların tek bir faktör tarafından açıklanması yetersizdir. Hem bireysel hem durumsal değişkenlerin bir arada ele alınarak incelenmesi gerekmektedir (Hershcovis vd., 2007:235). Bu çalışmada, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri, bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve işe bağlı faktörler olmak üzere üç başlıkta açıklanacaktır.

4.1. BİREYSEL FAKTÖRLER

Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ile çevresindeki bireylerin sürekli olarak birbirini etkilemesi sonucu oluşmaktadır. Bireyin kişiliğinin içinde bulunduğu iş çevresinden etkilenmesi söz konusuysa, bireyin de sahip olduğu kişilik özellikleri ile iş çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde oldukça önemli bir payının bulunduğu söylenebilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013:74-75).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında bireysel farklılıkların etkisi büyüktür ve kişilik bu davranışlarda kritik bir rol oynamaktadır. Araştırmacıların yıllardır üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yordayıcılarını ortaya koymaya çalıştıkları üretkenlik karşıtı iş davranışları-kişilik ilişkili bir araştırma akımı bulunmaktadır (Spector ve Fox, 2005:163). Bu gibi olumsuz davranışların birey açısından bir anlamı ve kendince haklı bir sebebi bulunmaktadır. Bireyin algılaması, davranışlarına da yön vererek kişilik özellikleri ile birleştiğinde bu davranışların ortaya çıkması söz konusu olmaktadır. Aynı ortamda ve koşullarda çalışmakta olan bütün bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları eğiliminde olmamalarının en temel nedeni, farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarıdır (Altıntaş, 2009:100).

Kişiliğin karanlık yönü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma da, makyavelcilik, narsizm ve psikopatlık özellikleri “Kişiliğin

Karanlık Üçlüsü” olarak ele alınmakta ve bu davranışların üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisi irdelenmektedir. Kişiliğin karanlık üçlüsü olarak tanımlanan bu üç özelliğin de üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde güçlü yordayıcılar olduğu, özellikle de psikopatlık özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oldukça önemli bir belirleyicisi olduğu ileri sürülmektedir (Heijnes, 2009:31-32).

Karanlık üçlü kişilik davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını meta analitik olarak inceleyen bir başka çalışmaya göre de, her üç davranış elemanının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesini arttırdığı ileri sürülmekte, fakat bu ilişkilerde otorite ve kültür gibi bağlamsal faktörlerin aracı etkisinin bulunması da söz konusu olmaktadır (O’Boyle vd.,2012:570-571).

Çalışan bireylerin üretkenlik karşıtı olarak nitelendirilen olumsuz davranışları sergileme sıklığının beş faktör kişilik özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediğini incelemeye yönelik ülkemizde yapılan bir çalışmada dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık değişkenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında anlamlı bir yordayıcı olduğu görülürken, uyumluluk değişkeninin önemli bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Söz konusu çalışmada bu değişkenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergileme sıklığı üzerindeki önem sırasının ise, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık ve dışa dönüklük şeklinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ödemiş, 2011:137).

Başka bir araştırmanın sonuçlarına göre ise, beş faktör kişilik özelliklerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Özellikle sorumluluk faktörünün, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarında negatif yönde bir etkisinin var olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre, örgüt içerisinde var olan disiplinsiz, plansız ve düzensiz çalışanların düşük iş kalitesi, işe devamsızlık, mala zarar verme, hırsızlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergilemeye daha yatkın olacaklarını düşünmek mümkün olacaktır (Sezici, 2015:15).

Salgado’nun (2002) beş faktör kişilik özelliklerinin devamsızlık, kaza, sapkın davranış ve işgücü devir oranı gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicisi olup olmadığını belirlemeye yönelik yaptığı çalışmaya göre de, sorumluluk ve uyumluluk özellikleri sapkın davranış ve işgücü devri üzerinde genellikle geçerli yordayıcılardır. Duygusal denge, dışa dönüklük ve açıklık özellikleri de işgücü devri üzerinde

belirleyici olmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliğinin kaza oranı kriteri üzerinde belirleyici olmadığı da ortaya konulmuştur. Bu durumun nedeninin de kazaların bireylerin iradi kontrolü dışında gerçekleştiği ve sorumluluğun büyük ölçüde gönüllü davranış tanımı içerisinde yer aldığı ileri sürülmektedir (Salgado, 2002:121).

Ansari vd. (2013) tarafından yapılan bir başka araştırmaya göre, sorumluluk özelliğinin çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeleri ile doğrudan ilgili olmadığı fakat sabotaj ve uyuşturucu kullanımı alt boyutları üzerinde etkileri bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ansari vd., 2013:84). Ones ve Viswesvaran (1996) tarafından önerilen teoriye göre de, sorumluluk özelliğine sahip bireyler işle ilgili davranışlarını kontrol altında tuttuklarından, daha az sorumluluk sahibi bireylere göre daha iyi çalışanlardır (Ones ve Viswesvaran'dan akt. Salgado, 2002:121).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olan diğer bir faktör olan demografik faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar mevcut olmakla birlikte, çalışmaların cinsiyet değişkenine daha fazla odaklandığı görülebilmektedir.

Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular, genellikle cinsiyete dayalı farklılığın var olduğuna işaret etmektedir. Buna göre, erkekler kadınlara göre önemli ölçüde daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme düzeyine sahiptirler (Bowling ve Burns, 2005:353). Hershcovis vd. tarafından yapılan bir araştırmaya göre de cinsiyet, örgütsel saldırganlığa kıyasla, bireylerarası saldırgan davranışlar üzerinde daha güçlü bir belirleyici olmaktadır (Hershcovis vd., 2007:232).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri açısından cinsiyet değişkeni ele alındığında, devamsızlık ve alkol bağımlılığı boyutları üzerinde zayıf bir cinsiyet etkisinin söz konusu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlar erkeklere oranla daha fazla işe gelmeme davranışı sergilerken, erkekler daha fazla alkol bağımlılığı davranışı göstermektedirler. Söz konusu çalışmaya göre, cinsiyet ve işe geç gelme değişkenleri arasında önemli düzeyde bir ilişki bulunamamıştır (Lau, Au ve Ho, 2003:89-90).

Yaş faktörünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalara da rastlanmaktadır. Genç çalışanlarla karşılaştırıldığında daha yaşlı çalışanların daha az üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir (Cohen vd., 2013:50). Yaş faktörünün hırsızlık boyutu üzerinde orta

düzyeyde bir etkisi bulunmaktadır ve buna göre daha genç çalışanların daha fazla hırsızlık olayına karışmaları söz konusu olmaktadır. Üretimden sapma, işe geç gelme ve işe devamsızlık davranışları da yaşın ilerlemesiyle birlikte azalmaktadır (Lau, Au ve Ho, 2003:89-90).

Medeni durum bağlamında ele alındığında, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla hırsızlık davranışı sergilemeleri söz konusuyken, kıdem yılı daha kısa olan çalışanların daha fazla hırsızlık ve işe geç kalma davranışları gösterdikleri saptanmıştır (Lau, Au ve Ho, 2003:89-90).

4.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Örgüt kültürü, örgütsel adalet ile örgüt iklimi gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olan etmenler örgütsel faktörler bağlamında ele alınabilmektedir. Örgüt üyelerinin örgüt kültürünü benimsemeleri bağlılığı artıracak, böylece üretkenlik karşıtı iş davranışlarının meydana gelmesi engellenebilecektir (Ramshida ve Manikandan, 2013:68).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicisi olarak ele alınan birçok faktör arasından uygun işyeri ödülleri ve çevreye yönelik çalışan algılarının çalışılan ortamdaki davranış seyirlerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı söylenebilmektedir. Çalışanlar, örgütlerini, kaynakların dağıtılmasında adil, örgütün tümünü ve etik iklimini olumlu ya da uygun olarak algıladıklarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesinin daha düşük seviyede oluşacağı tahmin edilebilmektedir. Örgütte, lider-üye etkileşiminin düşük düzeyde olduğu algılandığında ise, örgütsel dağıtım adaletine yönelik kararlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarını olumsuz olarak etkileyecektir. Diğer bir deyişle, yüksek lider-üye etkileşimi çalışanlar tarafından düşük algılanan dağıtım adaletinin olumsuz davranış sonuçlarını fiilen engelleyebilecektir. Algılanan örgütsel iklim ise, tüm mesleki statüdeki çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeleri üzerinde aynı etkiyi göstermemektedir. Orta ve düşük mesleki düzeylerde çalışan bireyler örgütlerinde etik iklimin düşük kalitede olduğunu değerlendirdiklerinde daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemektedirler (Chernyak-Hai ve Tziner, 2014:9).

Beauregard (2014)'a göre, nitel ve nicel bulgular, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamada etkileşimsel adaletin üstünlüğünü vurgulamaktadırlar. Örgütsel hizmetlerle ilgili bilgilendirilmede adil muamele, çalışanlar için hizmet dağıtımında ya da bu dağıtımın belirlenmesinde kullanılan süreçlerdeki adalet algısından daha önemlidir. İstenilen hizmete ulaşılamaz olması kuşkusuz can sıkıcı bir durumdur. Fakat hangi hizmetlerin erişilebilir olduğu, kullanımla ilgili kararların nasıl alındığı ya da belirli bir hizmetin kullanımının neden engellendiği açıklanarak bir ölçüde olumsuz davranışların telafi edilmesi ve olumsuz tepkilerin önlenmesi mümkün olabilecektir (Beauregard, 2014:783).

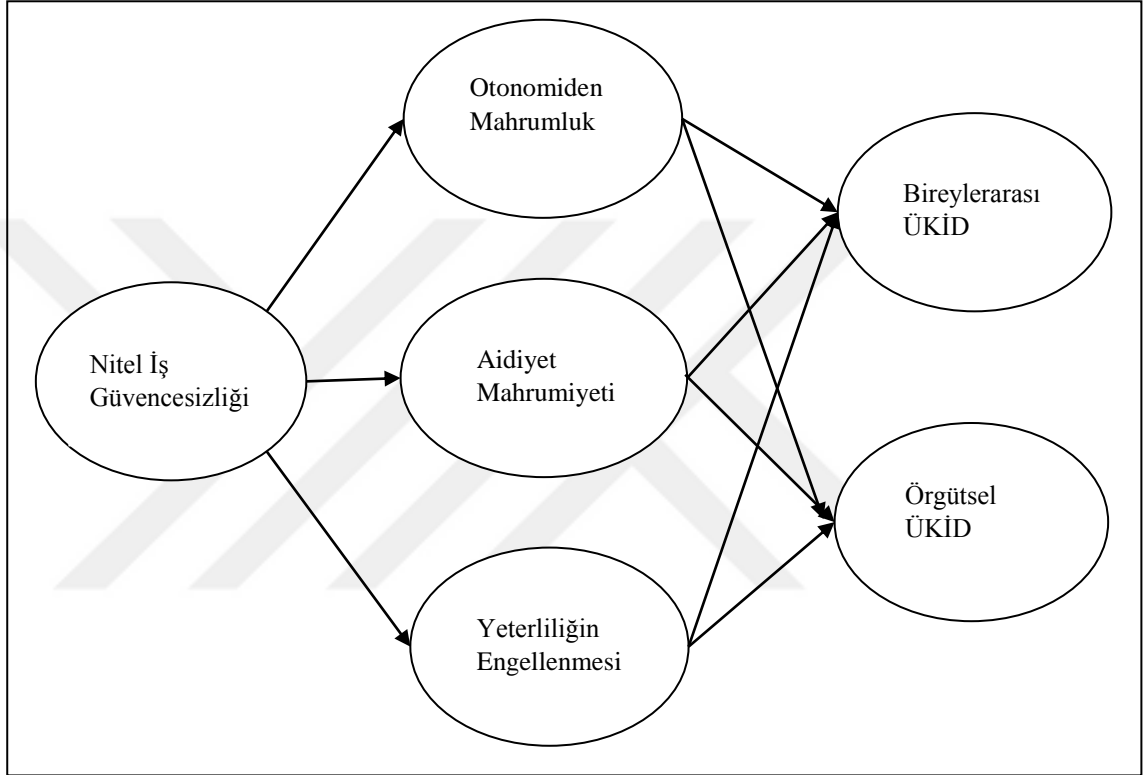
4.3. İŞE BAĞLI FAKTÖRLER

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireylerarası çatışma, rol belirsizliği, rol çatışması, iş yükü, örgütsel kısıtlama gibi işyerinde stres yaratıcı koşullara ve olumsuz duyguların ortaya çıkmasına neden olan diğer durumlara tepki olarak kendini gösterdiği söylenebilmektedir (Spector ve Fox, 2005:161).

Zhou vd. (2014), iş stresi kaynakları ve kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önemli dışsal ve içsel belirleyicileri olduğunu ileri sürmektedir. Düşük duygusal dengeye sahip bireylerin iş stresi kaynaklarıyla karşı karşıya kaldıklarında söz konusu durumun üstesinden gelmek anlamında üretkenlik karşıtı iş davranışları gerçekleştireceklerdir. Yüksek uyumluluk ise, iyi bireylerarası ilişkiler sürdürebilmek için bireyleri özendirerek düşük duygusal denge etkisini sınırlandıracak ve bireyi sorunla başa çıkma anlamında daha etkili başa çıkma stratejileri bulmaya motive ederek üretkenlik karşıtı iş davranışları gerçekleştirme eğilimini azaltacaktır (Zhou vd., 2014:293).

Çok rastlanan ve devamlı bir örgütsel stres yükleyici olan iş güvencesizliği de üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Tian vd., 2014:29). Çalışan başarısı için tatmini esas alan otonomi, aidiyet ve yeterlilik temel psikolojik gereksinimlerini engellediği için iş güvencesizliği ile hem bireylerarası üretkenlik karşıtı iş davranışları hem de örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında önemli düzeyde ilişki bulunmaktadır. İş özelliklerinin değerlendirilmesinde belirsiz veya güvensiz hisseden çalışanların, temel psikolojik gereksinimlerine ulaşabilmek için işe geç gelme, uzun iş molaları verme gibi üretkenlik

karşıtı iş davranışları göstermeleri daha olasıdır. İş güvencesizliği böylece tehdit edici ya da endişe verici olarak algılanacak ve çalışanlar bu rahatsız edici durumun kaynağına karşı üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girişeceklerdir. Önemli bir iş stresi kaynağı olarak iş güvencesizliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının davranışsal sonuçları arasındaki ilişki Şekil 5'deki kavramsal modelde gösterilmektedir (Broeck vd., 2014:528-529).



Şekil 5: İş Güvencesizliği ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkiye Yönelik Kavramsal Model (Broeck vd., 2014:528)

Müşterilere yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerini araştıran bir çalışmaya göre de, müşterilerden kaynaklı stres etkeni, müşterilere yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla bireylerarası ya da örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışlarına göre daha güçlü bir şekilde ilişkilidir. Müşteri kaynaklı stres, duygusal uyumsuzluk ve yorgunluk deneyimleri kanalıyla, müşterilere yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere sahiptir (Hunter ve Penney, 2014:262).

Lau, Au ve Ho (2003)'ya göre, işlerinde daha az tatmin olmuş bireyler daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemektedirler. Tatmin düzeyi yüksek çalışanların

hırsızlık yapmaları, üretimden sapma davranışı sergilemeleri ve işe devamsızlık yapmaları daha az olasıdır. Tatmin olmamış çalışanlar ya da işlerine karşı olumsuz tutum içinde olanlar, işyerlerine zarar vermek ve tatminsizliklerini hafifletmek amacıyla muhtemelen üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunacaklardır. Diğer taraftan, üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyen bireyler örgütleri tarafından daha fazla cezalandırılacaklarından bunun sonucu olarak işlerinde de daha az tatmin hissedeceklerdir (Lau, Au ve Ho, 2003:93).

5. ÖRGÜTLERDE GÖRÜLEN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

İşyerinde üretkenlik karşıtı olarak değerlendirilebilecek çok çeşitli davranış türü söz konusudur ve örgütler çalışanlarının böylesi davranışlarından kaçınmaları için ciddi çabalar sarfetmektedirler. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını anlaşılabilirliği ile, bu davranışların öngörülmesi ve işyerinde gerçekleşebilecek bu davranışların daha etkili bir şekilde engellenebilmesi sağlanabilecektir (Gruys, 1999:36-37).

Gruys (1999), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını ortaya koymaya yönelik yaptığı çalışmasında 87 üretkenlik karşıtı iş davranışından oluşan geniş bir davranış listesi belirlemiş ve daha sonra benzer içeriklerine dayanarak, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını 11 farklı kategori altında toplamıştır. Bunlar (Gruys, 1999:40);

1. Hırsızlık ve benzeri davranışlar
2. Mülkiyete zarar verme
3. Bilginin kötüye kullanımı
4. Zaman ve kaynakların kötüye kullanımı
5. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması
6. İşe devamsızlık
7. Düşük iş kalitesi
8. Alkol kullanımı
9. Uyuşturucu kullanımı

10. Uygunsuz sözlü eylemler

11. Uygunsuz fiziksel eylemler

5.1. HIRSIZLIK VE BENZERİ DAVRANIŞLAR

Çalışma arkadaşlarından ya da işyerinden para veya eşya almak, işyerindeki mal ve eşyaların nasıl alınabileceği konusunda başkalarına yardım etmek ya da tavsiye vermek, mal veya hizmetleri ücretsiz olarak başkasına hediye etmek, çalışanlara verilen indirimli hakları kötüye kullanmak ya da işyeri gider hesaplarını kötüye kullanmak gibi davranışlar bu kapsamda ele alınabilecektir (Gruys, 1999:43).

Sosyal bilimciler, işyerinde hırsızlık davranışının ortaya çıkmasının bazı olası nedenlerinin, finansal sıkıntıları rahatlatma girişimleri, genç işgücü arasındaki ahlaki gevşeklik, elverişli koşullar, iş tatminsizliğinin dışavurumu ve hırsızlık davranışına izin veren normların varlığı olarak değerlendirmektedirler. Bunun yanı sıra Hollinger ve Clark (1983)'e göre, çalışanlar işyerleri tarafından suiistimal edildiklerini hissettiklerinde, adaletsizlik ve eşitsizlik algısını düzeltme yöntemi olarak örgüt aleyhine davranışları daha fazla sergilemektedirler (Greenberg, 1990:561).

Çalışanlar, çalışma ortamlarında buldukları konuma göre kalem, kağıt gibi çok küçük bir malzemeyi eve götürmekten, oldukça gizli bilgi ve belgelere ulaşmaya kadar bir çok olanağa sahip olabilmektedirler. Bu nedenler her işletme pek çok farklı boyutta ve türde çalışan hırsızlığı davranışıyla karşı karşıya kalmaktadır (Tarkan ve Tepeci, 2006:137-138). İşyerinde gerçekleştirilen hırsızlık davranışları, çok ciddi oranlarda maliyet getirmesi ve çalışma ortamında çalışma huzurunun bozulması gibi nedenlerle önemli üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak karşımıza çıkmaktadır.

5.2. MÜLKİYETE ZARAR VERME

İşyerindeki eşya ekipman ya da ürünlere zarar verme, mal üretimini kasten sabote etme, iş arkadaşlarının ya da müşterilerin eşyalarına zarar verme önemli üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında yer almaktadır (Gruys, 1999:43). Örgütsel mülkün (örgüte ait eşya ya da donanımların) bozulması veya tahrip edilmesi, çalışanların üretimi sekteye uğratmak ve örgüte zarar vermek amacıyla bilinçli olarak yaptıkları davranışlar bu bağlamda değerlendirilebilir (Doğan ve Kılıç, 2014:122).

Bu davranışlar etkili bir şekilde yönetilemediğinde örgütler açısından maddi ve manevi birçok kayıp söz konusu olabilmektedir. İşyerindeki makineler, bilgisayarlar, eşyalar ve üretimde kullanılan araç ve gereçlerin zarar görmesi durumunda işler aksayacak, maddi kayıplar meydana gelebilecek, müşteriye teslim edilen ürünlere hasar verilebilecektir. Ayrıca bu davranışların gerçekleştiği ortamda bulunan diğer çalışanlar da olumsuz etkilenecek, stresleri artacak, iş tatminleri azalacak, örgüt içi iletişim zarar görecektir ve çalışanların örgüte olan bağlılıkları azalabilecektir. Bireylerin örgüt içindeki güvenlikleri de tehlikeye girecek, böyle bir ortamda çalışmaya devam ettikleri sürece etkinlikleri ve verimlilikleri de azalacaktır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005:105).

5.3. BİLGİYİ KÖTÜYE KULLANMA

Örgüt içinde ya da dışında yetkisi bulunmayan çalışanlarla gizli konuları paylaşmak, amire veya çalışma arkadaşlarına önemli bilgileri kasıtlı olarak yanlış vermek, işyeri kayıt ya da belgelerini tahrip etmek, işe girebilmek için örgüte yanlış bilgi vermek, bir hatanın üstünü örtmek için işverene ya da amire yalan söylemek ve benzeri davranışlar bilginin kötüye kullanılması davranışları kapsamında değerlendirilebilecektir (Gruys, 1999:43).

Çalışanların sahip oldukları mesleki bilgi ve becerilerini kasıtlı olarak paylaşmamaları olarak tanımlanabilecek bilginin kötüye kullanılması, örgüt içerisinde güven düzeyinin azalması, hata ve eksikliklerin ortaya çıkması, sosyal ilişkilerin zayıflaması, iş performansının düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilecektir (Demirel, 2009:123).

5.4. ZAMANI VE KAYNAKLARI KÖTÜYE KULLANMA

Gruys (1999)'a göre, işte geçen zamanın boşa harcanması, çalışma süreleri içerisinde kişisel işlerin gerçekleştirilmesi, işyerinde uzun süreli kişisel telefon konuşmalarının yapılması, işle ilgili olmayan konular için internette zaman harcanması, işyeri kaynaklarının boşa harcanması, kullanım yetkisi bulunmayan kaynakların kullanılması, çalışma sürelerini daha fazla göstermek amacıyla zaman kartlarının değiştirilmesi, yemek ve kahve molalarının gereğinden fazla uzun tutulması, gerekli olmadığı halde fazla çalışma yapılması ve benzeri davranışlar, zaman ve kaynakların yanlış kullanılması olarak değerlendirilmektedir (Gruys, 1999:44).

Zaman, satın alınamaz, satılamaz, kiralanamaz, ödünç alınıp verilemez, depolanıp çoğaltılamaz, üretilemez ve değiştirilemez olması bakımından diğer hiçbir kaynakla benzerlik göstermemektedir. Örgütün mal ve hizmet üretebilmesi için belirli bir süre içinde yerine getirilmesi gereken işlemlere çalışanların ve makinelerin harcadıkları toplam süreler de örgütsel zaman olarak ele alınmaktadır (Yılmaz ve Aslan, 2002:25-26). Görülebileceği gibi, çalışma düzeni içerisinde zamanın ve kaynakların etkili kullanılamaması ya da boşa kullanılması telafisi mümkün olmayan kayıplara neden olabilecektir.

5.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMASI

Güvenlik prosedürlerini içeren el kitapçığını okumama, güvenlik prosedürlerine uymayarak çalışanın kendisini, iş arkadaşlarını ve müşterileri tehlikeye atması gibi davranışlar işyerinde sergilenen güvensiz davranışlar arasında yer almaktadır (Gruys, 1999:44). Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmamasının neticesinde iş kazaları meydana gelebilmekte ve iş kazaları da birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir.

İş kazalarının en önemli sonucu, iş kazasına maruz kalan kişinin hayatını kaybetmesi ya da geçici veya sürekli anlamda iş göremez duruma gelmesidir. Diğer yandan, iş kazaları çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkilerken, örgütler açısından da önemli düzeyde doğrudan ve dolaylı maliyetlere neden olmaktadır (Dursun, 2011:4). Geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri doğrudan maliyetlere örnekken, işletmenin, makinelerin, prosesin ya da fabrikanın bir bölümünün ya da tamamının kaybedilmesi veya çalışanların moral bozuklukları nedeniyle dolaylı ya da dolaysız işi yavaşlatmaları dolaylı maliyetlere örnek olarak gösterilebilecektir (Özkılıç, 2005:15-16).

Ayrıca iş kazaları, işçinin sağlık ve güvenliğinin yanında işletmelerin üretim süreçlerini doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkilemesinin yanı sıra, ortaya çıkardığı sonuçları nedeniyle toplumu da etkilemektedir. Bunun nedeni, işyerinde meydana gelen bu kazaların, işçi, işveren, ülke ekonomisi ve toplum açısından önemli düzeyde hem sosyal hem de ekonomik maliyetler oluşturmasıdır (Aytaç, 2011:4).

5.6. İŞE DEVAMSIZLIK

Gerçekten hasta olunmamasına rağmen hastalık izni kullanma, kasıtlı olarak işe gelme, izin almaksızın işten erken ayrılma, geçerli bir mazeret bulunmaksızın işe gelmeme ve benzeri davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışları bağlamında değerlendirilebilecektir (Gruys, 1999:44).

İşe devamsızlık olgusu, üretim akışı başta olmak üzere, ekip çalışması, planlama, ücret yönetimi ve işyerinin genel performansını olumsuz yönde etkileyen faktörlerdendir. Bu kavram, daha çok kasıtlı olarak işten kaçınma olarak ele alınmakta, iş süreleri boyunca farklı nedenlerle sık sık yapıldığı vurgulanmaktadır (Zerenler, 2008:228).

İşe devamsızlığın, devamsızlık yapan çalışanın yerine geçici çalışan istihdam etme, mevcut çalışanlara daha fazla mesai yaptırılması, beklenen işgücü kaybının önlenmesi için yeni çalışan istihdamı, nitelik ve nicelik anlamında düşük standartlarda üretim gerçekleştirilmesi ve işgücü devri nedeniyle yeni alınacak çalışanlara verilecek eğitimlerin maliyetleri gibi oldukça önemli bir takım maliyetleri beraberinde getirmesi nedeniyle önemle üzerinde durulması gerekmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010:36).

5.7. DÜŞÜK İŞ KALİTESİ

Kasıtlı olarak yavaş ya da baştan savma çalışma, işi yanlış ya da kötü bir şekilde yapma, işi belirlenen standartların altında gerçekleştirme üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında sayılabilmektedir (Gruys, 1999:44). Çalışanların iş yaşamları süresince elde ettikleri deneyim ve tecrübelerini çalışma arkadaşlarıyla paylaşmamaları ya da iş süreçlerine aktarmamaları çalışma performansını olumsuz yönde etkileyebilecektir. Çalışanın tembel, yorgun, alıngan, sinirli veya stresli olması gibi durumlar iş kalitesini ve çalışma ortamındaki ilişkileri zedeleyebilmektedir. Bu nedenle, düşük iş kalitesinin ortaya çıkması yalnızca fiziksel unsurlardan etkilenmemekte, ayrıca sosyo-psikolojik durumlardan da etkilenmektedir (Demirel, 2009:125).

5.8. ALKOL KULLANIMI

Gruys (1999), işyerinde alkol kullanma, alkolün etkisindeyken işe gelme ve alkolün etkisi nedeniyle çalışan performansının etkilenmesi gibi davranışları üretkenlik karşıtı iş

davranışları olarak ele almaktadır (Gruys, 1999:45). İşyerinde alkol kullanımının iş ve endüstri dünyasının karşı karşıya kaldığı en önemli problemlerden birisi olduğu düşünülmektedir (Harris ve Heft, 1992:239).

Alkol bağımlılığı küçük boyutlu bir iş problemi olarak değerlendirilmemektedir. Alkol kullandıktan sonra, alkolün etkisiyle işe geri dönen çalışanlar işyerinde tehlikeli durumlara yol açabilmektedirler ve bu durum işyerleri için oldukça maliyetli olabilmektedir. Hem mavi hem beyaz yakalı çalışanlar, hem de kadın ve erkek olmak üzere her iki cinsiyetteki çalışanları da etkilemektedir (Jacobs ve Schain, 2010:3).

Alkol kullanımı, işe gitmeme, kazalar, işgücü devri, işyerinde kavga ve tartışmalar, işyerinde uyuma ve diğer verimlilik kaybı kaynakları gibi birçok işyeri sonucuyla ilişkili olmaktadır (Ames ve Bennett, 2011:175). Ayrıca, çalışanların iş performanslarında problemler, düşük iş kalitesi, düşük iş niceliği, devamsızlık gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir (Jacobs ve Schain, 2010:3).

5.9. UYUŞTURUCU KULLANIMI

İşyerinde uyuşturucu kullanma, bulundurma ya da satma, uyuşturucu madde etkisindeyken işe gelme, uyuşturucunun etkisi nedeniyle performansın etkilenmesi gibi davranışlar üretkenlik karşıtı davranışlara örnek olarak gösterilebilmektedir. Çalışanlar tarafından uyuşturucu madde kullanımı, çalışan sağlığı, verimliliği ve güvenliğini zayıflatması nedeniyle önemli bir sosyal politika meselesi olarak da görülmektedir (Frone, 2006:856).

Uyuşturucu kullanımı oldukça ciddi bir işyeri sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yalnızca kullananlar için önemli sağlık problemlerine yol açmakla kalmaz, aynı zamanda uyuşturucu madde etkisindeyken birbirlerine ya da diğerlerine zarar verebilmektedirler. Çalışanların uyuşturucu etkisindeyken işe gelmeleri durumunda performansları zayıflayacak, risk almalarına neden olabilecek ya da diğerlerini riske atabileceklerdir. Bu sorunlar yalnızca belli çalışanlar için değil, tüm çalışan grupları açısından sorun oluşturmaktadır (TUC, 2010:2). Çalışanların uyuşturucu kullanımı, işyerleri için verimlilik kaybı, uyuşturucuya bağlı hastalıklar, kazalar, yaralanmalar ve

işe devamsızlık gibi çok ciddi düzeyde iş maliyetlerini beraberinde getirmektedir (Pidd, Roche ve Kastadinov, 2014:108).

5.10. UYGUNSUZ SÖZLÜ EYLEMLER

İşyerinde bağırıp çağırma, iş arkadaşlarıyla, yöneticilerle ya da müşterilerle sözlü olarak tartışma, işyerinde küfürlü bir dil kullanma gibi eylemler üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak karşımıza çıkmaktadır (Gruys, 1999:45). Bu gibi davranışlar, bireyi aşağılama, küçük düşürme, saygısızlık etme niyeti taşıyan davranış, ses tonu ya da kelimeler yoluyla gerçekleştirilen iletişim türü olarak ele alınabilecektir. Söz konusu davranışlara maruz kalan kişiler, duygusal olarak incinme ya da kişisel veya profesyonel olarak saldırı ya da değersizleştirme çabalarıyla verimlilik ya da mutluluk azaltıcı sonuçlarla karşı karşıya kalabileceklerdir (Judkins-Cohn, 2010:1).

İşyerinde uygunsuz sözlü davranışlar, çalışan verimliliği ve çalışanların kaybedilmemesi ile ilgili uygulamalar açısından önemli maliyet problemlerini beraberinde getirmektedir. Kasıtlı olarak sergilenen sözlü sataşma davranışları, verimliliği, etkinliği ve iş tatminini düşürecek, devamsızlığı artıracak, işgücü devir oranını yükseltecek, işe alım maliyetlerini artıracaktır (Martin, Gray ve Adam, 2007:41-47).

5.11. UYGUNSUZ FİZİKSEL EYLEMLER

Gruys (1999), çalışma arkadaşlarına, yöneticilere ya da müşterilere yönelik fiziksel saldırıda bulunulmasını ya da cinsel taciz davranışı sergilenmesini üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında saymaktadır (Gruys, 1999:45). Fiziksel şiddet bir çalışana zarar vermeyi amaçlayan bir grup ya da diğer bir çalışanın vurma, dövme, itip kakma gibi fiziksel güçleri kullanmasıdır. İşyerinde böylesi davranışların gerçekleşmesi önemli fiziksel ve psikolojik sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Kızgınlık, hayal kırıklığı, mutsuzluk ve güven kaybı gibi psikolojik sonuçların yanı sıra fiziksel boyutta da gözle görülebilen veya görülemeyen fiziksel yara ve ağrılara neden olabilmektedir (Al-Omari, 2015:112).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışan bağlılığı, bireyin iş davranışlarını önemli düzeyde etkilemesi nedeniyle özellikle endüstri ve iş psikologlarının önemle üzerinde durduğu konular arasında yer almaktadır. Bağlılık kavramı, performans, işgücü devri, devamsızlık, verimlilik gibi örgütsel ve bireysel sonuçlarla ilişkisi nedeniyle de dikkatleri üzerine çeken bir konu olmaktadır (Çakır, 2001:35). Çalışmamız bağlamında, öncelikle bağlılık kavramı ve diğer bağlılık türleri kısaca açıklanacak ve sonrasında örgütsel bağlılık geniş bir çerçevede ele alınacaktır.

1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA BAĞLILIK KAVRAMI VE TÜRLERİ

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun bulunduğu her yerde ortaya çıkmaktadır. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamına gelen bağlılık, eski söyleniş biçimiyle sadakat, sadık olma durumu ifade etmektedir. Bireyler tarafından hissedilen en güçlü duygulardan biri olan bağlılık kavramı, bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı geliştirdiği bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğunu düşündüğü bir yükümlülüğü olarak ele alınmaktadır (Çöl ve Ardiç, 2008:158). Burada da bireyin işe, çalışmaya, mesleğe ve örgüte yönelik hissettiği bağlılık türleri açıklanacaktır.

1.1. İŞE BAĞLILIK

İşe bağlılık, bireyin psikolojik anlamda işiyle özdeşleşme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Blau ve Boal, 1987:290). Diğer bir görüşe göre, işe bağlılık, bir bireyin iş performansının onun özsaygısını etkileme düzeyi olarak ele alınmaktadır. İşe bağlı birey için iş, hayatının oldukça önemli bir parçasını oluşturur ve işin kendisi, iş arkadaşları, iş yeri gibi tüm iş durumlarından çok daha fazla etkilenirler (Lodahl ve Kejner, 1965:25).

Vroom, bireyin işe bağlılığının, performansının özsaygısını etkilediği oranda artacağından bahsetmektedir. Buna göre işe bağlılık düzeyi, işteki tatmin ve tatminsizlik kaynaklarını dışsal faktörlerden ziyade bireyin kendi benliğinin seçimiyle belirlemektedir. Yani, birey doyuma ulaştırmak istediği ihtiyaçlarını seçerek, bu

ihtiyaçlarını işinde karşılayabildiği oranda yüksek performans sergileyecek, özsaygısı artan birey de işine benlik bağlılığı duyacaktır (Vroom'dan akt. Çakır, 2001:39).

Kanungo ise, işe bağlılığın, işle ilgili deneyimler sonucu ve ihtiyaçların karşılanabilmesinin bir fonksiyonu olarak ortaya çıktığını ileri sürmektedir. İşe bağlılık, bireyin işi ile özdeşleşmesi, işe kendisini katması ve bütünleşme derecesidir. İşten beklentilerin karşılanmasıyla işe bağlılık artacak, iş ile birey arasında özdeşleşme sağlanabilecektir (Çakır, 2001:42-43).

Saleh ve Hosek işe bağlılığa yönelik yaklaşımları inceleyerek, araştırmacılar tarafından dört farklı şekilde kavramsallaştırıldığını ifade etmişlerdir. Bunlar (Saleh ve Hosek, 1976:213-215):

1. İş Merkezi Yaşam İlgisi Olarak Görme: Önemli ihtiyaçların tatmin edilmesi için temel kaynak olarak algılanması.
2. Çalışanların İşine Aktif Bir Şekilde Katılımı: Çalışanın işine katılması ve saygınlık, özsaygı, özerklik gibi ihtiyaçlarını karşılama derecesi.
3. Performansı Özsaygının Temeli Olarak Görme: İş performansının benlik kavramının merkezi olarak algılanması ve özsaygısını etkileme düzeyi. Bireyin performans düzeyinin etkisiyle algıladığı özsaygı arasındaki etkileşim düzeyini ifade etmektedir.
4. Performansla Kişinin Benlik Algısı Arasındaki Tutarlılık: İş performansının bireyin benlik kavramının karakteristikleri ile tutarlı olması şeklinde değerlendirilmesidir.

Bireyler iş yaşamında kendilerini farklı seviyelerde, bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak ifade edebilmektedirler. Bağlanmanın bilişsel boyutu, örgüte yönelik geliştirilen inançlar, liderler ve işe ilişkin koşullar oluşturmaktadır. Duygusal boyutu, örgüt ya da lider hakkında olumlu mu yoksa olumsuz mu tutuma sahip olduğuyula ilgilidir. Fiziksel boyutu ise, kişinin işi için gerekli performansı sağlayabilmek için gereken fiziksel enerjiye sahip olup olmamasına bağlıdır. Buna göre, işe bağlılık, örgütsel görevleri yerine getirirken, kişilerin hem psikolojik hem de fiziksel olarak hazır olmasını ifade etmektedir. İşe yönelik bağlılık geliştirmeyen

çalışanlar da, işle ilgili rollerinde isteksiz ve otomatığe bağlanmış gibi hareket edeceklerdir (Keser ve Yılmaz, 2015:117).

Tablo 1: İşe Bağlılık Tanımları (Ramsey vd., 1995:67).

İşe Bağlılık Tanımları	
Brooke, Russell ve Price (1988)	Bireyin işiyle psikolojik özdeşleşme derecesini gösteren bilişsel inanç durumu.
Dubin (1956)	Çalışan için işin ve işyerinin ne ölçüde hayatının merkezinde olduğudur.
Dubinsky vd. (1986)	Çalışanın kendini işine adanma ve işiyle bütünleşme derecesi.
Ellay, Everett ve Flynn (1991)	İşin, bireyin beklentilerini karşılama düzeyidir.
Igbania ve Siegel (1992)	Bir bireyin psikolojik olarak işiyle kendini tanımlamasıdır.
Ingram, Lee ve Lucas (1991)	Çalışanların psikolojik olarak kendilerini işleriyle özdeşleştirme derecesidir.
Jans (1982)	İş ya da pozisyonla psikolojik olarak özdeşleşme.
Jewel (1984)	İşe bireysel yatırım.
Kanungo (1982)	Bireyin işiyle bilişsel düzeyde psikolojik olarak özdeşleşmesi.
Lawler ve Hall (1970)	Bireyin işini hayatının önemli bir parçası olarak hissetmesi ve önemli beklentilerini karşılama imkanı sağlaması nedeniyle hayatının merkezi olma düzeyi.
Lodahl ve Kejner (1965)	Bireyin kendini işiyle psikolojik olarak özdeşleştirmesi ya da bireyin kendini tanımlamasında işin önemi ve kişinin iş performansının özsaygısını etkileme derecesi.
Saleh ve Hosek (1976)	İşi “merkezi yaşam ilgisi” olarak görme derecesi.

İşe bağlılığın yapısını inceleyen çalışmaların genel olarak iki farklı bakış açısı taşıdığı söylenebilecektir. Birincisi, bireylerin işlerine bağlılık düzeylerinin sahip oldukları bazı özelliklere, değer ve ihtiyaçlara göre farklılık göstereceğidir. İkicisi ise, bireyin işe bağlanma durumunun çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkacağı görüşüdür. Her iki durum da ele alındığında, çalışanların örgütten aldıkları destek ve algıladıkları iş doyumunun bağlılıklarını etkileyeceği söylenebilecektir (Duygulu vd., 2008:111-112).

1.2. ÇALIŞMAYA BAĞLILIK

Çalışma ve iş kavramları tam olarak aynı anlama gelmediğinden işe bağlılık ve çalışmaya bağlılık kavramlarının da ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. İşe bağlılık, işle ilgili tecrübelerin beraberinde bireyin işle ilgili beklentilerinin doyurulmasının sonucu olarak ortaya çıkarken, çalışmaya bağlılığın bireyin geçmişten gelen kültürel koşulları ve sosyalleşmesinin sonucu olarak ortaya çıkması söz konusudur (Arı vd., 2010:147).

Çalışmak, birey için yaşamın temel ihtiyaçlarını karşılamayı sağlarken, başarı, tanınma, sosyal ilişkileri geliştirme gibi bazı manevi ödüllere de ulaşmayı beraberinde getirmektedir. Ancak, yalnızca bu gereksinimlerin karşılanması için çalışmak durumunda olmak, çalışmaya bağlılık kavramını açıklamamaktadır. Çalışmaya bağlılıkta da bireyin psikolojik olarak bir özdeşleşme hissetmesi gerekmektedir. Burada bir bağlılık durumundan bahsedilebilmesi için, çalışmanın bazı amaçlara ulaşabilmede bir araç olarak görülmesi yerine, bireyin yaşamında önemli, değerli ve merkezi bir yere sahip olması gerekmektedir. Çalışmaya bağlılıkta bireyin sosyalleşme süreci oldukça önemlidir ve bu bağlılık türü, mevcut ihtiyaçların karşılanmasından daha az etkilenmektedir (Çakır, 2001:45).

Bireylerin, yaşamlarında genel anlamda çalışma ile ilgili faaliyetlere yönelmesi ve o yönde çabalarını artırmaları çalışmaya bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. Eğer çalışma bireyin hayatında merkezi bir yere sahipse çalışmaya yönelik bağlılığın da yüksek olacağı söylenebilecektir (Çakır, 2001:49).

1.3. MESLEKİ BAĞLILIK

İşe bağlılıktan farklı olarak, mesleki bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık nedeniyle mesleğinin yaşamındaki değerinin farkına varması ile ilgili bir süreçtir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:5). Mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlığını artırmak için yaptığı çalışmalar neticesinde mesleğinin yaşamındaki değeri ve ne derecede merkezi bir konuma sahip olduğu ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999:8).

Mesleki bağlılık, söz konusu mesleğe karşı hissedilen duygusal tepki temelinde birey ve mesleği arasında oluşan psikolojik bir bağ olarak tanımlanabilmektedir (Kim

ve Mueller, 2011:6). Diğer bir görüşe göre, bireyler, çevresel ve örgütsel belirsizliklere karşı, daha fazla kontrol edebilecekleri düşüncesiyle mesleklerine yönelik yatırım yapmaya yönelmekte, bu nedenle de örgüt yerine mesleklerine bağlanmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008:156).

Morrow da mesleğe bağlılık kavramını, kişinin icra ettiği mesleğin yaşamında önemli duruma gelmesi olarak tanımlanmış ve kavramı üç alt düzeyde incelemiştir (Morrow, 1983:489):

1. İşe Yönelik Genel Tutum: İşin öğelerini ve değerini içermektedir. Örneğin; “iş gerekli kötülüklerden (necessary evils) biridir”, “işten keyif almaksızın yaşamdan haz almak zordur” şeklinde düşünceleri barındırır.
2. Mesleki Planlama ve Düşünce: Burada birey, “gelecek kariyerin hakkında düşünmekten ve plan yapmaktan memnun oluyorum” şeklinde düşünmektedir.
3. İşin Göreli Önemi: İş ve iş dışı aktiviteler arasındaki tercihlerin ifade edilmesi anlamına gelmektedir. “Arkadaşlarımla vakit geçirmeme çok az fırsat verse bile seçtiğim işi sürdürme niyetindeyim” düşüncesi söz konusudur.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMI VE KAPSAMI

Çalışma psikolojisi bağlamında değerlendirilen kavramların birçoğunda olduğu şekilde örgütsel bağlılık kavramının tanımı konusunda da bir görüş birliğine varılamamış, araştırmacıların kavrama farklı açılardan yaklaşımları nedeniyle tanımlar da farklılık göstermiştir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:2).

Örgütsel bağlılık kavramının ilk olarak 1956 yılında çıkarmış olduğu Örgüt İnsanı eserinde Whyte tarafından ele alındığı söylenebilmektedir. Temel bir bilimsel inceleme niteliğindeki bu eserinde Whyte, aşırı bağlılığın tehlikeleri üzerinde durmuş ve örgüt insanını, yalnızca örgüt için çalışan biri olarak değil, aynı zamanda ona ait bir kişi olarak tanımlamıştır. Örgüt insanları, grupta yaratıcılık kaynakları olduklarına ve aidiyet duygusunun da bireyin temel ihtiyacı olduğuna inanmaktadırlar. Whyte'dan itibaren, bağlılık konusu geniş ölçüde incelenmiş ve bu incelemelerin çoğu yüksek düzeyde bağlılığın olumlu bir durum olduğu varsayımına dayandırılmıştır (Randall, 1987:460).

Örgütsel bağlılık, genel anlamda, çalışanın üyesi olduğu örgüte yönelik taşıdığı duyguları ve algıları olarak tanımlanabilmektedir. Buna göre çalışan, örgütün amaçlarını benimseyerek, örgütsel süreçlere katılmak istemekte ve duygusal tepkiler vermektedir (Karasoy, 2011:50). Örgütsel bağlılık, bir örgütün örgüt olarak var olmasını sağlayan temel birim olan insan gücünün, bir başka ifadeyle örgütün kaslarını, beynini ve sinir sistemini oluşturan elemanların, vücudun bütününe yani örgüte yönelik duygusal tepki ve tutumlarını ifade etmektedir. Bağlılık kavramı, özünde yer alan aidiyet duygusu kavramıyla, örgüt ve çalışan arasında bir tür bağ oluşmasına yol açmakta ve örgütte yer alan bireylerin ortak değer, amaç ve kültür oluşturmalarına neden olmaktadır (Sığırı, 2007:262).

Caldwell vd.'ne göre, örgütsel bağlılık, en iyi şekilde, bireylerin örgüte psikolojik olarak bağlanmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Caldwell vd., 1990:247). Salancik'e göre ise, örgütsel bağlılık, bir bireyin eylemleri nedeniyle ve söz konusu eylemlerin sürdürülmesine yönelik inançları aracılığıyla örgüte bağlı olması durumudur. Bağlılık, öyle yaygın bir durumdur ki, genellikle davranışlar üzerindeki kısıtlayıcı etkileri ve üstü kapalı kontrolünün farkına varılamamaktadır (Salancik, 1977:62).

Diğer bir tanımla, örgütsel bağlılık, örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde davranmaya yönelten içselleşmiş normatif baskılar bütünüdür. Burada, örgütsel özdeşleşme ile sadakat ve sorumluluğun genel değerleri doğrudan belirleyiciler olarak görülmektedir (Wiener, 1982:418). Ayrıca, örgütsel bağlılık, örgütün çeşitli üyelerinin hedefleri ile özdeşleşme süreci olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu üyeler, tepe yöneticileri, müşteriler, sendikalar ya da genel olarak toplumun bütünü olabilmektedir (Reichers, 1985:465).

Örgütsel bağlılık, bir bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve bağlanmasının gücü açısından da tanımlanmaktadır. Böyle bir bağlılık üç faktör tarafından nitelendirilmektedir. Bunlar (Porter vd., 1973:604).

- a. Örgütsel amaç ve değerlere güçlü bir kabul ve inanç,
- b. Örgüt yararına önemli derecede çaba göstermeye isteklilik,
- c. Örgüt üyeliğinin devamı için kuvvetli bir istek duyma.

Buna göre çalışanın kendi amaç ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedeflerinin örtüşmesi, sağlıklı ve yüksek düzeyde bir bağlılık oluşmasını sağlayabilecektir. Örgüt yararına çaba göstermeye istekli olan bir çalışanın, kişisel beklenti içine girmeksizin örgüt başarısı için beklenen veya belirlenmiş olandan daha yüksek düzeyde çaba göstermesi söz konusu olacaktır. Son olarak da, çalışan, örgütüne yönelik olumlu duygularının bir sonucu olarak örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duyacaktır (Tutar, 2014:336).

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Tanımları (Doğan, 2013:67).

Örgütsel Bağlılık Tanımları
<p><u>Duygusal Yönelim</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bir bireyin duygusal varlığının gruba bağlanmasıdır (Kanter, 1968). ✓ Kişinin kimliğini örgüte bağlayan bir tavır ya da örgüte doğru bir yöneliştir (Sheldon, 1971). ✓ Örgütün ve bireyin amaçlarını birbiriyle bütünleştiren veya uyumlu hale getiren süreçtir (Hall, Schneider ve Nygren, 1970). ✓ Örgütün amaçlarına ve değerlerine, kişinin amaçlarla ve değerlerle ilgili rolüne ve bizzat örgütün kendisine, pür araçsal değerinden ayrı olarak duygusal bağlılık göstermesidir (Buchanan, 1974). ✓ Bir bireyin kendisini bir örgütle güçlü bir şekilde tanımlaması ve örgütün meselelerine dahil olmasıdır (Mowday, Porter ve Steers, 1982).
<p><u>Maliyete Dayalı</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Örgüte katılıma devam etmenin getirdiği kazanç ve örgütü terk etmenin ortaya çıkardığı maliyettir (Kanter, 1968). ✓ Bir kişi, birbiriyle ilgisiz menfaatlerini tutarlı bir faaliyet çizgisiyle ilişkilendirdiğinde bağlılık ortaya çıkmaktadır (Becker, 1960). ✓ Zaman içinde bireysel çizgi, örgütsel işlemlerin ve değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur (Hrebiniak ve Alutto, 1972).
<p><u>Zorunluluk ve Manevi Sorumluluk</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bağlılık davranışları, bağlılığın hedefi ile ilgili resmi ve/veya normatif beklentileri aşan, sosyal olarak kabul edilmiş davranışlardır (Wiener ve Genchman, 1977). ✓ Örgütsel hedef ve çıkarlara uygun bir tarzda hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların bütünüdür (Wiener, 1982). ✓ Bağlılık duyan çalışan, yıllar içinde firmanın kendisine ne derece statü iyileştirmesi ya da tatmin verdiği bakmaksızın, şirket içinde kalmanın ahlaki bakımdan doğru olduğunu düşünmektedir (Marsh ve Mannari, 1977).

Mowday vd. örgütsel bağlılık üzerinde yaptıkları değerlendirmeler sonucunda, iki temel bağlanma türü bulunduğundan bahsetmişlerdir. Bunlardan ilki, üyelik statüsü şeklinde kavramsallaştırılmaktadır. Bağlılığın bu türü, örgütsel faaliyetlere katılma ve örgütten ayrılma ya da kalma davranışlarını içermektedir. Eğer bir birey, üyelik statüsü

açısından tam olarak bağlanmış olursa, kişi örgüte katılacak, bazı özel durumlar dışında devamsızlık yapmayacak ve örgütten ayrılmayacaktır. Açıkça eğer bir birey örgütü terketmiyor fakat sıklıkla devamsızlık yapıyorsa burada yalnızca kısmi bir bağlılığın bulunduğu düşünülebilecektir. Bağlılığın diğer türü ise, üyeliğin niteliğidir. Bu kategoride ise, sadakat, bağlanma, dahil olma gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. Eğer bir çalışan örgüt üyeliğini sürdürüyorsa ve yüksek düzeyde devam gösteriyorsa, bireyin performans veya diğer örgütsel eylemleri bakımından örgüte katkısının muhakkak iyi ya da kötü olması beklenmez. Güçlü ve devam eden üyelik statüsüne sahip olan bireylerin üyeliği, yüksek üyelik niteliğine sahip olabilir veya olmayabilir. Ayrıca, üyeliğin sonlandırılmasının da, çalışan ya da örgüt açısından daha iyi veya daha kötü sonuçlara yol açacağını kesin olarak göstermemektedir (Mowday vd., 1982:2).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTLER AÇISINDAN ÖNEMİ

Bağlılık, tüm sosyal sistemlerde var olan genel bir olgudur. Bağlılık kavramını daha iyi anlamak, bireylerin çevrelerindeki farklı nesnelere özdeşleşmeyi seçtikleri ve yaşamdaki amaçlarını buldukları psikolojik süreci daha iyi değerlendirebilmeye yardımcı olması açısından önemlidir. Böylelikle toplumun da daha iyi anlaşılabilmesi sağlanabilmektedir. Çalışma ortamında bağlılığı araştırmanın önemini ortaya koyabilmek için birkaç neden ele alınabilecektir. İlk olarak, yalnızca çalışanları daha mutlu ve daha verimli yapabilmek adına potansiyelleri ortaya çıkarmakla kalmayacak, aynı zamanda bağlılık şekillerinin araştırılmasında elde edilen bilgiler diğer alanlara da yayılabilecektir (Örneğin, bireyin ailesine, dinine, evliliğine ve diğerlerine olan bağlılığının nasıl teşvik edileceği ya da yönetileceği). İkinci olarak, bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarının kalitesi ayrıca toplumu da etkilemektedir. Eğer, genel anlamda örgütlere üyelerin bağlılıklarının kalitesi düşük olursa, şüphesiz bu durum toplumun temel dokusu içinde belirli sonuçlar taşıyacaktır. Bir diğer neden ise, örgütle bireyin özdeşleşmesinin beraberinde getirdiği değerdir. Bu anlamda örgüte yönelik bağlılık, örgütün performansının, çalışanların iyilik hallerinin ve değişim süreçlerinde hem örgütün hem de çalışanlarının uyumluluklarının arkasındaki itici gücü oluşturabilecektir. Bu nedenler çalışma ortamında bağlılığı incelemenin ve anlamının potansiyel katkılarını ve önemini ifade etmektedir (Cohen, 2003:3-4).

Bağlılık oluşturmak, çalışanların duygusal enerjilerini ve dikkatlerini çekmeyi içermektedir. Bu da çalışanların birbirleriyle nasıl bir ilişki içerisinde olduklarını ve örgüt hakkında ne hissettiklerini yansıtmaktadır. Giderek daha da belirginleşen rekabet koşulları, daha küresel, daha müşteri odaklı, daha esnek, daha öğrenme odaklı, takım çalışmasına daha yatkın, daha verimli vb. çalışanlara yönelik talep oluşturmaktadır. Bu talepler de, duygusal, entelektüel ve fiziksel enerjilerini örgütün başarısına yönlendirecek bağlı çalışanlar gerektirmektedir (Ulrich, 1998:18).

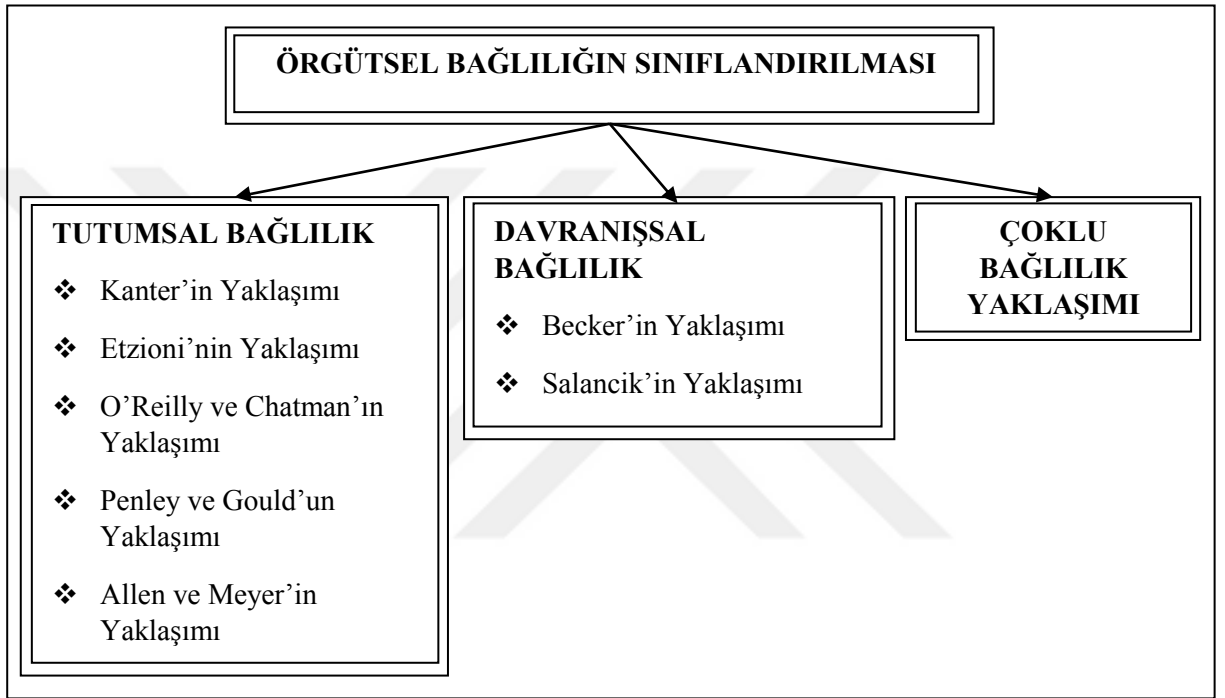
Örgütsel bağlılık, örgüt devamlılığının sağlanabilmesi için gerekli olan işgücünden en optimum seviyede faydalanılabilesine olanak sağlaması açısından oldukça önemlidir. Örgüte bağlılık duyan çalışanların, performans, motivasyon ve iş tatminlerinin yüksek düzeyde olacağına yönelik düşünce, örgütsel bağlılığın neden önemli olduğunu açıklamaktadır. Bununla beraber, örgütteki faaliyetlerin devamlılığına sekte vuran, çalışanların işe gelmemesi, işten ayrılma niyetleri ve performans düşüklüğü kavramları ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde ilişkinin bulunduğunu işaret eden çalışmaların varlığı, bireylerin örgüte yönelik bağlılıklarının öneminin daha da fazla vurgulanmasına neden olmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:3). Ayrıca, örgütsel bağlılık, sürekli olarak değişen iş ve çevre şartlarının getirdiği yeni durumlara kolay bir şekilde adapte olabilmeyi sağlarken, çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesine de katkıda bulunan önemli etmenlerden birisidir (Karasoy, 2011:51).

Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütün etkililiğinin ve verimliliğinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda, örgütleri birçoğu da örgütsel hedef ve değerlere yönelik bağlılık oluşturulabilmesi adına insan kaynakları stratejilerine yön vermektedirler (Dick ve Metcalfe, 2001:112). Örgütsel bağlılık, çalışanlar, yöneticiler, işyeri sahipleri, birimler ve bir örgütün diğer ilgili tarafları arasında güven duygusunu geliştirmekte, daha iyi ast-üst ilişkilerini teşvik etmekte ve örgütsel iklimi geliştirmektedir. Daha güçlü ve genelleştirilmiş bağlılık, örgütlerin büyümeleri, gelişmeleri ve hayatta kalmalarını sağlayabilecektir. Bu anlamda, örgütsel bağlılığın örgütlerin mevcut durumu ve geleceklerini etkilemektedir (Awamleh, 1996:65).

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında olduğu gibi, sınıflandırılması konusunda da çeşitli araştırmacılar, farklı kriterleri dikkate alarak farklı yaklaşımlarla sınıflandırmalar

öne sürmüşlerdir. Ancak, genel olarak literatür incelendiğinde üç sınıflandırma türünün öne çıktığı görülmektedir: Tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımları (Gül, 2002:40). Bu farklılaşma daha çok, örgütsel davranış araştırmacıları ve sosyal psikologlar tarafından bağlılık kavramının iki farklı yaklaşımla ele alınmış olmasından kaynaklanmıştır. Örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar, tutumsal bağlılık anlamında kavramı incelerken, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık üzerinde durmaktadır (Mowday vd., 1982:24-25).



Şekil 6: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (Gül, 2002:40).

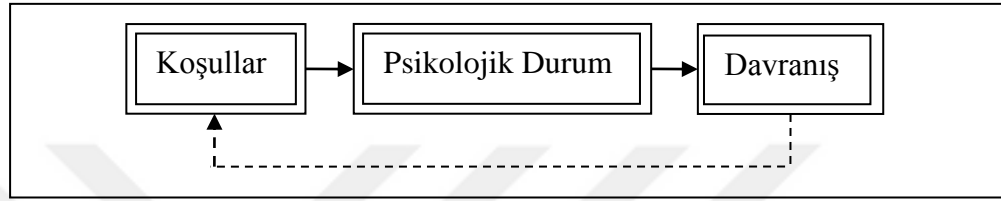
4.1. TUTUMSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Tutumsal yaklaşım, büyük ölçüde, bağlılığın gelişmesinde katkıda bulunan geçmiş koşulların belirlenmesi ve bu tür bağlılığın davranışsal sonuçlarının üzerinde durmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:62). Tutumsal bağlılığın oluşumu Şekil 7'deki gibi gösterilebilmektedir.

Tutumsal yaklaşıma göre bağlılık, bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonrasında ortaya çıkan ve bireyin örgüte bağlanmasını sağlayan duygusal bir tepkidir. Bir başka deyişle, bireyin çalıştığı örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücü olarak ele alınabilmektedir (Çöl, 2004). Buna göre, tutumsal bağlılık, çalışanın örgüt

amaç ve refahına bilinçli bir şekilde kendisinden katkıda bulunduğu aktif bir ilişkidir (Karasoy, 2011: 54).

Bu kavramın çalışan-örgüt ilişkisine odaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda, çalışanın değer ve hedefleriyle, örgütün değer ve hedeflerinin uyum göstermesi beklenmektedir (Bayram, 2005:129). Tutumsal bağlılık, kişi ile örgüt arasındaki bağın değerlendirilmesi sonucu örgütle ilgili bir bakış açısı oluşması ve örgüte duygusal bir yönelmenin ortaya çıkmasıdır (Mottaz, 1989; Gül, 2002:41).



Şekil 7: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı (Meyer ve Allen, 1991:63).

Buchanan da, tutumsal bağlılığı, üç bileşenli bir oryantasyon olarak tanımlamıştır. Bu bileşenler; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde sıralanabilecektir (Morris ve Sherman, 1981:514).

Tutumsal bağlılık yaklaşımlarının en önemlileri, Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlardır. Söz konusu bağlılık yaklaşımları aşağıda kısaca incelenecektir.

4.1.1. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter, örgütsel bağlılığı, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme yönlendirmeye istekli olmaları, bunun yanında da istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleri şeklinde ele almaktadır. Burada, çalışanların, örgütlerinin ihtiyaç ve beklentilerini, örgüte karşı olumlu duygular besleyerek ve örgüte kendilerini adayarak gerçekleştirmeleri gerektiğinden bahsedilmektedir (Gül, 2002:42). Kanter'e göre, üyelere örgüt tarafından empoze edilen davranışsal tepkiler, farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Varoğlu, 1993:6).

Bağlılık kavramını, içinde hem normları hem de bir sosyal sistemin diğer unsurlarını barındıran daha geniş kapsamlı bir kavram olarak ele alan Kanter, örgütsel bağlılığın, devamlılık, kenetlenme ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç türünden bahsetmektedir (Kanter, 1968: 500).

Devamlılık bağlılığı, bireyin örgüt üyeliğini devam ettirmesi ve örgütün sürekliliğine kendini adanmasıdır. Bu bağlılık da, birey fayda ve maliyetler açısından düşündüğünde, örgütten ayrılmanın maliyetini kalmaktan daha yüksek bulursa, söz konusu faydalar onu örgüte üyeliğini sürdürmeye zorlayacaktır. Burada, bilişsel tutarlılık düşüncesi kendini göstermektedir. Daha genel bir anlamda, devamlılık bağlılığı, bir sosyal sistemdeki rollere yönelik bağlılık olarak da kavramsallaştırılabilmektedir (Kanter, 1968:500). Ayrıca, birey, örgüt adına önemli çalışmalar gerçekleştirirse, örgütün kalıcılığı için de bağlılık sergileyebilecektir. Bunun yanında, çalışanlar örgütte katlandıkları maliyetler karşılığında maddi ya da manevi anlamda bazı kazanımlar elde etmeyi isteyebileceklerdir (Karasoy, 2011:54).

Kenetlenme bağlılığına göre, duygusal bağlar üyeleri topluma bağlamaktadır ve tatmin tüm diğer grup üyelerine olan bağlılıktan kaynaklanmaktadır. Bu bağlılıkta, dayanışma yüksek, rekabet ve kıskançlık oldukça azdır. Birbirine bağlı bir sistem, örgütün sürekliliğine yönelik tehditlere karşı direnebilecek ve üyelerin birbirlerine bağlanmasını sağlayabilecektir (Kanter, 1968: 500-501). Yani, kenetlenme bağlılığında grup içi rekabet oldukça düşükken, dayanışma artmaktadır. Biz bilincini benimsemiş olan örgüt üyeleri, hedeflerin gerçekleştirilmesinde yardımcı olmaktadır (Karasoy, 2011:54).

Grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalarla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak ele alınan kenetlenme bağlılığı, bireyin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere yönelik oluşan bağlılığıdır. Örgütler de bu bağlılığı, gerçekleştirebilmek amacıyla, çalışan oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları ve benzeri uygulamalara başvurmaktadırlar (Gül, 2002:42).

Kontrol bağlılığı ise, örgüt normlarını onaylamak ve örgüt otoritesine uyum göstermek anlamına gelmektedir. Bireyin, örgüt isteklerini doğru, ahlaki, adil ve kendi bireysel değerleriyle uyumlu olarak değerlendirilmesi sonucu, bu isteklere uyma

konusunda normatif bir gereklilik hissetmesidir (Kanter, 1968:501). Buna göre birey, örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanmakta ve kontrol bağıllığı ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002:43).

4.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağıllık kavramına örgüt üyelerinin örgüt direktiflerine uyumu düşüncesiyle yaklaşmış olan Etzioni, örgütsel bağıllığın temel nedeninin, örgütün çalışanlar üzerindeki otoritesi ve gücü olduğunu ifade etmektedir (Çakır, 2001:51). Örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkisinin, çalışanların örgüte yaklaşmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu yaklaşma ya da bağıllık da üç farklı şekilde oluşabilmektedir (Varoğlu, 1993:4).

1. Ahlaki açıdan yaklaşma (moral involvement),
2. Çıkara dayalı yaklaşma (calculative involvement),
3. Yabancılaştırıcı yaklaşma (alienative involvement).

Ahlaki açıdan yaklaşma, katılımın olumlu olduğu, örgüt değerlerinin içselleştiği yaklaşma olarak ele alınmaktadır. Çalışan birey, örgüt amaçlarına, yaptığı işe değer vermekte ve bu anlamda görevini gerçekleştirmektedir. Burada, çalışanın örgüte katılımı yüksek ise olumlu, düşük düzeyde ise olumsuz yönde bir bağıllıktan söz edilebilmektedir (Karasoy, 2011:55). Ahlaki yaklaşma, standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve bağıllığın ödüllerdeki değişimlerden göreceli olarak etkilenmediği durumlarda söz konusu olmaktadır (Newton ve Shore, 1992:277).

Çıkara dayalı yaklaşmada, örgüt üyeleri bağıllık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilmektedirler (Newton ve Shore, 1992:277). Bu bağıllık türünde, birey, verilen ücrete karşılık bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağıllık sergilemektedir (Balay, 2000:16). Ahlaki açıdan yaklaşmaya göre, örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtan bu bağıllıktaki temel felsefenin örgüt ile üyeler arasında gelişen bir alış-veriş ilişkisi olduğu söylenebilmektedir (Gül, 2002:43).

Yabancılaştırıcı yaklaşma ise, bireyin örgütü zararlı ve cezalandırıcı olarak değerlendireceği durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Newton ve Shore, 1992:277). Yani, örgüte karşı olumsuz hisler beslemesine rağmen, bireyin örgüt tarafından bazı

davranışlara zorlanması söz konusu olmaktadır (Sığırı, 2007:263). Bir hapisanedeki tutukluların kendi istekleriyle değil de, örgütteki toplumsal eylemin bir sonucu olarak faaliyetlere katılmaları bu yakınlaşmaya örnek olarak verilebilmektedir (Varoğlu, 1993:5).

4.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman, bağlılığı, uyum (compliance), özdeşleşme (identification) ve içselleştirme (internalization) olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (O'Reilly ve Chatman, 1986:492).

Uyum kavramı, bir ödül elde edebilmek ya da bir cezadan kaçınmak gibi nedenlerle oluşan insan davranışı olarak tanımlanabilmektedir (Aronson, 1999:35). Uyum bağlılığı, paylaşılan değerler nedeniyle değil, basit anlamda belirli ödülleri kazanabilmek amacıyla tutum ve davranışların benimsenmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ortak ve bireysel tutumlar birbirinden farklılaşabilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986:493). Buna göre, çalışan maddi kazanımları doğrultusunda ya da tam tersine cezalandırma güdüsüyle çalıştığı örgüte bağlanmaktadır (Cramer, 1996:389).

Özdeşleşme, sosyal bir etkiye maruz kalan bireyin, buradaki etkileyene benzeme isteği nedeniyle göstermiş olduğu tepkilerdir (Aronson, 1999:35). Özdeşleşme bağlılığı, bireyin tatmin edici bir ilişki kurması ya da ilişkiyi devam ettirmesiyle ortaya çıkmakta, birey grubun bir parçası olmaktan gurur duymakta ve değerlerine saygı duymaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986:493). Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açısı ve özelliklerini benimseme ve kendi davranışlarına uyarlama derecesiyle açıklanabilmektedir (Gül, 2002:43).

İçselleştirme ise, örgütün tutum ve davranışlarıyla, bireyin kendi değerlerinin uyumlu olması durumunda oluşmaktadır. Buna göre, bireyin değerleri ile grubun ya da örgütün değerlerinin birbiriyle aynı olması durumu söz konusudur (O'Reilly ve Chatman, 1986:493).

4.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Bu yaklaşım, Etzioni'nin örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele aldığı örgüte katılım modeline dayanmaktadır (Gül, 2002:44). Penley ve Gould'un yaklaşımına göre, Etzioni'nin modeli örgütsel bağlılığı

açıklamak konusunda oldukça yeterlidir ancak bazı nedenlerden dolayı literatürde gereken ilgiyi görmemektedir (Oral, 2015:32).

Söz konusu yaklaşımın yeteri kadar ilgi görmemesinin başlıca nedenlerinden biri, modelin karmaşık nitelikte olmasıdır. Modelde, ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki duygusal içerikli bağlılık bulunmakta fakat bunların birbirlerinden bağımsız mı yoksa birbirlerinin zıttı mı olduğu yeterince açık bir şekilde ifade edilmemektedir. Eğer birbirlerinin zıttı şeklinde düşünülmüş ise, yabancılaştırıcı bağlılık, ahlaki bağlılığın olumsuzluğundan, burada yabancılaştırıcı bağlılık kavramının kullanılması anlamsız olacaktır. Penley ve Gould bu noktada bu iki bağlılık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almaktadır. Buna göre, ahlaki bağlılığın zıttı yabancılaştırıcı bağlılık değil, ahlaki bağlılığın olmamasıdır (Oral, 2015:32).

Etzioni'nin modelinin yeterli ilgi görmemesinin diğer nedeni makro bir özellik taşıması olabilecektir. Buna göre, Etzioni, örgütlerde tek bir uyum sisteminin ve bu sisteme uygun bağlılık türünün geçerli olabileceğini belirtmektedir. Bu ifadelerin aksine, Penley ve Gould, bir örgütte uyum sistemlerinin bir kombinasyonun görülebileceğini ileri sürmektedirler (Penley ve Gould, 1988:45-46).

Penley ve Gould'da Etzioni'nin sınıflandırmasından yola çıkarak ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık şeklinde üç bağlılık türü tanımlamaktadırlar (Gülova ve Demirsoy, 2012:58).

Ahlaki bağlılık; Örgütsel hedeflerin kabulü ve bu hedeflerle özdeşleşme şeklinde karakterize edilebilmektedir. Bu bağlılık, örgütsel özdeşleşmenin bir türü olarak da düşünülebilmektedir ve birey kendisini örgütün başarısı veya başarısızlığından sorumlu tutmaktadır (Penley ve Gould, 1988:46).

Çıkarıcı bağlılık; Bağlılık sistemlerinin türü olarak örgütsel bağlılığın bu boyutu bir alışveriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların örgüte olan katkıları karşılığında beklediği ödül ve teşviklerin eşleşmesini esas almaktadır (Penley ve Gould, 1988:46-47).

Yabancılaştırıcı bağlılık; Bireyin, iç örgütsel çevre üzerinde kontrolünün yetersiz olmasının sonucu olarak ya da alternatiflerin yokluğunun hissedilmesi nedeniyle örgüte yönelik bağlılık duyulması şeklinde tanımlanabilmektedir.

Yabancılaştırıcı bağıllık hisseden bireyler, ödül ve cezaların işin kalitesi ve miktarı sonucunda değil de rastgele verildiği düşünülmektedir. Bu bağıllıkta bireyler, örgüt hedeflerine yönelik çaba göstermesi için gerekli olan ödüllerde eksiklik algılarlar. Yabancılaştırıcı bağıllık hisseden çalışanların ataleti, işten ayrılmanın getireceği ciddi finansal kaybın korkusu, alternatif işlerin olmaması ya da coğrafi hareketlilik nedeniyle aile bağlarının kaybı gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Bu anlamda, bu bağıllık örgütsel üyeliğin sürdürülmesi ve örgütsel taleplerin karşılanması niyetlerinin düşük yoğunluğuyla karakterize edilen olumsuz bir bağıllıktır (Penley ve Gould, 1988: 47-48).

Etzioni'nin yaklaşımının eksikliklerini baz alarak geliştirilen Penley ve Gould'un bağıllık yaklaşımına göre, Etzioni'nin değerlendirmelerinin aksine üç bağıllık türü de örgütlerde bir arada bulunabilecektir. Buna göre, örgütün araç olarak kabul edildiği örgütsel bağıllık türü ile duygusal bağıllık birbirinden bağımsız olarak ele alınmamakta ve bu iki bağıllık türü bir arada ortaya çıkabilmektedir (Gül, 2002:44).

4.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Meyer ve Allen (1984) başlangıçta, örgütle özdeşleşme, duygusal olarak bağlanma ve örgüte katılmayı ifade eden duygusal bağıllık ve örgütten ayrılmanın algılanan maliyetlerine yönelik olarak ortaya çıkan devamlılık bağıllığından oluşan bir ayrım ileri sürmüşlerdir. Allen ve Meyer (1990) daha sonra üçüncü bağıllık bileşeni olarak, örgüt üyeliğini sürdürmenin bir zorunluluk olarak algılanması anlamına gelen normatif bağıllığı önermişlerdir (Meyer vd., 2002:21).

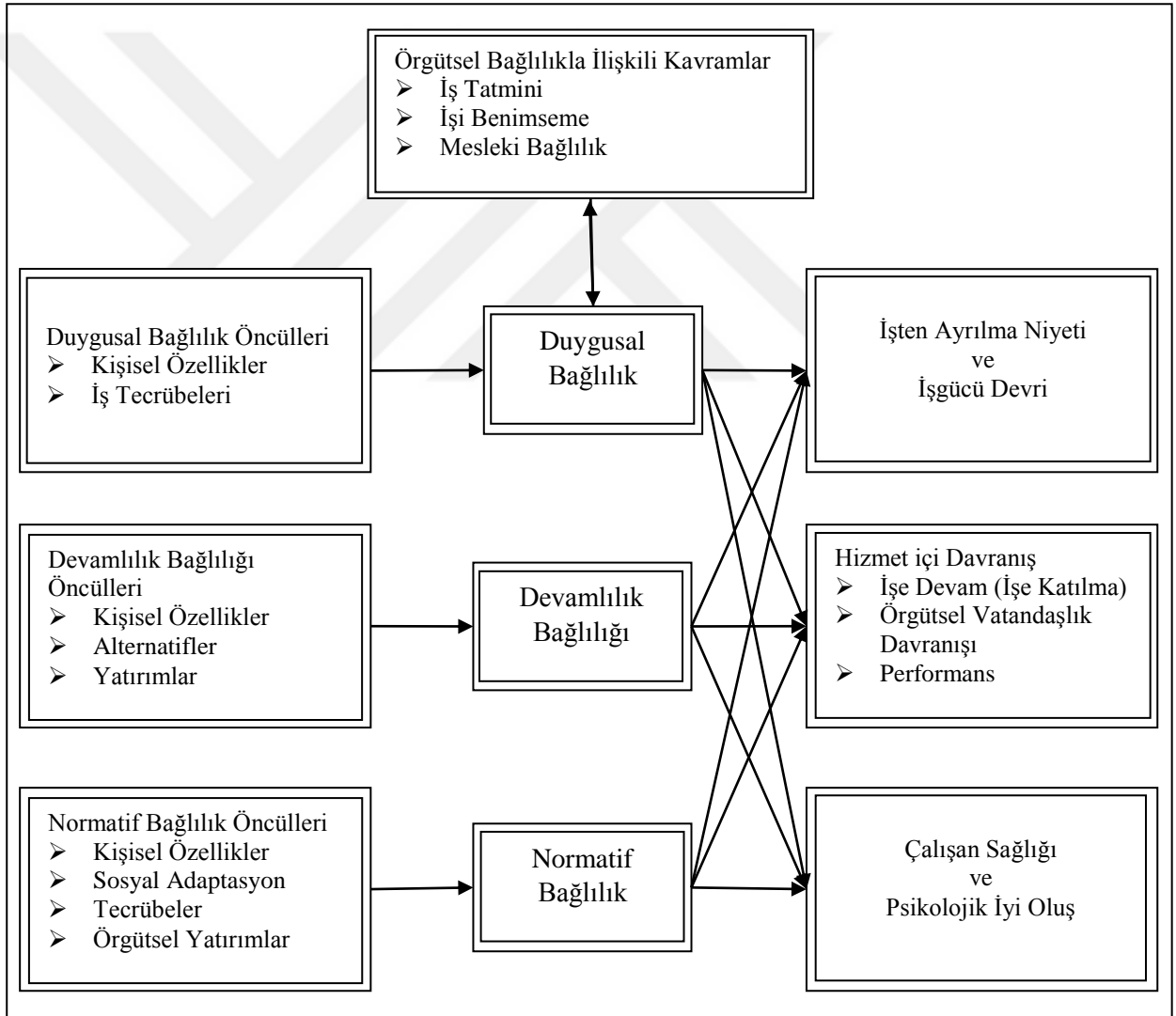
Psikolojik bir durum olarak örgütsel bağıllık, bir örgütte çalışmayı sürdürebilmek için en az üç bileşenin var olduğundan bahsetmektedir (Meyer ve Allen, 1991:61):

- a) Bir istek (duygusal bağıllık),
- b) Bir ihtiyaç (devamlılık bağıllığı),
- c) Bir zorunluluk (normatif bağıllık).

Meyer ve Allen üç bileşenli bu modeli, örgütsel bağıllığın mevcut tek boyutlu kavramsallaştırmalarındaki hem benzerlik hem de farklılıkları üzerinde yaptıkları araştırmalara dayandırarak geliştirmişlerdir. Hepsinde ortak olarak, bağıllığın bireyi bir

örgüte bağladığı ve böylece işten ayrılma ihtimalini de azaltacağına yönelik inançlarını savunmuşlardır (Meyer ve Herscovitch, 2001:305).

Üç bileşenli bu örgütsel bağlılık modelinin ortaya çıkmasının altında yatan mantık, bu üç bağlılık türünün de işgücü devri ile negatif yönde ilişkili olması, işe katılma, örgütsel vatandaşlık ve performans gibi işyeri davranışlarıyla ilişkilerinin farklı yönlü ilişkilerinin söz konusu olmasıdır. İstenilen çalışan davranışlarına ulaşılmasında en fazla duygusal bağlılığın etkili olduğu, onun arkasından normatif bağlılığın takip ettiği, devamlılık bağlılığının ise, beklenen iş davranışları üzerinde negatif yönde etkili olduğu ya da etkili olmadığı düşünülmektedir (Özutku, 2008:83).



Şekil 8: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer vd., 2002:22).

Bu bağıllık modelinde, sırasıyla duygusal, devamlılık ve normatif olarak adlandırılan üç yaklaşımın altı çizilmektedir. Bu yaklaşımlarda, ortak olan nokta, örgüt ve çalışan arasında, işten ayrılma niyetini azaltan bir bağ olsa da, bu bağın doğasının farklılaştığı açıkça görülebilmektedir. Duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanlar istedikleri için örgütte kalırken, devamlılık bağıllığı yüksek çalışanlar ihtiyaçları için, güçlü normatif bağıllığa sahip olanlar ise, kalmaları gerektiğini düşündükleri için örgütte devamlılıklarını sürdürmektedirler (Allen ve Meyer, 1990:3).

Duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık, tutumsal bağıllığın türlerinden ziyade, en iyi ayırt edilebilir bileşenleri olarak ifade edilebilecektir. Örneğin, bazı çalışanlar, örgütte kalmak için hem güçlü bir ihtiyaç hem de güçlü bir zorunluluk hissedebilecek, fakat buna yönelik bir istek duymayabilecektir. Diğerleri ise, ne bir zorunluluk ne de bir ihtiyaç hissetmeseler de, güçlü bir istek duyabilmektedirler. Bu nedenle, bireyin örgüte bağıllığının net miktarını bu ayırt edilebilir psikolojik durumlardan her biri yansıtabilecektir (Allen ve Meyer, 1990:3-4).

Özetlemek gerekirse, çalışanlar, (a) örgütlerini destekleyici ve duyarlı olarak algıladıkları için güçlü bir duygusal bağıllık geliştirmektedirler, (b) mevcut işlerini kaybetmelerinin maliyetini yüksek buldukları için daha fazla devamlılık bağıllığı deneyimlemektedirler, (c) örgüte karşı minnetkar (borçlu) olduklarını düşündükleri için güçlü bir normatif bağıllık geliştirebilmektedirler (Meyer ve Smith, 2000:320).

4.1.5.1. Duygusal Bağıllık

Duygusal bağıllık, bireyin örgütüne duygusal anlamda bağlanmasını ifade etmektedir (Cheng ve Stockdale, 2003:466). Duygusal bağıllık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini benimsemesini ve örgüt yararına olağanüstü bir çaba göstermelerini içermektedir (Gül, 2002:45).

Duygusal bağıllık, örgüte duygusal anlamda bağlanmanın yanı sıra, bireyin örgüte yönelik ilgisini ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Duygusal bağıllıkları yüksek düzeyde olan bireylerin, kendileri üye olmaya yönelik istek duydukları için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Meşe, 2007:248).

Literatür incelendiğinde en fazla ilgi gören ve araştırılan bağıllık türünün duygusal bağıllık olduğu görülmektedir. Bu bağıllık türünde, bireyin kendisini örgütün

bir parçası olarak hissettiği düşünül­düğünden, önemle üzerinde durulmaktadır (Oktay ve Gül, 2003:408).

Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar örgüt açısından oldukça değerlidirler. Duygusal yönden güçlü bir bağlılık hisseden çalışanların örgüt başarısını yükseltebilmek için yüksek performans sergileyecekleri düşün­ül­düğünden, en çok istenen bağlılık şeklinin duygusal bağlılık olduğu söylenebilmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:5).

Örgütte kalmaya ve onun adına çaba sarf etmeye yönelik bir isteklilik olarak tanımlanan duygusal bağlılık, bağlılıkların diğer formlarına göre birçok önemli örgütsel değişkenle güçlü ilişkiler göstermektedir. Diğer bağlılık şekilleriyle kıyaslandığında, öngörülen örgütsel çıktılarda duygusal bağlılığın etkililiğinin iki kat daha fazla ve uzun ömürlü olduğu belirtilmektedir (Kell ve Motowidlo, 2012:217).

Araştırmacılar, genel olarak, duygusal bağlılık ile rol içi performans arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu ifade etmektedirler. Duygusal bağlılık, ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi rol ötesi davranışların da önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir (Chen ve Francesco, 2003:492).

Benzer şekilde, duygusal bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden başlıcaları; iş güçlüğü, rol açıklığı, amaç açıklığı, amaç güçlüğü, yönetimin öneriye açıklığı, arkadaş bağlılığı, örgütsel bağımlılık, eşitlik, kişisel önem, geri bildirim ve katılım olarak ifade edilmektedir (Kaygısız, 2012:28).

4.1.5.2. Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, çalışan yatırımlarının (güvenlik, ek menfaatler gibi) bazı bireyler için örgütten ayrılmayı çok maliyetli duruma getirmesiyle ilgilidir. Çalışanların, aksi durumda çok fazla seçeneğe sahip olmadıklarını hissettikleri için örgütte kalmaları anlamına gelmektedir (Lemons ve Jones, 2001:270). Rasyonel bağlılık olarak da ele alınan bu bağlılık, bireyin örgütteki kıdemi, kariyeri ve yararlanmaları gibi yatırımları yüksek düzeyde olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002:45).

Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmasının getireceği maliyetlerin bilincinde olması ve bu maliyetler nedeniyle zarar görebileceğinin farkında olması sonucu gelişebilmektedir (Lamsa ve Savolainen, 2000:298). Devamlılık bağlılığına

yönelik beklentiler, devamlılık bağlılığına sahip çalışanların, mevcut durumlarında kendilerini kapana kısılmış şekilde hissetmeleri ve bu nedenle kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmak konusunda isteksiz olmaları önermesine dayanmaktadır (Meyer, Stanley ve Vandenberg, 2013:191-192).

Devamlılık bağlılığının iki temel belirleyicisinin bulunduğu ifade edilmektedir. Bunlar, iş alternatiflerinin yokluğu ve örgüte yönelik yatırımlardır. Bu bağlılıkta, örgütte kalmayı sürdürmek bir ihtiyaç sonucu meydana gelmekte fakat örgütsel ya da bireysel çıktılar üzerinde olumlu bir etkisi ortaya çıkmamaktadır (Wasti, 2002:526).

Bu bağlılık, bireyin ekonomik anlamdaki yatırımlarının yanında psikolojik anlamdaki yatırımlarına yönelik algılarından da kaynaklanmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, diğer örgütlerde mevcut durumda sahip oldukları menfaatleriyle örtüşmeyebileceğinden örgütlerinden ayrılmanın zor olduğuna inanacaklardır (ekonomik yatırımlar) ve uzun süredir örgütle ilişkili olan bir birey için (psikolojik maliyetler) değişim de çoğunlukla daha da zor olabilecektir (Somers ve Birnbaum, 2000:354).

Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütte buldukları süre içerisinde yapmış oldukları yatırım ve örgütten ayrılmalarının maliyetinin dikkate alınarak karar vermeleri eğilimi olarak da değerlendirilebilmektedir (Sığrı, 2007:264). Burada birey, örgütten ayrılması sonucunda karşı karşıya geleceği kayıplarla örgüt üyeliğini devam ettirmesi durumunda elde edeceği kazançları kıyaslayarak örgüte bağlılığını sürdürmek durumunda olduğu sonucuna varmaktadır (Balkan, 2011:99). İş alternatiflerinin ve kıdem az olması nedeniyle oluşan devamlılık bağlılığının, işyerinde bireyin verimliliği üzerinde olumlu bir etkisi bulunmamaktadır (Wasti, 2009:18).

4.1.5.3. Normatif Bağlılık

Bağlılık kavramı, yalnızca hesapçı ve araçsal süreçlerle değil, aynı zamanda kişisel ahlaki standartlar gibi normatif baskılarla da belirlenebilmektedir (Wiener, 1982:426). Normatif bağlılık, örgüte yönelik algılanan zorunluluğa dayalı bir bağlılığı yansıtmaktadır (Jaros, 2007:7).

Örgütsel bağlılığın normatif bakış açısı, örgütün hedef ve menfaatlerini karşılayacak bir şekilde hareket etmeye yönelik, içselleştirilmiş normatif baskıların

tümünü yansıtan bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, bağlı çalışanlar, o şekilde davranmalarının doğru olduğuna inandıkları için örgüt yararına bireysel fedakarlıklar yapmaya istekli olmaktadır (Meyer ve Parfyonova, 2010:284).

Normatif bağlılık, önceki yaşam tecrübelerinin temellerinden etkilenerek gelişmektedir: Aile temelli tecrübeler (iş sadakatini vurgulayan aileler) ya da kültürel tecrübeler (sık sık iş değiştirmeye karşı müeyyideler) (Dixit ve Bhati, 2012:39). Normatif bağlılığın kültürel değerler ve uygulamalar açısından farklı şekillerde hassas olabileceği de ifade edilmektedir (Meyer vd., 2012:241).

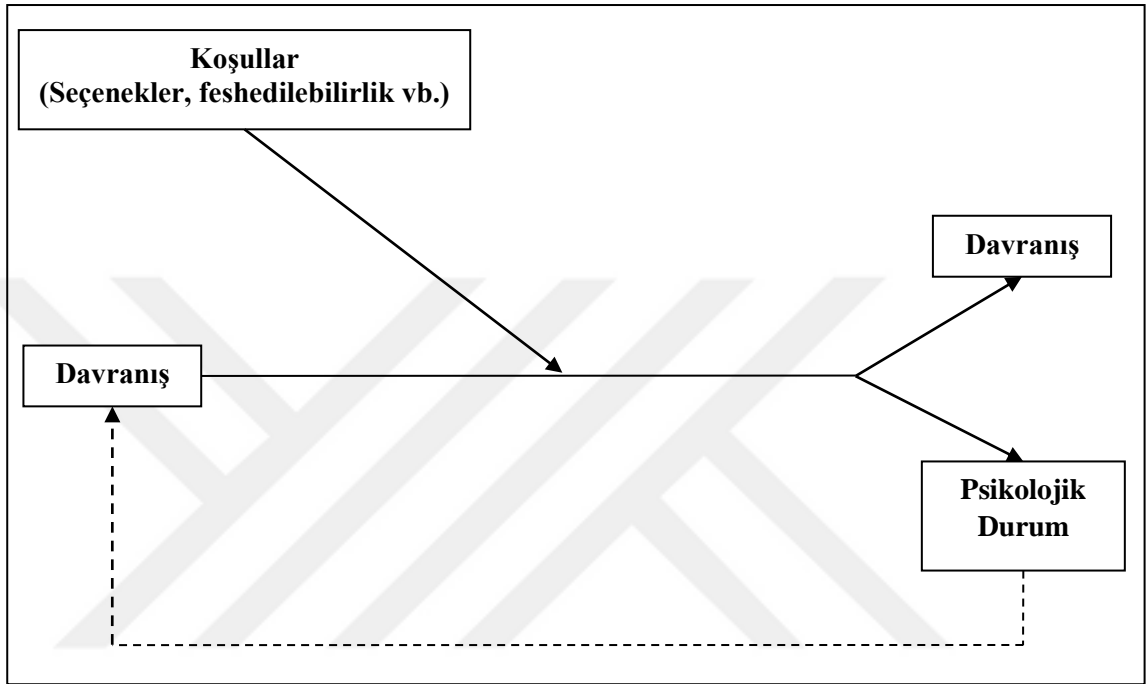
Bağlılığa yönelik normatif tutum, değerlere, sadakat ve görev beklentilerine dayanmaktadır. Bağlılıklar ve iş davranışları arasındaki ilişkinin, üyelerin bağlılığının değer temelli olduğu durumlarda özellikle daha güçlü olacağı beklentisi söz konusudur (Wiener ve Vardi, 1980:94). Normatif bağlılık, bireyin yükümlülük duygusuyla bir örgüte üyeliğini sürdürmesini içermektedir. Bir örgüt için çalışma gerekliliğine yönelik hisler, çoğunlukla duygusal bağlılıkla birçok benzer sonuca yol açabilmektedir (McMahon, 2007:5).

Normatif bağlılık, ahlaki bir görev olarak algılandığında, hem çalışanlar hem de işverenler için oldukça büyük faydalar ortaya çıkabilecektir (Meyer ve Parfyonova, 2010:292). Normatif bağlılık, örgütler ve onların insan kaynakları açısından büyük değer taşımaktadır. Normatif bağlılık, örgüt veya kurumda kalmanın görülebilir sorumluluklarını ortaya çıkarırken, çalışanların, iş arkadaşları ya da yönetime yönelik zorlayıcı algılarını rahatlatmakta, birey kalmasının zorunlu olduğunu düşündüğü için örgüt üyeliğini sürdürmektedir (Khattak ve Sethi, 2012:100).

4.2. DAVRANIŞSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Tutumsal bağlılığın karşıt olan bu yaklaşım, sosyal psikolojik bir bakış açısına sahiptir. Bu yaklaşım, bireylerin geçmişte sergiledikleri davranışları ve örgütleri arasında bir ilişki kurmaları ve bu ilişkinin nasıl düzenlendiği ile ilgilidir (Ada vd., 2008:498). Davranışsal bağlılık, bireylerin belirli bir örgüte kenetlenmiş hale gelmesi ve bu problemle nasıl başa çıktığını ifade eden süreci ele almaktadır (Meyer ve Allen, 1991:62).

Davranışsal bağlılık, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına bağlı olarak örgütlerine bağlılık oluşturmaları süreci olarak ele alınmaktadır. Davranışsal yaklaşıma göre, örgütsel bağlılık, çalışanların sadece örgüte yönelik değil, kendi faaliyetlerine de bağlılık duygusu oluşturdukları bir süreç olarak ifade edilmektedir (Gözen, 2007:44).



Şekil 9: Örgütsel Bağlılığa Davranışsal Yaklaşım (Meyer ve Allen, 1991:63)

Bağlılığın davranışsal yaklaşımı, Becker (1960)'ın, çalışanların örgütün bir parçası olarak kalıp kalmama konusunda seçimler ya da yan bahisler yapacağını ileri sürdüğü çalışmasıyla geliştirilmiştir. Örneğin, bireyler, başka bir işte çalışmayı seçerek, sağlık yardımlarını, kıdem haklarını ve örgüt içinde ve dışındaki kişisel ilişkilerini kaybedebilecektir. Bu durumda bağlılık, alternatif bir iş mümkün olsa bile, bir örgütte çalışmaya isteklilik olarak görülebilmektedir (DeConinck, 1994:88).

Davranışsal bağlılık konusunda ele alınan Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in Yaklaşımı aşağıda kısaca açıklanacaktır.

4.2.1. Becker'in Yan Bahis Teorisi

Becker (1960)'e göre, bağlılık, bireyin bir yan bahis yaparak, diğer çıkarlarını bir dizi tutarlı eylemle ilişkilendirmesi sonucu oluşmaktadır. Yan bahisler, genel olarak

bireyin sosyal organizasyonlara katılımının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Becker, 1960:32). Burada, örgütsel bağlılık, çalışan ve örgütün karşılıklı olarak bahse girdikleri bir süreç olarak ele alınmaktadır. Birey, kendisi için değerli gördüğü bir şeyleri ortaya koyarak, yani bir anlamda bahse girerek örgüte yatırım yapmaktadır (Gül, 2002:48).

Becker tarafından geliştirilen “Yan Bahis (Side Bet) Teorisi” ne göre, bağlı çalışanlar tamamen ya da kısmen gizli yatırımları bulunduğu için bağlılık gösterirler ve yan bahisleri nedeniyle belirli bir örgütte kalmaya devam etmektedirler. Yan bahis kavramı, bireyin örgütten ayrılması durumunda kaybedebileceği, birey tarafından değerli görülen yatırımların birikimini ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu yatırımların kaybedilmesi tehdidi, yeni iş alternatiflerinin veya bu yatırımların telafisinin olmamasının algılanması ile birleştiğinde bireyi örgüte bağlamaktadır (Cohen, 2007:338).

Becker’e göre, çalışanların bağlılık göstermesine sebep olan dört yan bahis kaynağı bulunmaktadır. Bunlar (Babataşı, 2015:15);

- ✓ *Toplumsal Beklentiler:* Birey içinde bulunduğu toplumun beklentileri karşılanmaması durumunda gösterdikleri sosyal ve manevi yaptırımlar nedeniyle yan bahislere girebilmektedir. Sık iş değiştiren bireylere güvenilmez şekilde tutum geliştirmeleri gibi.
- ✓ *Bürokratik Düzenlemeler:* Bireyler, bürokrasi nedeniyle, çalıştıkları örgütten elde ettikleri maddi kazanımları kaybetmeyi göze alamadıkları için ayrılamamaktadırlar.
- ✓ *Sosyal Etkileşimler:* Bireyler, başkalarıyla geliştirdikleri ilişkilerinde yerleşmiş olan kanaatlerinin bozulmasını istemediği için uyumlu davranış gösterme eğiliminde olmaktadır.
- ✓ *Sosyal Roller:* Bireyin içinde bulunduğu ortama alışması ve uyum sağlamış olması nedeniyle de yan bahisler oluşmuş olabilmektedir. Birey, bu gibi durumlarda, alışmış olduğu rolün dışında başka bir rol üstlenmek istememektedir.

Burada ifade edilen yatırımlar, bireyin gelecek eylemlerinde çalışanın özgürlüğünü bazı açılardan kısıtlayıcı maliyetlere neden olabilecek niteliktedir. Yani çalışanlar, ayrılmaları durumunda karşı karşıya kalacakları maliyetler nedeniyle (emeklilik ödeneği, özel firma bilgileri, kıdem vb.) örgüte kenetlenmiş duruma gelmektedirler (Iverson ve Buttigieg, 1999:308). Çalışan için yaptığı yatırımların değeri ne kadar fazla ise ve örgütte çalışma süresi ne kadar uzunsa, örgütten kopmaları da o derecede zorlaşmaktadır (Karasoy, 2011:53).

4.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik (1977)'e göre, bağlılık, bireyin kendi eylemleri nedeniyle ve bu eylemlerini ve bağlılıklarını sürdürmeye yönelik inançları vasıtasıyla bağlı hale gelmesi durumudur. Birey davranışları, kişilerin gelecekte de ne yapacakları konusundaki beklentilerini de beraberinde getirmektedir. Bu beklentiler, bireyin davranışlarını çevrelemekte ve bu sınırlar içerisinde hareket etmesine neden olmaktadır. Böylece, bağlılıklar, olumlu bir destek veya somut ödüller olmasa dahi, tutumları belirlemekte ve davranışların devam etmesini sağlamaktadır (Salancik, 1977:62-63).

Salancik, bağlılığı, bireyin davranışsal eylemlerine bağlanması şeklinde ele almaktadır. Temel varsayımlarına göre de, bireyler sahip oldukları tutumları ve sergiledikleri davranışları arasındaki tutarsızlıkları çözmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca, bağlılığın etkisi, bir eylem veya davranışı daha az değişebilir hale getirmektedir ve bu yüzden kişiler davranışlarını önceki davranışlarıyla uyumlu şekilde devam ettirme eğilimindedirler (O'Reilly ve Caldwell, 1981:598).

Bu yaklaşıma göre, bağlılık, bir kazanım ya da beklenen ödüllerin karşılığı olarak değil, farklı durumlar karşısında psikolojik olarak tutarlılığı sürdürme isteği olarak ortaya çıkmaktadır (Oliver, 1990:20). Bunun yanında, bireyin davranışının bir takım özellikleri, söz konusu davranışlara olan bağlılığı etkilemektedir. Davranışın açık ve kesin bir şekilde yapılması sonrasında, geri dönülemeyen bir durum haline gelmesi ve başkalarının önünde sergilenmiş olması ve gönüllü olarak gerçekleştirilmesi gibi durumlar bireyin bu davranışlara karşı bağlılığını sürdürmesi eğiliminde olmasını etkilemektedir (Gül, 2002:49).

Özetle, bu yaklaşıma göre, tutum ve davranışlar arasındaki uyum bağlılığı da geliştirmektedir. Özellikle, açık bir şekilde sergilenen, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kere yapıldıktan sonra dönüşü mümkün olmayan, başkalarının önünde gerçekleşmiş ve gönüllü olarak yapılmış olan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (Bülbül, 2010:55).

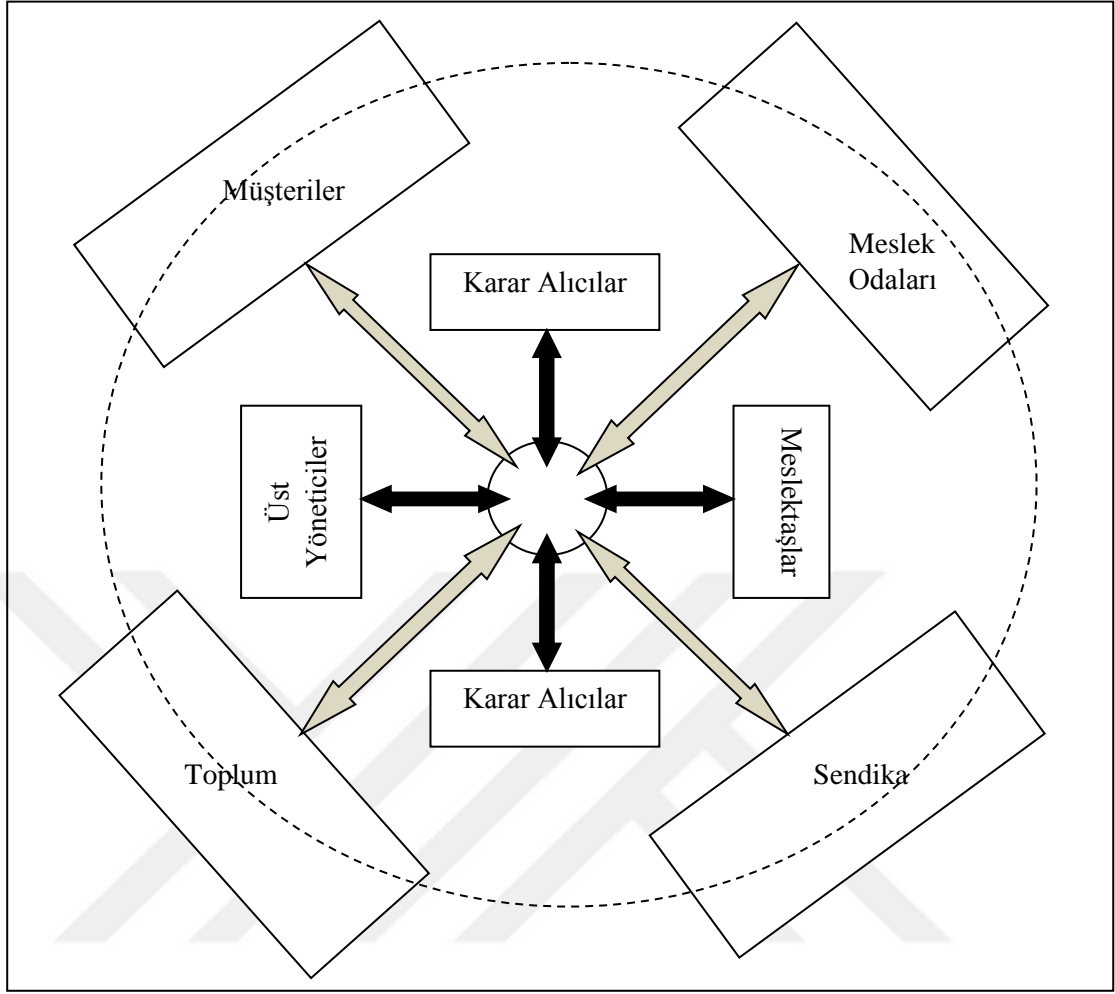
4.3. ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI

Bağlılıkla ilgili sınıflandırmalar, genellikle, bağlılığın örgüt bütününe yönelik olarak hissedildiği görüşüne dayanmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımına göre ise, örgüt içerisinde farklı ögelerin var olması, bireylerin bu ögelere karşı birbirinden farklı düzeylerde bağlılık hissedebileceklerini ifade etmektedir (Balay, 2000:22).

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre, bir birey tarafından hissedilen bağlılık, bir başka birey tarafından hissedilen bağlılığa göre belirgin şekilde farklılaşabilmektedir. Örneğin, bir bireyin örgütsel bağlılığı, örgütün kaliteli ürünleri makul fiyatlarla hizmete sunuyor olması algısına dayanırken, diğer bir bireyin bağlılığı, büyük ölçüde, örgütün çalışanlarına yönelik insancıl değerleri benimsemesi düşüncesine dayanabilmektedir (Reichers, 1985:473).

Bu bağlılık yaklaşımına göre, bireylerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı farklı düzeylerde bağlılık gösterebilecekleri savunulmaktadır. Bu anlamda, çoklu bağlılık kaynakları, iş arkadaşları, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyu olarak tanımlanan çeşitli gruplardır.

Şekil'e göre, kesikli çizgi örgütsel sınırların geçirgenliğini ifade etmektedir. Merkezden çıkan ve bireyi çeşitli çıkar gruplarına bağlayan oklar, çalışanın nispeten kendini farklı gruplarla tanımlamasından oluşmaktadır. Kısa olan oklar, diğerlerine oranla bireye psikolojik anlamda daha yakın bağlılıkları temsil ederken, kesikli çizgi içerisinde kalan alan, genel örgütsel bağlılık olarak düşünülmektedir (Doğan, 2013:73).



Şekil 10: Örgütsel Bağlılıkta Çoklu Bağlılık Yaklaşımı (Doğan, 2013:74)

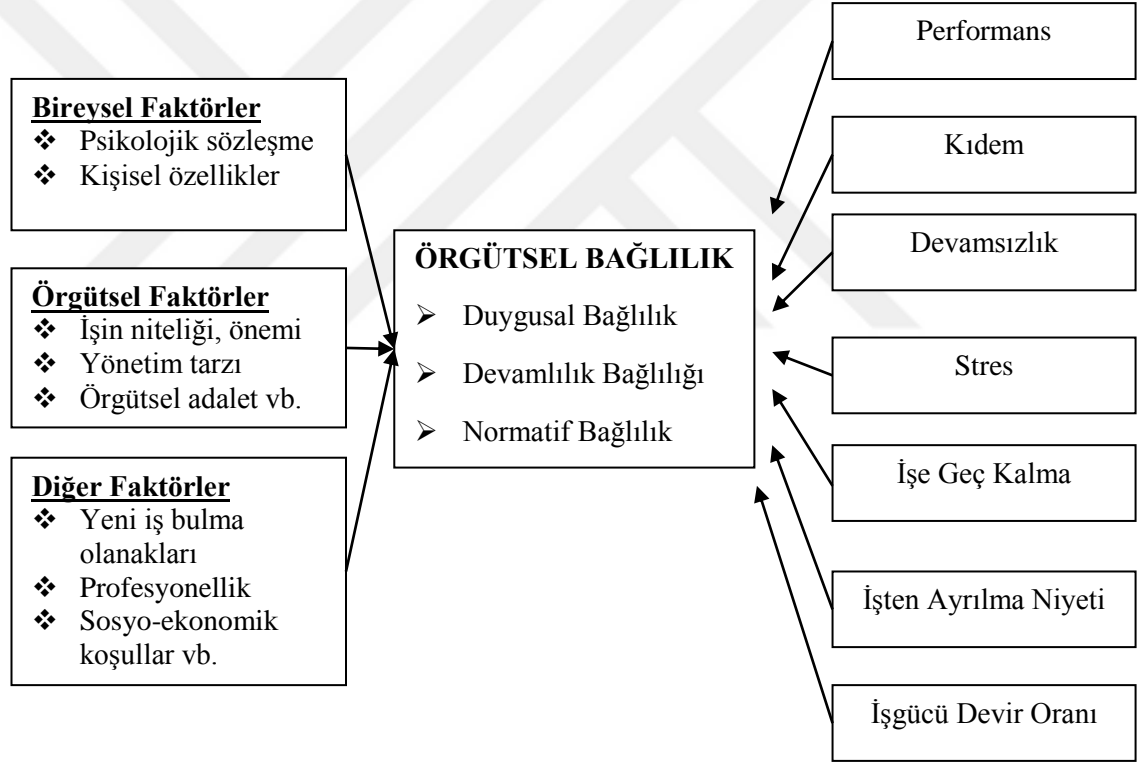
5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Bağlılıkla ilgili genel görüşe göre, bağlılık, sadakati ve örgüt hedeflerine yönelik olarak çalışma arzusunu yansıtmaktadır. Ancak, bağlılık kavramı, farklı anlamları da içermektedir. Örneğin, bireyler, başka bir işverenin kendisine aynı ücreti ve mevcut durumda elde ettiği yan ödemeleri sağlayamayacağını düşündüğünde de, örgütte kalma anlamında bir bağlılık sergileyecektir. Fakat, bu bağlılığın ortaya çıkardığı sonuçlarla, yukarıda ifade edilen bağlılığın sonuçlarının aynı olması beklenemeyecektir. Bu nedenle, bağlılık biçimlerine yol açan şartları ve bunların davranışlara ne şekilde yansyacağını anlamak önemli olmaktadır (Doğan, 2013:75). Suliman (2002) tarafından, örgütsel bağlılığa neden olan faktörler ve ortaya çıkardığı sonuçlar Şekil 11'deki gibi özetlenmiştir.

5.1. KİŞİSEL FAKTÖRLER

Bireyin örgütsel bağlılığını etkileyen kişisel faktörler de, kendi içerisinde, kişisel özellikler, iş beklentileri ve psikolojik sözleşme olarak ele alınmaktadır.

Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, medeni durum gibi faktörler örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel özellikler olarak ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalara göre, çalışanların yaşı ilerledikçe, iş alternatiflerinin azalması ve örgütten ayrılma maliyetinin artması nedeniyle devamlılık bağlılığı geliştirecekleri, mesleğe yeni adım atan genç çalışanların ise, iş tatminsizliği ya da daha iyi bir iş bulma umudu taşımaları nedeniyle bağlılıklarının yaşlı çalışanlara göre düşük olacağı düşünülmektedir (Hoş ve Oksay, 2015:5).



Şekil 11: Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler (Naktiyok ve Polat, 2015:7).

Cinsiyet bağlamında yapılan çoğu çalışmada, kadın çalışanların bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Çalışma arkadaşları, insanlarla iletişim, iş güvencesi gibi değerleri kadınların daha fazla önemsemeleri bu durumun nedeni olarak görülmektedir (Şahin ve Kavas, 2016:125).

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel özelliklerden bir diğeri de eğitimidir. Eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu düşünülmektedir. Bireyin yaptığı işle ilgili yeterince eğitime sahip olduğunu düşünmesi, başka örgütlere de rahatlıkla uyum sağlayacağını düşünmesine neden olabilecektir. Buna bağlı olarak, eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütsel bağlılığın azalması söz konusu olmaktadır (Çolakoğlu vd., 2009:80).

Bireyin bir örgütteki çalışma süresi de örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer önemli unsurdur. Çalışanın örgütte geçirdiği süre arttıkça, örgüt normlarını içselleştirmesi ve örgüte yönelik psikolojik bağının artması söz konusu olmaktadır (Topaloğlu ve Dalgın, 2013:286-287). Medeni durumun da bağlılık oluşturmada önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Bekar çalışanların, evli ve dul çalışanlarla karşılaştırıldığında örgütten ayrılmayı daha az maliyetli olarak algıladıkları görülmektedir (Çolakoğlu vd., 2009:80).

İş beklentileri de bireyin örgütsel bağlılığını etkilemektedir. İyi bir şekilde tanımlanmış, çerçevesi belirlenmiş ve net olarak ortaya konulmuş olan örgütsel beklentiler, çalışanın örgütsel bağlılığına olumlu manada etki etmektedir (Sencan vd., 2013:105).

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktör psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme, çalışanlar ve işverenler arasında karşılıklı temeline dayanan, karşılıklı olarak normlara uyacaklarını varsayan, konuşulmayan beklentilerden oluşan, yazılı da olmayan, zaman içerisinde bireylere göre değişebilen örtük bir anlaşma olarak ifade edilmektedir (Yıldız vd., 2016:149). Sağlıklı ve etkin bir biçimde işletilen psikolojik sözleşme, bireyin daha esnek hareket etmesini sağlayabilecek, taraflar arasındaki güven duygusunu güçlendirebilecektir. Bu sayede, duygusal bir bağın kurulması sağlanabilecek ve çalışanın performans ve verimliliğinin artmasıyla bireyin işine yönelik tatminini yükselterek onun örgüte bağlanması sağlanmış olacaktır (Doğan ve Demiral, 2009:63-64).

5.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Bağlılığa etki eden örgütsel faktörler, işin niteliği, yönetim şekli, ücret düzeyi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması ve örgütsel destek şeklinde ele alınabilmektedir.

Bireyin yaptığı işin niteliği ve niceliği ile ilgili özellikler örgütsel bağlılıkla güçlü ilişkiler göstermektedir. Çalışanın işi üzerindeki kontrol düzeyi, grupla çalışma, işe yönelik geri bildirim alma, işin diğer işlerle sosyal anlamda etkileşime imkan tanınması, görevin açıklığı ve özerkliği gibi faktörler bireyin örgüte yüksek derecede bağlılık hissetmesini sağlamaktadır (Sığırı,2007:265).

Çalışan tutumları üzerinde etkisi bulunan ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen bir diğer faktör de yönetim şeklidir. Geleneksel model olan, doğrudan görev ve yönergelerin verildiği kontrol esaslı yönetim biçimine kıyasla, bireysel sorumlulukların koşullara bağlı olarak biçimlendirildiği esnek örgütlerde bağlılığın oldukça yüksek gerçekleştiği ifade edilmektedir (Şahin ve Kavas, 2016:125-126).

Bireyin örgütsel bağlılığını etkileyen en belirgin faktörlerden birisi de ücret düzeyidir. Özellikle ekonomik anlamda sıkıntı yaşayan çalışanların ücret anlamındaki tatmini, iş arkadaşları, yöneticiler, işin kendisi gibi faktörlerdeki tatmininden çok daha önemli olabilmektedir (Çolakoğlu vd., 2009:80). Ücretlerin çalışanlar tarafından adil ve yeterli olarak algılanması bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Sığırı, 2007:265).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör de örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü genel anlamda, örgütü ve çalışanı şekillendiren, öğrenilen ve diğer çalışanlara aktarılabilen, zaman içerisinde değişiklik gösterebilen değer, düşünce ve normlardan oluşan bir sistem olarak ifade edilmektedir (Çavuşoğlu ve Köse, 2016:120). Örgüt kültürü, üyelerin iletişimde kullandıkları ortak bir dil, tavır, semboller, yüksek ürün kalitesi, yüksek verimlilik, düşük devamsızlık gibi üyelerce paylaşılması beklenen temel değerlerin varlığı ve dış çevreye karşı oluşturulan bir imaj olarak ifade edilmektedir ve örgütsel bağlılığı da etkileyen bir unsurdur (Hoş ve Oksay, 215:7).

Yönetimin aldığı kararların ve uygulamalarının bireylerce ne şekilde algılandığını ifade eden örgütsel adalet kavramı örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunan bir diğer faktördür. Bireylerin, örgütlerinin, örgütsel uygulamalarının ve yöneticilerinin adil olduğunu algılaması durumunda örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışlar geliştirmelerini söz konusu olacaktır (Yürür, 2015:189). Kaynakların dağıtımı ile ilgili olarak dağıtımsal adalet ve karar alma süreci ile ilgili olarak da prosedürel olmak üzere örgütsel adalet iki açıdan ele alınmaktadır. Burada, özellikle prosedürel adaletin örgütsel

bağlılık ve yöneticilerin adil görülmesi gibi önemli sonuçlara neden olması söz konusudur (Şahin ve Kavas, 2016:126).

Başarılı performans sergileyen çalışanlara teşekkür mesajını iletmenin en iyi yolu olan örgütsel ödüller de örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olmaktadır. Çalışanların birçoğu, aldığı ücreti zaten hak ettiğini düşünmektedir. Bu yüzden, eğer birey işinde özel bir çaba sarf ettiğini ve ekstra başarı sergilediğini düşünüyorsa, bu durumlarda ödüllendirilmesi onun daha fazla tatmin olmasına neden olacaktır. Bundan dolayı da örgütsel ödüller bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu etkiler yapmaktadır. Çalışan kendisine verilen ödülleri yeterli ve adil olarak görürse, örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık hissedecektir (Hoş ve Oksay, 2015:7).

Örgütsel bağlılığa etkisi olan bir diğer faktör, takım çalışmasıdır. Herhangi bir takıma ait olduğunu hisseden bir çalışanın verimliliği ve örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olmaktadır. Takım tarafından bireye geçen sinerji, olumlu tutum ve davranışlar çalışanın performansına yansımaktadır. Bunun yanında, çalışanın diğer iş arkadaşları ile ilişkilerinin derecesi de bağlılıklarını etkilemektedir (Karasoy, 2011:61).

Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek de, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Bireyin örgütsel desteği hissetmesi, örgüte olan aidiyet duygusunu artırmakta ve örgütsel değerleri benimsemesini sağlamaktadır. Örgüt tarafından desteklendiğini düşünen çalışan, örgütten gelen psikolojik yakınlığın karşılığı olarak, örgüte karşı duygusal bir bağlılık geliştirmesi söz konusu olmaktadır (Topaloğlu ve Dalgın, 2013:286).

5.3. ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER

Yeni iş olanakları, profesyonellik, işsizlik oranı, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ve sektörün durumu gibi unsurlar da, örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin yeni bir iş bulma olasılığının düşük olması, örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Bunun yanı sıra, bireyin eğitim düzeyinin yüksek olması, iş olanaklarının da fazla olacağını düşündüreceğinden, örgütsel bağlılığı zayıf olacağı söylenebilmektedir (Karasoy, 2011:61-62)

Profesyonel çalışanlar, kendi kurallarını koyan, kuralların geçerliliğine inanan, sorumluluk üstlenebilen, bağımsız hareket etmeye düşkün bireyler şeklinde

tanımlanmaktadır. Bu profesyonel bireylerin örgütlerinin mesleki gelişime destek veriyor olması, örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, işsizlik oranının yüksek olması, sektörün istikrarsızlığı, ülkenin sosyo-ekonomik durumun zayıf olması gibi nedenler de çalışanın örgütten ayrılmasını zorlaştırmaktadır (Karasoy, 2011:62).

6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Giderek artan rekabet koşulları beraberinde, örgütler artık başarılı çalışanlarını kaybetmemek için maddi imkanlar sağlamanın yeterli olmadığını farkına varmışlardır. Buna bağlı olarak, olası olumlu ve olumsuz sonuçları anlamında örgütsel bağlılık örgütlerin üzerine düştükleri bir kavram haline gelmiştir (Güllüoğlu, 2011:85). Artık örgütlerin en önemli amaçlarından biri, çalışanların örgüte yönelik bağlılıklarını arttırılmasının sağlanabilmesidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, düşük olan çalışanlara oranla, üretime ve örgüte katılmaları daha etkin gerçekleşmekte ve daha iyi performans sergilemeleri söz konusu olmaktadır. Ayrıca bu bireyler, çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler kurmakta ve işe yönelik tatminleri de daha yüksek düzeyde olmaktadır (Gürkan, 2006:49).

Örgütsel bağlılık temelde, kişiden kişiye ve duruma göre farklılıklar gösteren bir yapıda olsa da örgütler tarafından elde edilebilecek yararların başlıcaları şu şekilde sıralanabilmektedir (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015:123-124).

- ✓ *Örgütün amaç ve değerlerini benimseme:* Bireyin kişisel değer, hedef ve beklentileri ile örgütün bireye bu anlamda sunabilecekleri ne derece örtüşüyorsa, bağlılığın sağlıklı bir şekilde artması sağlanabilecektir.
- ✓ *Örgüt için fedakarlık yaparak çalışma:* Çalışanların, örgüt hedefleri için olması gerekenin ötesinde bir çaba göstermeleri, bu bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarıyla açıklanabilecektir.
- ✓ *Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma ve örgütle özdeşleşme:* Bireyin gruba üye olması, kendisini keşfetmesine ve kendine gerçekleştirmesine yardımcı olmakta ve bireye işletmeye ait olma hissi sağlamaktadır. Eğer örgüt imajı, saygınlığı ve güvenilirliği yüksek olarak düşünülüyorsa, bireyin de daha fazla özdeşleme sergilemesi beklenecektir.

- ✓ *Bilgi paylaşımı ve bilginin yayılmasına olumlu katkı sağlanması:* Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, bilgi toplanması, bilgi ve verilerin paylaşılması ve çalışanlara yayılması daha etkin işletilmektedir.

Randall (1987), örgütsel bağlılığın düşük, ılımlı ve yüksek bağlılık olmak üzere üç düzeyi bulunduğundan bahsetmekte ve bu üç düzeyde de hem bireylere hem de örgütlere yönelik olumlu ve olumsuz sonuçların ortaya çıktığını ifade etmektedir. Söz konusu örgütsel bağlılık düzeyleri ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Düşük örgütsel bağlılık düzeyinde, birey, onu örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlere sahip olmasa da, yaratıcılığının ve gelişime açıklığının ortaya çıkması söz konusu olabilecektir. Bunun yanı sıra, düşük bağlılık hisseden birey, kendisine bir yandan farklı iş alternatifleri arayacağından bu durum insan kaynaklarının etkin kullanımını sağlayabilecektir. Örgüt de, içten gelen bu informel iletişim ağından zamanında faydalanabilirse, ortaya çıkabilecek ciddi problemlerin üstesinden daha etkin şekilde gelebilecektir. Bu olumlu sonuçların yanında, düşük düzeyde bağlılık sergileyen çalışanlar, bireysel görevle ilgili çabalarda geri durdukları gibi, grup bağlılığın sağlanmasında da pek fazla çaba göstermeyeceklerdir. Aynı zamanda, düşük örgütsel bağlılık sonucunda, söylenti, itiraz ve şikayet durumları ortaya çıktığından, örgütün zarar görmesi söz konusu olabilece, müşterilerin güveni sarsılabilecek ve maddi kayıplar ortaya çıkabilecektir. Benzer şekilde, örgüt içerisinde gerçekleşen informel zararlı dedikodu ve söylentiler, otorite düzenini tehdit edebilecek ve yönetimin meşruluğunu tehlikeye düşürebilecektir (Bayram, 2005:135-136).

İlmlı örgütsel bağlılık düzeyinde, bireyin deneyim olarak güçlü fakat örgüte bağlılığının ve özdeşleşmesinin tam olarak gerçekleşmediği bir seviyede bulunduğu söylenebilmektedir. Bu düzeyde bağlılık hisseden çalışan, örgüte ait bütün değerlerini değil yalnızca bazılarını benimsemektedir. Bu bağlılığın olumlu sonuçları arasında, çalışanların çalışma sürelerinin uzun olması, işten ayrılma niyetlerinin ve personel devir hızının daha düşük olması ve iş tatmininin artması sayılabilmektedir (Seyhan, 2014:63-64).

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları (Randall, 1987:462).

		Bireysel		Örgütsel	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Bağlılık Düzeyi	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> * Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük * İnsan kaynaklarının daha etkin kullanımı 	<ul style="list-style-type: none"> * Daha yavaş kariyer gelişimi ve terfi * Örgütsel dedikodular nedeniyle kişisel maliyetler * Muhtemel işten çıkarma, ayrılma ya da örgütsel hedefleri engelleme çabaları 	<ul style="list-style-type: none"> * Moralin yükseltilmesi ve yeni çalışanların alınmasıyla, birliği bozan ve düşük performanslı çalışanların işgücü devrinin zararının azaltılması * Örgüt için faydalı sonuçlar sağlayan örgütsel dedikodu 	<ul style="list-style-type: none"> * Daha fazla işgücü devri, işe geç gelme, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş miktarı, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı illegal faaliyetler, sınırlı ekstra rol davranışlar, zarar verici rol modelliği, zarar verici sonuçlara neden olan örgütsel dedikodu, çalışanlar üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	İlımlı	<ul style="list-style-type: none"> * Gelişmiş aidiyet duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev * Yaratıcı bireycilik * Örgüt dışındaki kimliğin sürdürülmesi 	<ul style="list-style-type: none"> * Kariyer ilerlemesi ve terfi fırsatlarının sınırlanabilmesi * Bağlılık düzeylerinin kolaylıkla anlaşılabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> * Çalışanın işte kalma süresinin artması, işten ayrılma niyetinin azaltılması, işgücü devrinin azaltılması ve daha fazla iş tatmini 	<ul style="list-style-type: none"> * Çalışanların extra rol davranışlarını ve vatandaşlık davranışlarını sınırlandırması * Çalışanların örgütsel taleplerle iş dışı talepleri dengeleyebilmesi * Örgütsel etkinlikteki muhtemel düşüş
	Yüksek	<ul style="list-style-type: none"> * Bireysel kariyer ilerlemesi ve yükselen ücret * Örgüt tarafından ödüllendirilen davranış * Bireyin işini tutkuyla yapmasının sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> * Bireysel gelişim, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareketlilik fırsatlarının bastırılması * Değişime karşı bürokratik direnç * Sosyal ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik * Çalışan dayanışmasının eksikliği * İş dışı organizasyonlar için sınırlı zaman ve enerji 	<ul style="list-style-type: none"> * Güvenli ve istikrarlı işgücü * Daha fazla üretim için çalışanların örgüt taleplerini kabul etmesi * Yüksek düzeyde görev rekabeti ve performans * Örgütsel hedeflerin karşılanabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> * İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı * Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyumluluk eksikliği * Geçmiş politika ve süreçlere olan güvenin bozulmaması * Çok istekli çalışanlara yönelik rahatsızlık ve düşmanlık besleme * Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan davranışlar gerçekleştirme

İlımlı bağlılık, birey ile örgüt arasındaki değer uyumunu yansıttığından bireye de kişisel tercih imkanı vermekte ve böylece dengeli bir bağlılık oluşabilmektedir. Aynı

zamanda, ılımlı düzeydeki bağıllık, bireyin topluma karşı sorumluluğu ile örgüte yönelik sadakati arasında kararsızlık yaşaması gibi olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir. Tam anlamıyla bağıllık duymayan çalışan, ekstra-rol ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sınırlandırarak, örgüt içerisinde yardımlaşma, takım çalışması, bilgi paylaşımı gibi davranışlardan da kaçınabilmekte, örgüt adına fazladan çaba göstermek istememektedir (Seyhan, 2014:63-64).

Yüksek örgütsel bağıllık düzeyindeki bireyler ise, örgüte yönelik oldukça kuvvetli bir bağıllık hissetmektedirler. Bu durum, bir yandan, örgüt tarafından bu bireylerin ödüllendirilmelerine ve performanslarının artmasına imkan sağlarken, diğer yandan çalışanların yaratıcılıklarının azalması ve değişime yönelik bir direnç geliştirmelerine yol açabilecektir. Bunun yanı sıra, genel anlamda, performansı yükselmekte olan, güvenli ve istikrarlı hareket eden bir işgücüne sahip olan örgüt, örgütsel esnekliğini azaltabilmekte ve yüksek performans sergileyenlere yönelik bir baskı kurma eğiliminde olabilmektedir (Çetin, 2011:70).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KURAMSAL TEMELİ

Bir çalışan tutumu olarak örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisi Blau (1964) tarafından geliştirilen *sosyal mübadele kuramı* ile açıklanabilecektir. Bu kurama göre (Öz, 2015:76-77);

- Bireyler gönüllü davranışlarını, karşılığında almayı bekledikleri fayda veya iyiliği göz önünde bulundurarak gerçekleştirmekte ve bu süreci bir değiş-dokuş yani mübadele süreci olarak değerlendirmektedirler.
- Bireyin aldığı fayda veya iyiliğin karşılığını verme isteği, birey ili ilgilidir. Çünkü, bu fayda ya da iyiliğe karşılık vermenin belirlenmiş bir zamanı veya biçimi yoktur, bunlar doğrudan birey tarafından belirlenmektedir.
- Bireyin aldığı fayda ya da iyiliğin karşılığını ödemesi veya sağladığı faydanın karşılığının alınmasında taraflar arasındaki güven oldukça önemlidir. Söz konusu güven, tarafların aldıkları ya da sağladıkları faydanın karşılığını uygun bir zaman ve durumda birbirlerine sağlayacaklarına dair inançlarını ifade etmektedir. Üçüncü bir kişinin bu ilişkiye müdahale etmesi söz konusu olmayacaktır.

Sosyal mübadele bakış açısı ile bireyler diğerleriyle arzuladıkları somut sonuçlara ulaşabilmek amacıyla işbirliği yapmaktadırlar. Burada ifade edilen diğerleri, diğer bireyler olabileceği gibi gruplar ya da örgütlerde olabilmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında, Sosyal Mübadele bakış açısı, örgütler tarafından bireylere nasıl muamele edildiği, onların ihtiyaçlarıyla ne derecede alakadar olduğuna vurgu yapmaktadır. Bireyler de, örgütlerinin onların iyi olmasını gözetmesi ve örgüte yönelik katkılarına değer vermesine ilişkin inançlar geliştirmektedirler (Gürbüz, 2006:52-53).

Sosyal mübadele kuramı, çalışanların işlerine ve örgütlerine neden daha bağlı veya daha az bağlı hale geldiklerini tanımlamada kuramsal bir temel sağlamaktadır (Ariani, 2013:48). Bireyler, örgüte çabaları, düşünceleri ve fiziksel güçleri ile katkıda bulduklarını düşündüklerinden, bunun karşılığı olarak da örgütten bazı getiriler

beklemektedirler. Bu durumda, bireyin beklentilerinin örgüt tarafından karşılanıp karşılanamaması, hem bireyin bağlılığına hem de sergileyeceği rol ötesi davranışlarına yansiyacaktır. Sosyal mübadele kuramı açısından, adaletli muamele ve tatminkar çalışma şartlarına karşı bağlılığın artması ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu rol ötesi davranışlar sergilenmesi söz konusu olacakken, bunun aksi durumunda ise, misilleme, devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuz rol ötesi davranışların ortaya çıkması muhtemel olacaktır (Gürbüz, 2006:52-53).

Bireyler, örgütlerinden ekonomik ve sosyo-duygusal kaynaklar aldıkları zaman, kendileri de aynı şekilde karşılık verme ve geri ödeme zorunluluğu hissetmektedirler. Bireyler için örgütlerine geri ödeme yapmanın bir yolu da örgüte olan bağlılık düzeylerini arttırmalarıdır. Bağlılıklarını arttıran bireyler, bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynaklarını örgütsel eylemlere daha etkin bir şekilde katmaları, örgütten aldıkları getirilere karşı verebilecekleri etkili bir cevap olarak düşünmektedirler. Bireylerin bağlılıklarının artması ile birlikte, örgütteki rol performanslarının önemli düzeyde yükselmesini de beraberinde getirmektedir. Bahsi geçen kaynakları çalışanlarına sağlamada başarısız olan örgütlerde ise, bireyler, bağlılıklarını azaltmakta ve örgütsel rollerinden geri çekilme davranışı sergilemeleri söz konusu olmaktadır (Saks, 2006:603).

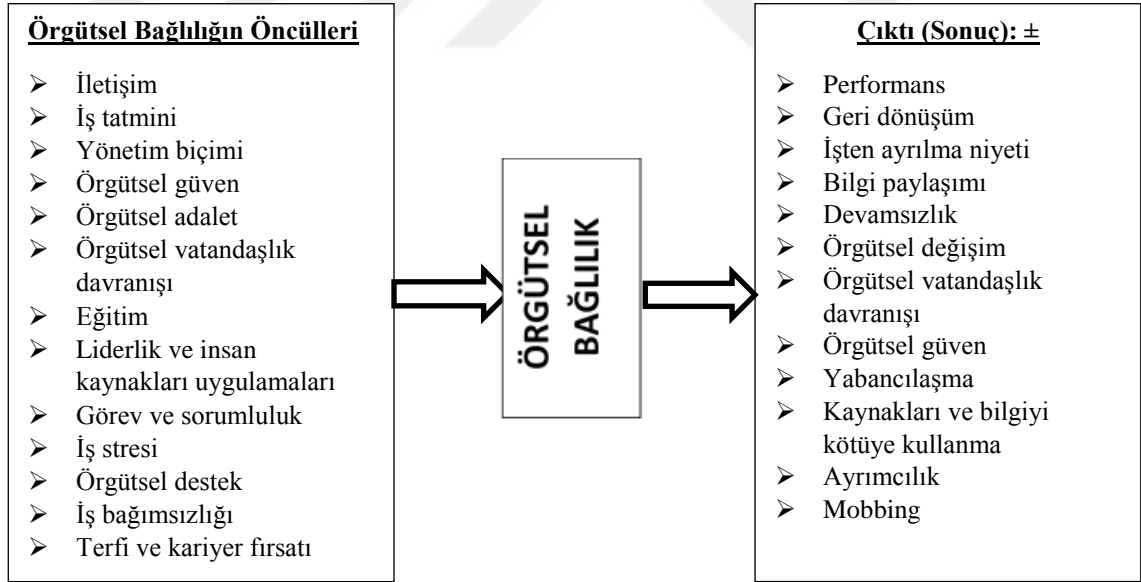
Örgütsel bağlılık kavramı, işle ilgili davranışsal çıktılar üzerinde oldukça önemli etkisi bulunan bir işyeri tutumu olarak ele alınmaktadır ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile de arasında önemli düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, tüm örgütsel bağlılık türleri (duygusal, devamlılık ve normatif) ile, hem örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları hem de bireylerarası üretkenlik karşıtı iş davranışları önemli ilişkiler göstermektedir (Hammond, 2008:23-26).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, önemli örgütsel normlara zarar veren ve örgütün ve örgüt üyelerinin refahını tehdit eden gönüllü davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların, istemedikleri çalışma ortamlarında misilleme aracı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girişmeleri daha muhtemel olmaktadır. Bağlılık düzeyleri düşük olan çalışanların, işlerini kaybetme konusunu pek fazla önemsememeleri ve işlerini tehlikeye atarak bu

davranışları sergileme konusunda daha istekli olmaları söz konusu olmaktadır (Ariani, 2013:49).

Örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ortaya çıkaran nedenlerin benzer kavramlar olduğu da söylenebilir. Çalışma ortamında gerçekleşen olumsuz uygulamalar, bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını daha fazla sergilenmelerine, olumlu uygulamalar ise, örgütsel bağlılıklarının artmasına yol açabilecektir (Aktaş, 2014:351).

Örgütsel bağlılık öncülleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisi aşağıdaki şekilden faydalanılarak açıklanabilecektir. Görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığın öncüllerinin yeterli olmamasının sonucu olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları ortaya çıkabilmektedir. Örgüt içindeki iletişim, güven, adalet, destek, terfi, kariyer fırsatı ve benzeri değişkenlerle ilgili beklentiler bireylerin düşündüklerinin altında gerçekleştiğinde örgütsel bağlılık düzeyinin zayıflayacağı ve bunun sonucunda da, örgütsel ve bireysel boyutta üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşması söz konusu olabilecektir (Demirel, 2009:127).



Şekil 12: Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisi (Demirel, 2009:127)

Bireylerin örgüte bağlılıklarının oluşmasında etkili olan, iletişim, güven, saygı, adalet, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş bağımsızlığı gibi beklentilerinin

sağlanması, onların işlerine ve örgütlerine daha olumlu bakış açısı geliştirmelerine neden olacaktır. Diğer yandan, bu faktörlerin bireyin beklentilerine uymaması durumunda üretkenlik karşıtı iş davranışları meydana gelmesi söz konusu olabilecektir. Bireysel ve örgütsel anlamda performansın düşmesi, işten ayrılma, işe devamsızlık oranlarının artması, bilginin kötüye kullanımı veya paylaşılmaması, değişime direnç gösterilmesi, örgüt içerisinde güvensiz bir ortamın oluşması, örgütsel vatandaşlık davranışının gerçekleştirilememesi, örgüt üyeleri arasında ayrımcılık yapılması ve örgüt içerisinde mobbing davranışlarının ortaya çıkması bu davranışlar örnek olarak verilebilecektir (Demirel, 2009:128). Görülmektedir ki, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılabilmesi için, örgütsel bağlılığın sağlanması oldukça önemlidir.

2. KONUyla İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanların örgüt ortamında algıladıkları olumsuz koşullara yönelik tepkileri sonucu, örgüte ve örgüt üyelerine zarar vermeye yönelik gönüllü davranışlar göstermesi olarak ele alınabilecektir. Bunun tersi durumunda, bireylerin çalışma ortamlarını olumlu algılamaları sonucu da örgütsel bağlılıkları artacak, buna bağlı olarak da örgüte yönelik olumlu davranışlar sergilemeleri söz konusu olacaktır. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramının birçok farklı değişkenle ilişkisini inceleyen çalışma olduğu görülmektedir. Fakat üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı ile ilgili gerek ulusal gerek uluslararası alanda yapılmış olan çalışmaların sayısı oldukça düşüktür.

Ramshida ve Manikandan (2013) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı düzeyde ters yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık bağımsız değişken, üretkenlik karşıtı iş davranışları bağımlı değişken olarak ele alınmış, yapılan regresyon analizine göre, örgütsel bağlılığın önemli düzeyde üretkenlik karşıtı iş davranışlarını açıkladığı ifade edilmiştir. Araştırmada, bağlılığın artması durumunda, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasının engellenebileceği ileri sürülmektedir.

Bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir diğer çalışma Ariani (2013) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, bağlılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ters yönlü ve anlamlı bir

korelasyon bulunmaktadır. Buna göre, bağılılıkları düşük olan çalışanların olumsuz işyeri davranışları gerçekleştirmeleri daha muhtemel olmaktadır. Tersine durumda da, bireylerinin bağılılıklarının artması, bu davranışları sergileme düzeylerini düşürmektedir. Ayrıca yapılan bu çalışmaya göre, cinsiyetin üretkenlik karşıtı iş davranışları ve bağılılığı etkilediğı görülmüştür. Özellikle, erkek çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ortalama puanlarının, kadın çalışanların ortalama puanlarına göre önemli düzeyde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağılılığın düşük olduğu durumlarda bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme oranları da artmaktadır. Örgütsel bağılılığın yüksek olması da örgütsel vatandaşlık gibi olumlu işyeri davranışlarının artmasına neden olabilecektir. Dalal (2005) tarafından yapılan bir diğer araştırma, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini incelemeye yöneliktir. Araştırma sonuçlarına göre, bu iki davranış arasında ılımlı düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağılılık arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik ulusal alanda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmacılar üretkenlik karşıtı iş davranışları ile etik iklim, örgütsel vatandaşlık, kişilik özellikleri gibi değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır. Bu araştırmalara yönelik sonuçlar aşağıda kısaca özetlenecektir.

Dirican (2013) tarafından, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik araştırmanın sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağılılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, söz konusu kavramların demografik özelliklerine göre de farklılık gösterdiği görülmüştür.

Yapılan bir diğer çalışma da, Ödemiş (2011) tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırmadır. Yapılan analizler neticesinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ve gelişime açıklık arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki, duygusal denge ve dışa dönüklük arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki saptanırken, uyumluluk arasında herhangi bir korelasyon ilişkisi saptanamamıştır. Yani, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık

değişkenlerinin anlamlı bir yordayıcı olduğu görülürken, uyumluluk değişkeninin önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Kılıç (2013) tarafından yapılan bir araştırmada ise, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel etik iklim ilişkisi ele alınmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre de, örgütsel etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, beyaz yakalı çalışan bireylerin, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu bağlamda, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık ve bu değişkenlerin alt boyutları ile olan ilişkileri analiz edilmiştir. Ayrıca hem üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hem de örgütsel bağlılığın cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi faktörleri bakımından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

Örgütlerin sağlıklı bir şekilde varlıklarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için, kuşkusuz çalışanların örgütlerine yönelik tutum ve davranışları oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Bu noktada, çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması sağlıklı bir örgüt ortamı ve işleyişi sağlamak açısından arzu edilen çalışan tutumları olarak değerlendirilebilecekken, üretkenlik karşıtı iş davranışları, mümkün olduğunca azaltılması gereken, istenmeyen işyeri davranışları niteliği taşımaktadır. Bu nedenlerden dolayı, bu iki kavram da araştırmacıların üzerinde önemle durdukları konular arasında yer almaktadır. Örgütsel bağlılık uzun yıllardır sıklıkla çalışılan konular arasında yer alırken, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine yapılan çalışmaların son dönemlerde artış gösterdiği görülmektedir (Örneğin, Bowling ve Gery, 2015; Ansari vd., 2013; Tian vd., 2014; Doğan ve Kılıç, 2014; Korkmaz 2014) .

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığın birçok değişken ile ilişkisini ölçmeye yönelik oldukça fazla çalışmaya rastlanabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılmış olan araştırmaların ise daha az sayıda olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi ölçen yabancı literatürde az sayıda çalışma bulunurken, Türkiye’de ise bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ölçen ampirik bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmanın, özellikle beyaz yakalı çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık konularında algılarının belirlenmesi, örgütlerin burada elde edilen sonuçlardan yararlanarak aksaklıkları tespit

edebilmesi, ayrıca benzer kavramlarla ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara da yol gösterici olması açısından önemli olduğu söylenebilecektir.

2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın yalnızca Bursa’da beton sanayinde faaliyet gösteren tek bir işletmede gerçekleştirilmiş olması, araştırmanın yeri ve uygulama alanı bakımından sınırlılığını belirlemektedir. Bu noktada özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları sorularının örgüt yöneticilerini rahatsız etmesi ve verilerin toplanabilmesi için gerekli izinlerin işletmeler tarafından verilmemesi nedeniyle daha fazla örneklem byklğine ulaşılamaması söz konusu olmuştur. Uygulama yapılabilmesi için görüşülen birçok işletmeden konunun hassas ve istenmeyen iş yeri davranışlarını ölçen bir nitelik taşıması nedeniyle olumsuz dönüş alınmıştır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, verilerin yalnızca beyaz yaka çalışanlardan toplanmış olmasıdır. İnsan kaynakları, mali işler, lojistik, satın alma, kalite kontrol, pazarlama ve satış gibi tüm beyaz yaka çalışanların bulunduğu departmanlarda çalışan bireylerden anket formları yoluyla veri toplanmış, mavi yaka çalışanlar araştırmaya dahil edilmemiştir.

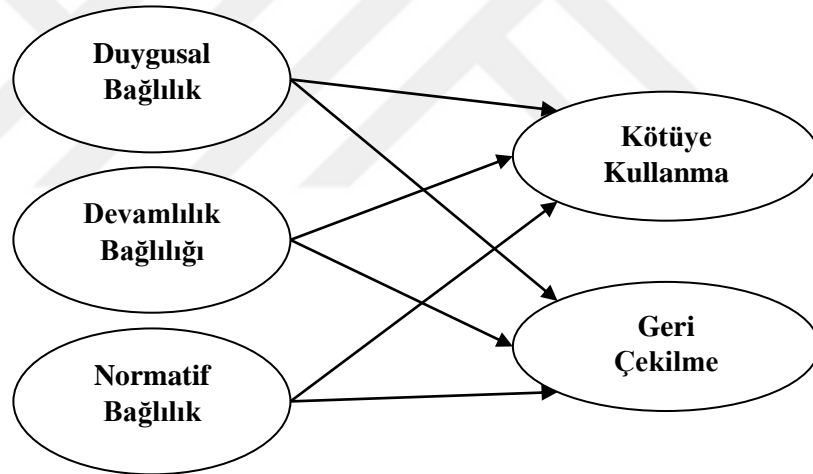
Araştırmada, en önemli kısıtlardan birisi de, üretkenlik karşıtı iş davranışları anketinin yanıtlanmasında çalışanların içtenlikle yanıtlama ve katılma konusunda gönüllülük göstermemeleri sayılabilir. Bu noktada, araştırmaya katılanların anketi cevaplama aşamalarında söz konusu sorulara içtenlikle cevap veremedikleri düşünülmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Örgütsel bağlılık kavramı, işle ilgili davranışsal çıktılar üzerinde oldukça önemli etkisi bulunan bir işyeri tutumu olarak ele alınmaktadır ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılığın türleri (duygusal, devamlılık ve normatif) arasında önemli düzeyde ilişkiler bulunmaktadır (Hammond, 2008:23-26). Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel normlara zarar veren, örgüt ve örgüt üyelerinin refahını tehdit eden gönüllü davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların, çalışma ortamlarında bireylerin, istemedikleri

durumlara karşı misilleme aracı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girişmeleri daha olası olmaktadır (Ariani, 2013:49).

Yukarıda verilen açıklamalara dayanılarak, bir işyeri tutumu olarak örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları üzerinde etkisi bulunduğu düşünülerek araştırmanın modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin orijinali dört faktörlü bir yapı sergiliyor olmasına rağmen, bu çalışmanın faktör analizi sonuçlarına göre elde edilen yapı nedeniyle (faktör analizi başlığında ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır) modelde üretkenlik karşıtı iş davranışları iki faktörlü olarak çizilmiştir. Modelde, örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın araştırma kapsamında üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ele alınan kötüye kullanma ve geri çekilme alt boyutlarını açıklayıp açıklamadığını belirlemek amaçlanmaktadır.



Şekil 13: Araştırma Modeli

Belirlenmiş olan araştırma modelinden yola çıkılarak belirlenen hipotezler aşağıda sıralanmaktadır.

H1: Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında ters yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

H2: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları kötüye kullanma alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

- a. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışları kötüye kullanma alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.
- b. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının devamlılık bağlılığı alt boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışları kötüye kullanma alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.
- c. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının normatif bağlılık alt boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışları kötüye kullanma alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

H₃: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

- a. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.
- b. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının devamlılık bağlılığı alt boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.
- c. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının normatif bağlılık alt boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

4. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Bursa il sınırları içerisinde beton sanayinde faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanları olarak belirlenmiştir. Tamsayım yöntemi kullanılarak belirlenen araştırmanın örnekleme de, Bursa'da beton sanayinde faaliyet gösteren bir işletmenin beyaz yakalı çalışanlarının tümünü kapsayan 104 kişi oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresine ait frekans dağılımları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir. Tabloda da görülebileceği üzere, araştırmaya katılanların büyük bir kısmı erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %79,8'i erkek çalışanlardan (83) oluşmuşken, %20,2 kadın çalışanlardan (21) oluşmaktadır.

Örneklem yaş değişkenine göre incelendiğinde, en fazla katılımcının 26-30 yaş (%22,1) ve 31-35 yaş (%24) aralığındaki kişiler olduğu görülmektedir. Ayrıca katılanlardan 10'u 18-25 yaş (%9,6), 11'i 36-40 yaş (%10,6), 19'u 41-45 yaş (18,3), 12'si 46-50 yaş aralığındadır. En düşük katılım ise 4 kişi ile 51 ve üzeri yaş aralığında (%3,8) bulunmaktadır.

Araştırmaya katılanların büyük bir kısmının evli olduğu da görülmektedir. Katılımcıların %69,2'si evli (72), %29,8'i bekarlardan (31) oluşmakta, yalnızca %1'i boşanmış ve dul çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 4: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	21	20,2
Erkek	83	79,8
Yaş	Sayı	%
18-25	10	9,6
26-30	23	22,1
31-35	25	24
36-40	11	10,6
41-45	19	18,3
46-50	12	11,5
51 ve üzeri	4	3,8
Medeni Durum	Sayı	%
Evli	72	69,2
Bekar	31	29,8
Boşanmış/Dul	1	1
Öğrenim Durumu	Sayı	%
İlköğretim	3	2,9
Lise	11	10,6
Önlisans	21	20,2
Lisans	44	42,3
Lisansüstü	25	24
Çalışma Süresi	Sayı	%
1-5 Yıl	34	32,7
6-10 Yıl	20	19,2
11-15 Yıl	17	16,3
16-20 Yıl	23	22,1
21 Yıl ve üzeri	9	8,7

Örneklem öğrenim durumu bağlamında incelendiğinde, %42,3'lük bir oran ile katılımcıların çoğunlukla lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bunu %24 ile lisansüstü mezunları, %20,6 ile önlisans mezunları, %10,6 ile de lise mezunları takip etmektedir. Katılımcılar arasında çalışanların dağılımında en düşük oran %2,9'la ilköğretim mezunlarına aittir. Bu durum, katılımcıların tümünün beyaz yaka çalışanlar olması nedeniyle, eğitim düzeyi daha yüksek olması gerekliliği ile açıklanabilecektir.

Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde, çalışanların önemli bir oranının bu işletmede 1-5 yıl arası çalışmış oldukları görülmektedir (%32,7). Bu durum, söz konusu işletmede kısa bir süre önce bir yenilenme yapılmasıyla, uzun süredir çalışan ama yeterince etkin olmadığı düşünülen çalışanlar yerine, söz konusu pozisyonlar için gerekli niteliklere sahip çalışanların alınmış olması ile açıklanabilecektir. Ayrıca katılımcıların %19,2'si 6-10 yıldır, %16,3'ü 11-15 yıldır, %22,1'i 16-20 yıldır ve %8,7'si de 21 yıl ve daha fazladır bu işletmede çalışmaktadır.

5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma için kullanılacak veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Hazırlanan anket formları, Bursa'da beton sanayinde faaliyet gösteren bir işletmeye bizzat gidilerek, örnekleme oluşturan 104 çalışana dağıtılmış ve cevaplamaları sona erdiğinde toplanmıştır. Anketlerin tümünden geri dönüş sağlanmış olması nedeniyle, anketlerin geri dönüş oranı %100'dür.

Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorular sorulmuştur. Bu bölümde, katılımcıların, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süreleri hakkındaki bilgilere ulaşılmak amaçlanmıştır.

İkinci bölümde, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla Spector ve Fox (2006) tarafından geliştirilen, Öcel (2010) tarafından, Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirliği yapılan "*Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği*"nden uyarlanan bir ölçek kullanılmıştır. Öcel (2010), 33 madde ve 5 alt boyut olarak geliştirilen Spector ve Fox (2006)'un ölçeğinin Türkçe formunun 32 maddeden oluşan dört faktörlü bir yapısının olduğunu ve ülkemizde üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçebilmek için gerekli psikometrik özellikleri taşıdığını ifade etmektedir (Öcel, 2010:25). Öcel tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekte bulunan alt boyutlar, kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve sabotaj şeklindedir. Araştırmamızda kullanılan ölçekten, yapılmış olan pilot çalışmalar sonucunda, bazı soruların rahatsız edici nitelik taşıması nedeniyle sağlıklı cevaplar alınamayacağının belirlenmesi neticesinde kötüye kullanma alt boyutu içerisinde yer alan 8 soru, çalma boyutunu oluşturan 6 soru ve sabotaj boyutunu içerisinde yer alan 2 soru çıkarılmıştır. Bunun sonucunda veri

toplamada kullanılan ölçek 3 alt boyut ve 16 sorudan oluşan bir soru formuna dönüştürülmüştür.

Katılımcılara, mevcut işlerinde her bir davranışı hangi sıklıkla gerçekleştirdikleri sorulmuştur. İfadeleri, “hiçbir zaman” dan “her gün” e kadar sıralanan beşli likert ölçeği kullanılarak cevaplamaları istenmiştir (Hiçbir zaman=1, Bir veya iki kere=2, Ayda bir veya iki kere=3, Haftada bir veya iki kere=4, Her gün=5). Ölçekte, “İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma” şeklinde kötüye kullanma boyutunu, “Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme” şeklinde geri çekilme boyutunu ve “İşverenimize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa kullanma” şeklinde sabotaj boyutunu ölçmeyi amaçlayan sorular yer almaktadır.

Anket formunun son bölümünde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçekte, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere örgütsel bağlılığın üç boyutunu ölçmeyi amaçlayan toplam 17 ifade yer almaktadır. Cevaplayanlar için, “kesinlikle katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar sıralanan beşli likert ölçeği kullanılmıştır (Kesinlikle katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Kesinlikle Katılıyorum=5). Soru formunda, “Bu işyerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum” şeklinde duygusal bağlılık boyutunu, “Şu an bu işyerinde kalmam, istekten ziyade gerekliliktir” şeklinde devam bağlılığı boyutunu ve “Çalıştığım işyerine çok şey borçluyum” şeklinde normatif bağlılık boyutunu ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

6. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ

Elde edilen veriler üzerinden yapılan bütün analizler “SPSS 14.0 for Windows” programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, veri toplamada kullanılan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerine faktör ve güvenilirlik analizi uygulanmış ve demografik değişkenler frekans analizine tabi tutulmuştur. Daha sonra yapılan normallik testlerinde, Örgütsel Bağlılık verileri normal dağılım gösterirken, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları verilerinin normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Buna bağlı olarak, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analizlerde Mann-

Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Örgütsel Bağlılık verilerinin farklılık analizlerinde ise, T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Son olarak da, örgütsel bağlılık değişkeni alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını açıklayıp açıklamadığını test etmek için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

7. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR

7.1. FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

7.1.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

16 madde olarak uygulanan ölçeğe faktör analizi yapılmadan önce 1., 2. ve 11. sorular düşük korelasyon değerleri olduğu için analize dahil edilmemiştir. Daha sonra yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, 4. ve 12. soruların birden fazla faktöre yüklendikleri tespit edilmiş ve bu sorular da analizden çıkartılarak faktör analizi yeniden uygulanmış ve üç faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları için yapılmış olan faktör analizi sonucu elde edilen toplam açıklanan varyans tablosunda ölçeğin kaç faktörden oluştuğu ve bu faktörlerin ölçülmek istenen olguyu ne derecede ölçtükleri görülebilmektedir. Tablo 5'e göre, birinci faktörün ölçtüğümüz olgu yani üretkenlik karşıtı iş davranışlarını %29,7; ikinci faktörün %18,6; üçüncü faktörün %11,7 oranında ölçtüğü görülmektedir.

Hangi maddenin hangi faktöre ait olduğunu belirlemek ve faktör yapısını oluşturabilmek için döndürülmüş faktör çözümü tablosuna bakmak gerekmektedir. Bu tablo incelenirken her bir maddenin hangi faktör altında en yüksek değere sahip olduğuna bakılır ve bu maddeler gruplandırılarak faktör yapısı oluşturulur. Tablo 6 incelendiğinde, ÜKİD5, ÜKİD6, ÜKİD8 ve ÜKİD15 maddeleri birinci faktör, ÜKİD3, ÜKİD10, ÜKİD13 ve ÜKİD14 maddeleri ikinci faktör, ÜKİD7, ÜKİD9 ve ÜKİD16 maddeleri üçüncü faktörü oluşturmaktadır. Ölçeğin orijinal halinden yola çıkılarak, ÜKİD3 ifadesinin birinci faktörün altında olması beklendiği halde ikinci faktörde, ÜKİD7 ifadesi birinci faktörün altında olması beklendiği halde üçüncü faktör altında, ÜKİD9 ifadesi ikinci faktörün altında olması beklendiği halde üçüncü faktör altında ve

ÜKİD15 ifadesi üçüncü faktörün altında olması beklendiği halde birinci faktör altında toplandığı görülmektedir.

Tablo 5: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği İçin Toplam Açıklanan Varyans

Değişken	Özdeğerler			Döndürülmemiş Faktör Analizi Çözümü		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,270	29,727	29,727	3,270	29,727	29,727
2	2,051	18,645	48,372	2,051	18,645	48,372
3	1,295	11,775	60,147	1,295	11,775	60,147
4	,863	7,848	67,995			
5	,806	7,327	75,322			
6	,652	5,923	81,245			
7	,643	5,841	87,086			
8	,570	5,179	92,266			
9	,432	3,923	96,189			
10	,279	2,533	98,722			
11	,141	1,278	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği İçin Döndürülmüş Faktör Çözümü

	Değişken		
	1	2	3
ÜKİD3		,665	
ÜKİD5	,801		
ÜKİD6	,726		
ÜKİD7			,729
ÜKİD8	,886		
ÜKİD9			,569
ÜKİD10		,435	
ÜKİD13		,706	
ÜKİD14		,718	
ÜKİD15	,797		
ÜKİD16			,792

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 5 iterations.

Elde edilen bu sonuçlara bağlı olarak, ÜKİD5, ÜKİD6, ÜKİD8 ve ÜKİD15 maddelerinden oluşan birinci faktör “*kötüye kullanma*”, ÜKİD3, ÜKİD10, ÜKİD13 ve ÜKİD14 maddelerinden oluşan ikinci faktör “*geri çekilme*” boyutu şeklinde ele alınacaktır. Analiz sonucunda, üçüncü faktör altında yer alan ifadelerin anlamlı bir bütünlük oluşturmaması tespit edildiğinden sonraki analizlerde kullanılmaması uygun

görülmüştür. Bu nedenle, araştırmamız bağlamında üretkenlik karşıtı iş davranışları iki boyutlu bir yapıda araştırmamızda kullanılmıştır.

7.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel bağlılık değişkeni için yapılmış olan faktör analizi sonucu elde edilen toplam açıklanan varyans tablosunda ölçeğin kaç faktörden oluştuğu ve bu faktörlerin ölçülmek istenen olguyu ne derecede ölçtükleri görülebilmektedir. Tablo 7'ye göre, birinci faktörün ölçtüğümüz olgu yani örgütsel bağlılığı %32,4; ikinci faktörün %18,5; üçüncü faktörün %7,3; dördüncü faktörün %6,1 oranında ölçtüğü görülmektedir.

Hangi maddenin hangi faktöre ait olduğunu belirlemek ve faktör yapısını oluşturabilmek için bakılan döndürülmüş faktör çözümü tablosuna göre, her maddenin bileşenler altındaki değerleri incelendiğinde, ÖB1, ÖB2, ÖB3, ÖB4, ÖB5, ÖB6 ve ÖB16 maddeleri birinci faktör, ÖB7, ÖB8, ÖB9, ÖB10, ÖB11, ÖB12 maddeleri ikinci faktör, ÖB13, ÖB15, ÖB17 maddeleri üçüncü faktör, ÖB14 maddesinin ise dördüncü faktör altında en yüksek yükleme değerine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Toplam Açıklanan Varyans

Değişken	Özdeğerler			Döndürülmemiş Faktör Çözümü		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,515	32,442	32,442	4,482	26,367	26,367
2	3,148	18,519	50,961	3,076	18,095	44,462
3	1,256	7,388	58,348	2,169	12,759	57,221
4	1,052	6,189	64,537	1,244	7,317	64,537
5	,875	5,149	69,686			
6	,786	4,625	74,311			
7	,734	4,315	78,626			
8	,628	3,694	82,320			
9	,610	3,589	85,909			
10	,480	2,826	88,735			
11	,455	2,677	91,412			
12	,369	2,168	93,580			
13	,297	1,749	95,329			
14	,267	1,571	96,900			
15	,243	1,430	98,330			
16	,172	1,014	99,344			
17	,112	,656	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 8: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Döndürülmüş Faktör Çözümü

	Değişken			
	1	2	3	4
ÖB1	,758			
ÖB2	,545			
ÖB3	,854			
ÖB4	,866			
ÖB5	,852			
ÖB6	,718			
ÖB7		,761		
ÖB8		,604		
ÖB9		,719		
ÖB10		,649		
ÖB11		,724		
ÖB12		,699		
ÖB13			,546	
ÖB14				,731
ÖB15			,782	
ÖB16	,611			
ÖB17			,771	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

7.2. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Güvenilirlik, bir ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalarda kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılıklarının yani güvenilirliklerinin ölçülmesinde kullanılan en yaygın yöntem Cronbach Alpha katsayısıdır. Bu değer 0 ile 1 arası değerler alabilmektedir ve kabul edilebilir bir değer ifade edebilmesi için en az 0,7 düzeyinde olması arzu edilmektedir. Ancak, inceleme türü çalışmalarda bu değer 0,5'e kadar makul kabul edilebileceğini de öngören araştırmacılar mevcuttur. (Çoşkun vd., 2015:124-126).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık ölçekleri ve faktör analizine göre belirlenen üretkenlik karşıtı iş davranışının iki alt boyutu ile örgütsel bağlılığın üç alt boyutu için güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçları sonrasında analize dahil edilen üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin 11 maddesi için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,682 olarak bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise, sırasıyla Cronbach's Alpha değerlerinin, kötüye kullanma için 0,80, geri çekilme için 0,51 civarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar

incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği için ve üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları için elde edilen değerlerin, geri çekilme alt boyutunun katsayısının düşük bir değer almasının yanında, toplam maddelerin iç tutarlılık katsayısının nispeten yeterli bir değer aldığı söylenebilecektir.

Ayrıca, örgütsel bağlılık ölçeğine ve ölçeğin alt boyutlarına da güvenilirlik analizi uygulanmıştır. 17 soruluk örgütsel bağlılık ölçeğinde faktör analizi sonucu 1 soru ölçekten çıkarıldığı için 16 soruya uygulanan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değerinin, 0,82'ye yakın bir değer aldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise, sırasıyla Cronbach's Alpha değerlerinin, duygusal bağlılık için 0,89, devamlılık bağlılığı için 0,80, normatif bağlılık için ise 0,69 civarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ölçek için de sonuçlar incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği için ve örgütsel bağlılık alt boyutları için elde edilen değerlerin, sosyal bilimler için kabul edilebilir değerler arasında yer aldığı söylenebilecektir.

Tablo 9: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

<i>Ölçek</i>	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları</i>	11	0,682
<i>Kötüye Kullanma</i>	4	0,802
<i>Geri Çekilme</i>	4	0,513
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	16	0,823
<i>Duygusal Bağlılık</i>	7	0,891
<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	6	0,799
<i>Normatif Bağlılık</i>	3	0,682

7.3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI

7.3.1. *Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları*

Araştırmaya katılanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda yani parametrik olma şartlarını taşımadığı durumlarda Sperman katsayısı kullanılması gerekmektedir (Baş, 2013:165). Bu araştırmada da üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla elde edilen verilerin

yapılan normallik testiyle normal dağılım göstermediği yani parametrik olmadığı tespit edilmiş, bu nedenle de yapılan korelasyon analizinde Spearman katsayısı kullanılmıştır.

Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 arasında değerler almaktadır ($-1 \leq r \leq +1$). 0'a yakın değerler söz konusu değişkenler arasında doğrusal ve zayıf bir ilişki, ± 1 'e yakın değerler ise bu değişkenler arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir. Bunun yanı sıra, pozitif (+) değerler değişkenler arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğunu gösterirken, negatif (-) değerler ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir (Bayram, 2009:179).

Korelasyon katsayısı (r) değerine göre, korelasyon derecesinin gücü ile ilgili çeşitli şemalar önerilmiştir. Ancak en fazla kullanılan Cohen (1988) tarafından belirlenmiş olanıdır. Cohen, $r=0,1$ değerinin düşük düzeyde korelasyon, $r=0,3$ değerinin orta düzeyde korelasyon ve $r=0,5$ değerinin yüksek düzeyde korelasyon şeklinde yorumlanması gerektiğini ifade etmiştir (Miles ve Banyard, 2007:209-210).

Tablo 10: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Korelasyon Analizi

		Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Kötüye Kullanma	Geri Çekilme	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
<i>Spearman's rho</i>	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1,000						
	Kötüye Kullanma	,457(**)	1,000					
	Geri Çekilme	,970(**)	,296(**)	1,000				
	Örgütsel Bağlılık	-,259(**)	-,028	-,276(**)	1,000			
	Duygusal Bağlılık	-,185	,035	-,193	,730(**)	1,000		
	Devamlılık Bağlılığı	-,140	-,056	-,147	,646(**)	,065	1,000	
	Normatif Bağlılık	-,302(**)	,006	-,330(**)	,739(**)	,487(**)	,289(**)	1,000

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi için r değerinin -,259(**) şeklinde bir değer aldığı görülmektedir. Burada, bu iki değişken arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilecektir. Bu değer negatif (-) işaretli olması ilişkinin ters yönlü

olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisinde biri artarken diğersinin azalması söz konusu olmaktadır. Bunun yanı sıra, iki değişken arasında güçlü bir ilişkinin bulunması, birbirlerini önemli düzeyde etkilediklerini de göstermektedir. Bu durumda, “*çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır*” şeklinde kurulan H₁ hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki bulunup bulunmadığını değerlendirmek amacıyla, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutlarının ortalamaları korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Tablo 10’da görülebileceği üzere, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Duygusal bağlılık $r=,185$, Devam bağlılığı $r=-,140$). Fakat, yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, normatif bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Normatif bağlılık $r = -0,302^{**}$). Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların normatif bağlılıkları artarken, üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunup bulunmadığını değerlendirmek amacıyla, kötüye kullanma ve geri çekilme alt boyutları ile örgütsel bağlılık ortalamaları arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, kötüye kullanma alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Kötüye kullanma $r=-,028$). Bunun yanı sıra, korelasyon analizi sonuçlarına göre, geri çekilme alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Geri çekilme $-,276^{**}$). Buna bağlı olarak, katılımcıların örgütsel bağlılıkları artarken, geri çekilme davranışları azalmaktadır.

7.3.2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

7.3.2.1. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Kötüye Kullanma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

İlk olarak, bağımlı değişkenin, kötüye kullanma ve bağımsız değişkenlerin ise duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olduğu regresyon analizi yapılmıştır. Çok değişkenli regresyon analizine ilişkin çıktılar incelendiğinde, R² değerine göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan kötüye kullanma boyutundaki değişimin yalnızca %1,4'ünü açıkladığı söylenebilecektir. ANOVA testi sonuçlarına göre, F değeri ve anlamlılık seviyesine bakıldığında (F=,453, p>0,05) regresyon modelinin genel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda “Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşısı iş davranışlarının kötüye kullanma alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır” şeklinde kurulmuş olan H₂ hipotezi ve alt hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 11: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Bağımsız Değişken, Kötüye Kullanma Alt Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Model Özeti</i>						
Model	R	R ²	Uyarlanmış R ²	Standart Hata		
1	,116(a)	,014	-,016	,16049		
a. Bağımsız Değişkenler, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık						
<i>ANOVA (b)</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (p)
1	Regression	,035	3	,012	,453	,715(a)
	Residual	2,550	99	,026		
	Total	2,585	102			
a. Bağımsız Değişkenler, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık						
b. Bağımlı Değişken: Kötüye Kullanma						
<i>Katsayılar (a)</i>						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Değişken)	,906	,112		8,08	,000
	Duygusal Bağlılık	,023	,027	,099	2	,381
	Devamlılık Bağlılığı	,005	,021	,024	,880	,819
	Normatif Bağlılık	,004	,022	,022	,230	,850
a. Bağımlı Değişken: Kötüye Kullanma						

7.3.2.2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Geri Çekilme Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişkenin üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutu olan geri çekilme ve bağımsız değişkenlerin ise, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olduğu çok değişkenli regresyon analizine ilişkin analiz çıktılarına göre, modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($F=3,818$, $p<0,05$). Bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki değişimin %10,4'ünü açıklamaktadır. Modele göre, geri çekilme boyutu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında negatif (ters) bir ilişki varken, devamlılık bağlılığı ile pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişkenin normatif bağlılık (Beta= $-0,301$) olduğu görülmektedir. Buna göre, “Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının geri çekilme alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır” şeklinde kurulmuş olan H₂ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 12: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Bağımsız Değişken, Geri Çekilme Alt Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti						
Model	R	R ²	Uyarlanmış R ²	Standart Hata		
1	,322(a)	,104	,077	,24857		
a. Bağımsız Değişkenler, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık						
ANOVA (b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (p)
1	Regression	,708	3	,236	3,818	,012(a)
	Residual	6,117	99	,062		
	Total	6,824	102			
a. Bağımsız Değişkenler, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık						
b. Bağımlı Değişken: Geri Çekilme						
Katsayılar (a)						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,494	,174		8,607	,000
	Duygusal Bağlılık	-,024	,041	-,063	-,582	,562
	Devamlılık Bağlılığı	,029	,033	,087	,865	,389
	Normatif Bağlılık	-,092	,034	-,301	-2,673	,009
a. Bağımlı Değişken: Geri Çekilme						

Ayrıca, model incelendiğinde, regresyon analizi sonuçlarına göre, bağımsız değişkenlerden sadece normatif bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme alt boyunu açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal ve devamlılık bağlılığının ise geri çekilme alt boyutunu açıklamadığı görülmüştür.

7.4. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI

7.4.1. *Katılımcıların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin İncelenmesi*

Bu bölümde, araştırmaya katılan çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarının demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik yapılan analiz sonuçlarına yer verilecektir. Buna göre, katılımcıların sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma sürelerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenecektir. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği için yapılan normallik testine göre elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda yani parametrik olma şartlarını taşımadığı durumlarda, iki ayrı grubun belli bir değişkene ait ortalamalarını karşılaştırmak için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grubun ölçümlerinin karşılaştırılması için ise Kruskal-Wallis Varyans Analizi kullanılması gerekmektedir (Baş, 2013:198-202). Bu nedenle, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik hipotezlerin sınanması için Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır.

7.4.1.1. *Cinsiyete Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark*

Kadın katılımcılar ile erkek katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları puanlarının Mann-Whitney U Testi sonuçları tablodaki gibidir. Sonuçlara göre, kadın katılımcılar ile erkek katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p=0,524$, $p>0,05$). Ayrıca, üretkenlik karşıtı alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye

yönelik yapılan Whitney-U Testi sonuçlarına göre de, alt boyutlarla cinsiyet arasında bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 13: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutları - Cinsiyet İlişkisi Analizinde Grup İstatistikleri

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları</i>	Kadın	21	55,14	1158,00	795,000	,524
	Erkek	82	51,20	4198,00		
<i>Kötüye Kullanma</i>	Kadın	21	48,00	1008,00	777,000	,138
	Erkek	82	53,02	4348,00		
<i>Geri Çekilme</i>	Kadın	21	56,48	1186,00	767,000	,356
	Erkek	82	50,85	4170,00		

7.4.1.2. Yaş Değişkenine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark

Katılımcıların yaş değişkenine göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre araştırmaya katılanların yaş gruplarının üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,946$, $p>0,05$). Ayrıca, üretkenlik karşıtı alt boyutlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre de, alt boyutlarla yaş arasında bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 14: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkeni Analizinde Test Sonuçları

	<i>Sıralar</i>			<i>Test İstatistikleri (a,b)</i>		
	<i>Grup</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Chi-Square (X²)</i>	<i>df</i>	<i>Asymp. Sig. (p)</i>
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	18-25 yaş	10	55,40	1,692	6	,946
	26-30 yaş	23	51,39			
	31-35 yaş	25	50,62			
	36-40 yaş	11	45,59			
	41-45 yaş	18	52,06			
	46-50 yaş	12	57,92			
	51 ve üzeri	4	55,25			
Kötüye Kullanma	18-25 yaş	10	58,20	3,908	6	,689
	26-30 yaş	23	52,61			
	31-35 yaş	25	52,08			
	36-40 yaş	11	52,64			
	41-45 yaş	18	48,00			
	46-50 yaş	12	52,25			
	51 ve üzeri	4	48,00			
Geri Çekilme	18-25 yaş	10	51,95	2,584	6	,859
	26-30 yaş	23	51,91			
	31-35 yaş	25	51,16			
	36-40 yaş	11	42,91			
	41-45 yaş	18	53,28			
	46-50 yaş	12	58,79			
	51 ve üzeri	4	56,75			

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: yaş

7.4.1.3. Medeni Duruma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark

Araştırmaya katılanların medeni durum değişkenine göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyleri arasında farklılık olup olmadığının belirlenmesi için Kruskal-Wallis Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme düzeylerinin medeni durumlarına bağlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p=0,540$, $p>0,05$). Ayrıca, üretkenlik karşıtı alt boyutlarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruska-Wallis Testi sonuçlarına göre de, alt boyutlarla medeni durum arasında bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 15: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkeni Analizinde Test Sonuçları

	<i>Sıralar</i>			<i>Test İstatistikleri (a,b)</i>		
	<i>Grup</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Chi-Square (X²)</i>	<i>df</i>	<i>Asymp. Sig. (p)</i>
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	<i>Evli</i>	71	50,77	1,232	2	,540
	<i>Bekar</i>	31	55,40			
	<i>Boşanmış/Dul</i>	1	34,00			
Kötüye Kullanma	<i>Evli</i>	71	50,15	4,404	2	,111
	<i>Bekar</i>	31	56,35			
	<i>Boşanmış/Dul</i>	1	48,00			
Geri Çekilme	<i>Evli</i>	71	51,18	,836	2	,658
	<i>Bekar</i>	31	54,42			
	<i>Boşanmış/Dul</i>	1	35,00			

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: medenidurum

7.4.1.4. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme düzeyleri arasındaki farklılığı ortaya koyan Kruskal-Wallis Testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p=0,000$, $p<0,01$). Sıra ortalamaları incelendiğinde, Lisansüstü mezunu olarak çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme düzeylerinin en yüksek olduğu görülürken (63,92), ilköğretim mezunu çalışanların en düşük düzeyde üretkenlik karşıtı iş davranışları sergiledikleri ifade edilebilecektir (20,50). Bu sonuç, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin, eğitim düzeyi düşük bireylere göre daha kolay iş bulabileceklerini düşünmeleri nedeniyle, işlerini kaybetme endişesini daha az taşıyor olabilecekleri şeklinde yorumlanabilecektir.

Bunun yanı sıra, üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre, geri çekilme alt boyutunun öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterdiği ($p=0,000$, $p<0,01$), kötüye kullanma alt boyutunun ise, farklılık göstermediği söylenebilecektir ($p=0,253$, $p>0,05$).

Tablo 16: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkeni Analizinde Test Sonuçları

	<i>Sıralar</i>			<i>Test İstatistikleri (a,b)</i>		
	<i>Grup</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Chi-Square (X²)</i>	<i>df</i>	<i>Asymp. Sig. (p)</i>
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları</i>	<i>İlköğretim</i>	2	34,00	23,201	4	,000
	<i>Lise</i>	11	34,00			
	<i>Ön lisans</i>	21	41,52			
	<i>Lisans</i>	44	51,92			
	<i>Lisansüstü</i>	25	70,30			
<i>Kötüye Kullanma</i>	<i>İlköğretim</i>	2	48,00	5,356	4	,253
	<i>Lise</i>	11	48,00			
	<i>Ön lisans</i>	21	48,00			
	<i>Lisans</i>	44	52,64			
	<i>Lisansüstü</i>	25	56,32			
<i>Geri Çekilme</i>	<i>İlköğretim</i>	2	35,00	21,073	4	,000
	<i>Lise</i>	11	35,00			
	<i>Ön lisans</i>	21	42,60			
	<i>Lisans</i>	44	51,72			
	<i>Lisansüstü</i>	25	69,24			

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: öğrenimdurumu

7.4.1.5. Çalışma Süresine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanları Arasındaki Fark

Çalışma süresine bağlı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları puanlarının farklılık gösterip göstermediği için Kruskal-Wallis Testi uygulanmıştır. Buna göre katılımcıların bu işletmede çalıştıkları sürelerinin değişmesinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür ($p=0,447$, $p>0,05$). Ayrıca, üretkenlik karşıtı alt boyutlarının çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre de, alt boyutlarla çalışma süresi arasında bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 17: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkeni Analizinde Test Sonuçları

	<i>Sıralar</i>			<i>Test İstatistikleri (a,b)</i>		
	<i>Grup</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Chi-Square (X²)</i>	<i>df</i>	<i>Asymp. Sig. (p)</i>
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları</i>	<i>1-5 yıl</i>	34	51,47	3,709	4	,447
	<i>6-10 yıl</i>	20	55,38			
	<i>11-15 yıl</i>	17	41,68			
	<i>16-20 yıl</i>	22	53,05			
	<i>21 ve üzeri</i>	9	57,78			
<i>Kötüye Kullanma</i>	<i>1-5 yıl</i>	34	51,96	2,726	4	,605
	<i>6-10 yıl</i>	20	55,28			
	<i>11-15 yıl</i>	17	50,47			
	<i>16-20 yıl</i>	22	49,80			
	<i>21 ve üzeri</i>	9	47,50			
<i>Geri Çekilme</i>	<i>1-5 yıl</i>	34	50,99	3,780	4	,437
	<i>6-10 yıl</i>	20	54,13			
	<i>11-15 yıl</i>	17	42,09			
	<i>16-20 yıl</i>	22	54,11			
	<i>21 ve üzeri</i>	9	59,00			

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: çalışması

7.4.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

Bu bölümde, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik kurulan hipotezler test edilecektir. Buna göre, katılımcıların sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenecektir. Örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan normallik testine göre elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edildiği için, örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

7.4.2.1. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki Fark

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan t-testi sonucunda, p (Sig. (2-tailed)) değerine bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05). Nitekim grup istatistikleri tablosunda örgütsel bağlılık ortalamaları incelendiğinde, kadın katılımcılar (mean=3,4853) ile erkek katılımcıların

(mean=3,5601) puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olmadığı görülebilmektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan t-testi sonuçlarına göre de, alt boyutların da cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 18: Örgütsel Bağlılık - Cinsiyet İlişkisi Analizinde Grup İstatistikleri

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
Örgütsel Bağlılık	Kadın	21	3,4853	,53602	,11697
	Erkek	83	3,5601	,53183	,05838
Duygusal Bağlılık	Kadın	21	4,1088	,72830	,15893
	Erkek	83	4,1526	,66554	,07305
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	21	2,8429	,77940	,17008
	Erkek	83	2,8390	,79776	,08757
Normatif Bağlılık	Kadın	21	3,3016	1,03228	,22526
	Erkek	83	3,6265	,78674	,08636

Tablo 19: Örgütsel Bağlılık- Cinsiyet İlişkisi T-Testi Sonuçları

	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>		
	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Örgütsel Bağlılık	,150	,700	-,574	102	,567
			-,572	30,739	,572
Duygusal Bağlılık	,012	,914	-,264	102	,792
			-,250	29,028	,804
Devamlılık Bağlılığı	,022	,882	,020	102	,984
			,020	31,469	,984
Normatif Bağlılık	1,856	,176	-1,582	102	,117
			-1,347	26,173	,190

7.4.2.2. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki Fark

Yaş değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını ölçmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo'da görüldüğü üzere, p değeri (Sig.) 0,259 olarak bulunmuştur. p değeri 0,05'den büyük olduğundan, yaş değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık göstermediği söylenebilecektir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık alt boyutları ile yaş değişkeni arasında yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre de, alt boyutların da yaşa göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 20: Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık Betimsel İstatistik Değerleri

<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>18-25 yaş</i>	10	3,4180	,36428	,11519
<i>26-30 yaş</i>	23	3,4295	,53039	,11059
<i>31-35 yaş</i>	25	3,4125	,56711	,11342
<i>36-40 yaş</i>	11	3,7955	,40610	,12244
<i>41-45 yaş</i>	19	3,6602	,57658	,13228
<i>46-50 yaş</i>	12	3,6833	,59286	,17114
<i>51 ve üzeri</i>	4	3,7031	,29036	,14518
<i>Total</i>	104	3,5450	,53092	,05206

Tablo 21: Örgütsel Bağlılık – Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	2,179	6	,363	1,312	,259
	26,854	97	,277		
	29,033	103			
<i>Duygusal Bağlılık</i>	3,452	6	,575	1,283	,272
	43,510	97	,449		
	46,961	103			
<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	3,385	6	,564	,898	,500
	60,951	97	,628		
	64,336	103			
<i>Normatif Bağlılık</i>	3,802	6	,634	,878	,514
	70,034	97	,722		
	73,837	103			

7.4.2.3. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki Fark

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA)'nin sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir. ANOVA Tablosu incelendiğinde p değerinin (Sig.) 0,014 olduğu görülmektedir. p değerinin 0,05

değerinden küçük bir değer alması, örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucunu ifade etmektedir. Tablo 22’de ki ortalamalar incelendiğinde de, özellikle evli katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülebilmektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre de, yalnızca duygusal bağlılık alt boyutunun da medeni duruma göre farklılık gösterdiği ($p < 0,05$), diğer alt boyutların farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu farklılık, evli bireylerin özellikle maddi ve ailevi sorumlulukları nedeniyle işe devam etmede daha hassas davrandıkları şeklinde yorumlanabilecektir.

Tablo 22: Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Betimsel İstatistik Değerleri

<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>Evli</i>	72	3,6449	,53703	,06329
<i>Bekar</i>	31	3,3225	,45521	,08176
<i>Boşanmış/Dul</i>	1	3,2500		
<i>Total</i>	104	3,5450	,530092	,05206

Tablo 23: Örgütsel Bağlılık – Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Örgütsel Bağlılık	2,341	2	1,170	4,428	,014
	26,693	101	,264		
	29,033	103			
Duygusal Bağlılık	3,476	2	1,738	4,037	,021
	43,485	101	,431		
	46,961	103			
Devamlılık Bağlılığı	2,997	2	1,738	2,467	,090
	61,339	101	,431		
	64,336	103			
Normatif Bağlılık	,260	2	,130	,179	,837
	73,576	101	,728		
	73,837	103			

7.4.2.4. Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki Fark

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılıklarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

uygulanmıştır. Tablo 25’de görüldüğü gibi p değeri (Sig.) 0,000, yani 0,05’den küçük bir değer olarak bulunmuştur. Buna göre, araştırmamız bağlamında örgütsel bağlılık düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir. Tablo 24’de yer alan grupların ortalamaları incelendiğinde de eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık puanlarının da düşüş gösterdiği görülebilmektedir. Sonuçlara göre, en düşük örgütsel bağlılık düzeyinin lisansüstü mezunlarına ait iken, en yüksek bağlılık düzeyinin ilköğretim mezunlarına ait olduğu söylenebilecektir. Ayrıca, örgütsel bağlılık alt boyutları ile öğrenim durumu değişkeni arasında yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre de, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı alt boyutlarının da öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği ($p<0,05$), normatif bağlılık alt boyutunun ise farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 24: Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Betimsel İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İlköğretim	3	4,4167	,53885	,31111
Lise	11	3,9489	,30850	,09302
Önlisans	21	3,6851	,53543	,11684
Lisans	44	3,4527	,47751	,07199
Lisansüstü	25	3,3073	,48691	,09738
Total	104	3,5450	,53092	,05206

Tablo 25: Örgütsel Bağlılık – Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi

Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Örgütsel Bağlılık	6,273	4	1,568	6,821	,000
	22,761	99	,230		
	29,033	103			
Duygusal Bağlılık	5,423	4	1,356	3,231	,015
	41,539	99	,420		
	46,961	103			
Devamlılık Bağlılığı	11,634	4	2,909	5,464	,001
	52,702	99	,532		
	64,336	103			
Normatif Bağlılık	4,815	4	1,204	1,727	,150
	69,022	99	,697		
	73,837	103			

7.4.2.5. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Arasındaki Fark

Örgütsel bağlılık düzeyinin çalışma süresi değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla ANOVA Testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına bakıldığında, p değerinin (Sig.) 0,502 olarak bulunduğu görülmektedir. Buna göre, $p > 0,05$ olduğu için, katılımcıların örgütsel bağlılıklarının çalışma sürelerine göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı söylenebilecektir. Ayrıca, örgütsel bağlılık alt boyutları ile çalışma süresi değişkeni arasında yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre de, alt boyutların da çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 26: Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Betimsel İstatistik Değerleri

<i>Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>1-5 yıl</i>	34	3,4373	,45406	,07787
<i>6-10 yıl</i>	20	3,5406	,65402	,14624
<i>11-15 yıl</i>	17	3,6034	,54662	,13257
<i>16-20 yıl</i>	23	3,6927	,49504	,10322
<i>21 ve üzeri</i>	9	3,5417	,57026	,19009
<i>Total</i>	103	3,5509	,53004	,05223

Tablo 27: Örgütsel Bağlılık – Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	,951	4	,238	,841	,502
	27,704	98	,283		
	28,656	102			
<i>Duygusal Bağlılık</i>	1,379	4	,345	,744	,564
	45,397	98	,463		
	46,777	102			
<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	2,390	4	,597	,981	,421
	59,655	98	,609		
	62,044	102			
<i>Normatif Bağlılık</i>	5,621	4	1,405	2,094	,087
	65,756	98	,671		
	71,376	102			

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütlerin gitgide artan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmelerinde çalışan bireylerinin örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarının önemi büyüktür. Çalışanların iş tanımlarında yer alan, onlardan beklenen rol içi davranışlarının dışında, iş tanımlarında yer almamasına rağmen sergiledikleri rol ötesi tutum ve davranışlar söz konusudur. Rol ötesi tutum ve davranışlar, örgüt tarafından istenen nitelikte olumlu yönde olabileceği gibi, arzu edilmeyen olumsuz nitelik de taşıyabilecektir. Konumuz bağlamında örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde istenen olumlu bir tutum iken, üretkenlik karşıtı iş davranışları istenmeyen olumsuz rol ötesi davranışlar arasında yer almaktadır.

Bireyin örgüte yönelik bağlılığı arttıkça, üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme düzeyi düşme eğilimi göstereceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu iki kavramın, bileşenlerinin, belirleyicilerinin ve sonuçlarının iyi bir şekilde anlaşılabilir, örgütlerin örgütsel bağlılığı artıracak ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını engelleyecek girişimlerde bulunması gerekmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan araştırmada, yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iki değişken arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Söz konusu iki değişken arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisinde biri artarken diğersinin azalması söz konusu olmaktadır. Bunun yanı sıra, iki değişken arasında güçlü bir ilişkinin bulunması, birbirlerini önemli düzeyde etkilediklerini de göstermektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki bulunup bulunmadığını değerlendirmek amacıyla da, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutlarının ortalamaları korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Buna göre, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Fakat, yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, normatif bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların

normatif bağılıkları artarken, üretkenlik karşıtı iş davranışları azalacağı söylenebilecektir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları ile örgütsel bağıllık arasında ilişki bulunup bulunmadığını değerlendirmek amacıyla, kötüye kullanma ve geri çekilme alt boyutları ile örgütsel bağıllık ortalamaları arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre de, kötüye kullanma alt boyutu ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanı sıra, korelasyon analizi sonuçlarına göre, geri çekilme alt boyutu ile örgütsel bağıllık arasında ters yönlü ve yüksek düzeyli anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna bağlı olarak, katılımcıların örgütsel bağılıkları artarken, geri çekilme davranışlarının azalması söz konusu olacaktır.

Örgütsel bağıllık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını açıklayıp açıklamadığını belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal bağıllık, devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllığın, kötüye kullanma boyutundaki değişimi anlamlı bir şekilde açıklamazken, bağımlı değişken olarak geri çekilme boyutundaki değişimi açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun, katılımcıların kötüye kullanma boyutunu ölçen sorulara, geri çekilme boyutundaki ifadelerle oranla daha az içtenlikle yanıt vermiş olabileceklerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Zira, kötüye kullanma boyutunda, “*İşyerindeki insanları yok sayma*”, “*Kendi yaptığınız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama*” gibi samimiyetle yanıtlanması güç sorular bulunurken, geri çekilme boyutunda, “*Mola saatlerini izin verilenden daha uzun tutma*”, “*Mesai bitiminden önce işten ayrılma*” gibi nispeten daha kolay yanıtlanabilecek nitelikte sorular olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamız bağlamında, kurulan regresyon modeli incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme alt boyutunu duygusal ve devamlılık bağıllığının açıklamadığı, normatif bağıllığın açıkladığı görülmektedir. Normatif bağıllık, içselleştirilmiş normatif baskıları yansıtan, bireylerin o şekilde davranmaları gerektiğini düşündükleri için geliştirdikleri bağıllık türüdür (Meyer ve Parfyonova, 2010:284). Bağıllığa yönelik normatif tutum, değerlere, sadakat ve görev beklentilerine dayanmaktadır (Wiener ve Vardi, 1980:94) ve kültürel değerlerden etkilenerek gelişmesi söz konusudur (Meyer vd., 2012:241) Görüldüğü gibi normatif bağıllık, üyeliği sürdürmek için bir istek ya da ihtiyaç duyulmasından ziyade bireyin değerleri

nedeniyle örgütte kalma gerekliliği şeklinde ele alınmaktadır. Buna göre, çalışmamız sonuçlarına göre de, katılımcıların örgüte duygusal anlamda bağlılıkları ya da işlerini kaybettiklerinde karşı karşıya kalacakları maliyetleri göz önünde bulduklarından değil, sahip oldukları değerleri öyle gerektirdiği için üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemedikleri söylenebilecektir. Burada, bu bulgunun ortaya çıkmasının nedeninin, araştırmanın yapıldığı kültürde sadakat gibi normların önem taşımasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların demografik özellikler bakımından benzerlikler ve farklılıklar göstermeleri söz konusudur. Araştırma kapsamında, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ile çalışanların demografik özellikleri bağlamında değerlendirilen cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süreleri bakımından farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz sonuçları aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır.

- ✓ Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği, çalışan bireyin eğitim düzeyi arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme düzeylerinin de yükseldiği görülmektedir.
- ✓ Üretkenlik karşıtı iş davranışları, bu çalışma kapsamında, cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.
- ✓ Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. Buna göre, evli çalışanlar bekar çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergilerken, eğitim durumu yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinin düştüğü söylenebilecektir.
- ✓ Araştırma bağlamında, örgütsel bağlılık ile cinsiyet, yaş ve çalışma süresi bakımından herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Elde ettiğimiz bulguları daha önce yapılmış araştırmalarla karşılaştırdığımızda, bazı araştırmaların bizim elde ettiklerimizle tutarlı olduğu görülürken, bazılarının farklılaştığı görülmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik diğer araştırmacılar tarafından yapılan benzer çalışmaların çoğunda, erkek çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme düzeylerinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarılmıştır (Bowling ve Burns, 2005; Öcel

ve Aydın, 2010; Dirican, 2013; Kılıç, 2013). Bazı araştırma sonuçlarına göre ise, bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme düzeyi ile cinsiyet arasında fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Ödemiş, 2011).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yaş değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılmış olan farklı araştırmalarda da bu araştırma sonuçları ile tutarlı sonuçlar bulunmuş, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Ödemiş, 2013; Kılıç, 2013). Bunun yanında, bu iki değişken arasında farklılık olduğunu ifade eden, yaş ilerledikçe üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azalacağını destekleyen çalışmalara da rastlanabilmektedir (Cohen, 2013; Dirican, 2013).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının medeni durum değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik farklı araştırmacılar tarafından yapılan araştırma sonuçlarında da bu araştırmanın sonucunda elde eden bulguları destekler nitelikte bulgular elde edilmiştir (Ödemiş, 2013; Kılıç, 2013). Bunun yanı sıra, Lau, Au ve Ho (2003)'nun yapmış oldukları çalışmada, evli çalışanların özellikle hırsızlık davranışına daha fazla başvurdukları sonucuna ulaşılmıştır (Lau, Au ve Ho, 2003).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının çalışma süresi değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik daha önce yapılmış çalışmalarda da bu araştırmanın bulgusunu destekler nitelikte sonuçlar olduğu gibi (Ödemiş, 2011; Kılıç, 2013), örgütte çalışma süresi arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme düzeylerinin düştüğünü ifade eden araştırmalara da (Lau, Au ve Ho, 2003; Dirican, 2013) rastlanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik daha önce yapılmış olan benzer çalışmalarda oldukça farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bazı araştırma sonuçları erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu (Jena, 2015; Aydın vd., 2011, Naktiyok ve Polat, 2016), bazıları kadın çalışanların bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu (Angle ve Perry 1981; Küçüközhan, 2015) ortaya koymaktadır. Bazıları ise bizim elde ettiğimiz sonuçları destekler niteliktedir (Meyer vd., 2002; Çoğaltay, 2014).

Örgütsel bağlılık ve yaş değişkeni ilişkisini inceleyen önceki çalışmalardan bazıları, bu iki değişken arasında bir farklılık olmadığını ifade ederken (Tetik, 2012;

Gülova ve Demirsoy, 2012; Yeşilkaya, 2015), bazı araştırmalar da ise, yaş arttıkça bağlılık düzeyinin de arttığı yönünde sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Kuusio vd., 2010; De Gieter, 2011; Özkaya vd., 2006).

Örgütsel bağlılığın medeni durum değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik daha önce yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde ise, bu iki değişken arasında da farklı sonuçlar elde edildiği görülebilmektedir. Araştırmaların bazıları, bizim elde ettiğimiz bulguları destekler nitelikte, evli bireylerin bekar bireylere göre daha fazla bağlılık gösterdiğini ifade ederken (Jena, 2015; Atakan ve Ersoy, 2015; Özkaya vd., 2006), bazıları da örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını ifade etmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012; Çoğaltay, 2014; Yeşilkaya, 2015).

Örgütsel bağlılığın eğitim durumu değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik önceki çalışmalar incelendiğinde, eğitim durumu düştükçe bağlılığın arttığı yönünde sonuçlara ulaşan araştırmalar mevcutken (Angle ve Perry, 1981; Özkaya vd., 2006), eğitim durumu değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılığın farklılık göstermediğine yönelik sonuçlara da rastlanabilmektedir (Erkmen ve Bozkurt, 2011; Naktiyok ve Polat, 2016).

Örgütsel bağlılığın çalışma süresi değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik önceki çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma sonuçlarıyla benzer şekilde, örgütsel bağlılığın çalışma süresine bağlı olarak farklılaşmadığını ifade eden başka çalışmalar da bulunmaktadır (Jena, 2015; Tetik, 2012). Ancak, çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de artacağı yönünde bulguları ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Meyer vd., 2002, Hameed vd., 2013).

Bu araştırmada elde edilen sonuçların örgütler ve diğer araştırmacılar açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Örgütün varlığını sürdürmesi ve hedeflerini gerçekleştirebilmesinin önünde önemli engeller teşkil edebilecek üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, çalışanların örgütsel bağlılıkları arttırılarak, önemli düzeyde azaltılabilmesi sağlanabilecektir.

Bu araştırma özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları sorularının örgüt yöneticilerini rahatsız etmesi ve verilerin toplanabilmesi için gerekli izinlerin işletmeler

tarafından verilmemesi nedeniyle yalnızca beton sanayinde faaliyet gösteren tek bir işletmede gerçekleştirilebilmiş, bu nedenle de örneklem büyüklüğü sınırlı kalmıştır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı da yalnızca beyaz yakalılar üzerinde yapılmış olmasıdır. Benzer bir araştırmanın farklı sektörlerde ve mavi yakalı çalışanlar da dahil edilerek yapılması farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

Ayrıca, bu araştırmaya katılan çalışanların, özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları sorularını yeterince içtenlikle cevaplamamış olabilecekleri de düşünülmektedir. Bu nedenle veri toplama sürecinde, katılımcıların birebir görüşmeler yapılarak rahatlatılması, özellikle olumsuz ifadeler içeren üretkenlik karşıtı iş davranışları sorularına verecekleri cevapların daha fazla gerçeği yansıtmalarını sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

ADA Nesrin, İpek ALVER, Fatma ATLI, “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, C. 8, S. 2, 2008, 487-518.

AKTAŞ Hakkı, “İşgörenlerin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Mesleki Bağlılıklarına Etkisi: İstanbul’da Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Pilot Bir Uygulama”, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2014, 349-356.

ALLEN Natalie J., John P. MEYER, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, Journal of Occupational Psychology, 63, 1990, 1-18.

AL-OMARI H., “Physical and Verbal Workplace Violence Against Nurses in Jordan”, International Nursing Review, 2015, 111-118.

ALTINTAŞ Füsün Çınar, “Kişiliğin Algılanan Örgütsel Sabotaj Davranışları Üzerindeki Etkisi”, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 1, 2009, ss. 95-111.

AMES Genevieve M., Joel B. Bennett, “Prevention Interventions of Alcohol Problems in the Workplace – A Review and Guiding Framework”, Targeted Prevention Approaches – What Works, Vol. 34, No. 2, 2011, 175-187.

ANGLE Harold L, James L. PERRY, “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness”, Administrative Science Quarterly, Vol. 26, No. 1, 1981, 1-14.

ANSARI Mohammad Esmaeel, Shokoofeh Maleki V., Shirin Mazraeh, “An Analysis of Factors Affected on Employees’ Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement”, Journal of American Science, Vol. 9, No. 1, 2013, 350-359.

ARBAK Yasemin, Ayşe Yasemin ŞANLI, Ulaş ÇAKAR, “İşyerinde Sapkın Davranış: Akademik Personel Üzerinde Yerel Bir Tanım ve Tipoloji Çalışması”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, C. 4, S.1, 2004, ss. 5-24.

ARI Güler Sağlam, Hasan BAL, Emine ÇINA BAL, “İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, . 15, S. 3, 2010, ss. 143-166.

ARIANI Dorothea Wahyu, “The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship, Behavior, and Counterproductive Work Behavior”, International Journal of Business Administration, Vol. 4, No. 2, 2013, 46-56.

ATAKAN Muhammed M., Adnan ERSOY, “Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Akademik Personelin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi”, Spor Bilimleri Dergisi, 26(3), 2015, 90-104.

ARONSON Elliot, *The Social Animal*, Worth Publishers, United States, Eighth Edition, 1999.

AYDIN Ayhan, Yılmaz SARIER, Şengül UYSAL, “The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 11(2), 2011, 628-632.

AYTAÇ Serpil, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, Türk Metal Dergisi, 2011, ss. 1-8.

AWAMLEH Nail A. H. K., “Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study”, Journal of Management Development, Vol. 15, No. 5, 1996, 65-74.

BACAK Bünyamin, Yusuf YİĞİT, “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5:1, 2010, 29-44.

BAKAN İsmail, *Örgütsel Bağlılık*, Gazi Kitabevi, 1. Baskı, Ankara, 2011.

BALAY Refik, *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2000.

BARON Robert A., Joel H. NEUMAN, “*Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potencial Causes*”, *Aggressive Behavior*, Vol. 22, 1996, 161-173.

BAŞ Türker, *Anket*, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, 2013, Ankara.

BAYRAM Levent, “*Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*”, *Sayıştay Dergisi*, S. 59, 2005, ss. 125-139.

BAYRAM Nuran, *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Ezgi Kitabevi, 2. Baskı, Bursa, 2009.

BAYSAL Ayşe Can, Mahmut PAKSOY, “*Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli*”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, C.28, S.1, 1999, ss.7-15.

BEAUREGARD T. Alexandra, “*Fairness Perceptions of Work-Life Balance Initiatives: Effects on Counterproductive Work Behavior*”, *British Journal of Management*, Vol. 25, 2014, 772-789.

BECKER Howard S., “*Notes on the Concept of Commitment*”, *The American Journal of Sociology*, Vol. 66, No. 1, 1960, 32-40.

BIES Robert J., Thomas M. TRIPP, “*The Study of Revenge in the Workplace: Conceptual, Ideological, and Empirical Issues*”, *Counterproductive Work Behavior Investigations of Actors and Targets*, Suzy Fox/Paul E. Spector (Ed.), Washington, DC: APA, 2005, 65-81.

BLAU Gary J., Kimberly B. BOAL, “*Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*”, *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 2, 1987, 288-300.

BLAU Peter M., *Exchange and Power in Social Life*, Wiley, New York, 1964.

BOWLING Nathan A., Gary N. Burns, “*Sex as a Moderator of the Relationships Between Predictor Variables and Counterproductive Work Behavior*”, *J Bus Psychol*, 30, 2015, 193-205.

BROECK Anja Van Den, Coralia SULEA, Dragos ILIESCU, Hans De WITTE, “*The Mediating Role of Psychological Needs in the Relation Between Qualitative Job Insecurity and Counterproductive Work Behavior*”, *Career Development International*, Vol. 19, No. 5, 2014, 526-547.

CALDWELL David F., Jennifer A. Chatman, Charles A. O’Reilly, “*Building Organizational Commitment: A Multifirm Study*”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, 1990, 245-261.

CHEN Zhen Xiong, Anne Marie FRANCESCO, “*The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China*”, *Journal of Vocational Behavior*, 62, 2003, 490-510.

CHENG Yuqiu, Margaret S. STOCKDALE, “*The Validity of the Three- Component Model of Organizational Commitment in a Chinese Context*”, *Journal of Vocational Behavior*, 62, 2003, 465-489.

CHERNYAK-HAI Lily, Aharon TZINER, “*Relationships Between Counterproductive Work Behavior, Perceived Justice and Climate, Occupational Status, and Leader-Member Exchange*”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 2014, 1-12.

COHEN Aaron, *Multiple Commitments in the Workplace - An Integrative Approach*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2003.

COHEN Aaron, “*Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment*”, *Human Resource Management Review*, Vol. 17, 2007, 336-354.

COHEN Taya R., A. T. PANTER, Nazlı TURAN, “*Predicting Counterproductive Work Behavior from Guilt Proneness*”, *J Bus Ethics*, 114, 2013, 45-53.

COŞKUN Recai, Remzi ALTUNIŞIK, Serkan BAYRAKTAROĞLU, Engin YILDIRIM, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 8. Baskı, Sakarya Kitabevi, 8. Baskı, Sakarya, 2015.

CRAMER Duncan, “*Job Satisfaction and Organizational Continuance Commitment: A Two-Wave Panel Study*”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, 1996, 389-400.

ÇAKIR Özlem, İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, 1. Baskı, Seçkin Yayınları, 2001.

ÇAVUŞOĞLU Selin, Sevinç KÖSE, “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Davranışına Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 18, S. 1, 2016, ss. 115-146.

ÇETİN Fatih, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Önemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011.

ÇETİN Fatih, Ali FIKIRKOCA, “Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi?”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65-4, 2010, ss. 41-66.

ÇOĞALTAY Nazım, “Organization Commitment of Teachers: A Meta-Analysis Study for the Effect of Gender and Marital Status in Turkey”, Educational Sciences: Theory & Practice, 15(4), 2015, 911-924.

ÇOLAKOĞLU Ülker, Tuğrul AYYILDIZ, Serhat CENGİZ, “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2009, 77-89.

ÇÖL Güner, “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 6, S. 2, 2004.

ÇÖL Güner, Kadir ARDIÇ, “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 22, S. 2, 2008, ss. 157-174.

DECONINK James B., “Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers”, Journal of Applied Business Research, Vol. 10, No. 3, 1994, 87-95.

DE GIETER Sara, Joeri HOFMANS, Roland PEPEMANS, “Revisiting the Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Turnover Intention: An Individual Differences Analysis”. International Journal of Nursing Studies, 48, 2011, 1562-1569.

DEMİR Mahmut, Özkan TÜTÜNCÜ, “Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C. 21, S. 1, 2010, ss. 67-74.

DEMİREL Yavuz, “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 8, S. 15, 2009, ss. 115-132.

DICK Gavin, Beverly METCALFE, “*Managerial Factors and Organizational Commitment – A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff*”, *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 14, No. 2, 2001, 111-128.

DIXIT Varsha, Monika BHATI, “*A Study About Employee Commitment and Its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry*”, *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 1, No. 6, 2012, 34-51.

DİRİCAN Ayşe Hatun, Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze, 2013.

DOĞAN Ebru Şengül, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, 1. Baskı, Türkmen Kitabevi, 2013.

DOĞAN Selen, Özge DEMİRAL, “*Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma*”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 32, 2009, ss. 47-80.

DOĞAN Selen, Selçuk KILIÇ, “*Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi*”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 32, S. 2, 2014, 103-132.

DURŞUN Salih, Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2011.

DUYGULU Ethem, Nurcan ÇIRAKLAR, Yeliz MOHAN, “*Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*”, *CBÜ Sosyal Bilimler*, C. 6, S. 6, 2008, ss. 108-128.

ERKMEN Turhan, Serdar BOZKURT, “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 31, 2011, ss. 197-228.

ERSOY Sevdije, Serkan BAYRAKTAROĞLU, “Örgütsel Bağlılık”, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, (Ed.) Derya Ergun ÖZLER, 1. Baskı, Ekin Kitabevi, İstanbul, 2010.

FETTAHLIOĞLU Ömer Okan, Hasan Sadık TATLI, “Örgütsel Bağlılık ve Farklılıkların Yönetimi Algulamaları Arası İlişkilerin Saptanmasında Demografik Farklılıklara Yönelik İnceleme”, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. 12, S. 2, 2015, 119-140.

FOX Suzy, Paul E. SPECTOR, “A Model of Work Frustration-Aggression”, Journal of Organizational Behaviour, Vol. 20, 1999, 915-931.

FOX Suzy, Paul E. SPECTOR, Don MILES, “Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions”, Journal of Vocational Behavior, 59, 2001, 291-309.

FRONE Micheal R., “Prevalence and Distribution of Illicit Drug Use in the Workforce and in the Workplace: Findings and Implications From a U.S. National Survey”, Journal of Applied Psychology, Vol. 91, No. 4, 2006, 856-869.

GÖZEN Emine Dağdeviren, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.

GREENBERG Jerald, “Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts”, Journal of Applied Psychology, Vol. 75, No. 5, 1990, 561-568.

GRUYS Melissa L., “The Dimensionality of Deviant Employee Behavior in the Workplace, International Relations Center, 1999.

GRUYS Melissa L., Paul R. SACKETT, “Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior”, International Journal of Selection and Assessment, Vol. 11, No. 1, 2003, 30-42.

GÜL Hasan, “*Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi*”, Ege Akademik Bakış, C. 2, S. 1, 2002, 37-55.

GÜLLÜOĞLU Özlem, Kurumsal Bağlılık ile İletişim Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya, 2011.

GÜLOVA Asena Altın, Özge DEMİRSOY, “*Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma*”, Business and Economics Research Journal, Vol. 3, No. 3, 2012, 49-76.

GÜRBÜZ Sait, “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 3, S. 1/3, 2006, ss. 48-75.

GÜRKAN Güney Çetin, Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2006.

HAMEED Imran, Olivier ROQUES, Ghulam Ali ARAIN, “*Nonlinear Moderating Effect of Tenure on Organizational Identification (OID) and the Subsequent Role of OID in Fostering Readiness for Change*”, Group & Organization Management, 38(1), 2013, 101-127.

HAMMOND Gregory David, The Relationship Between Job Attitudes and Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Role of Attitude Strength, Master Thesis, 2008.

HARRIS Micheal M., Laura L. HEFT, “*Alcohol and Drug Use in the Workplace: Issues, Controversies, and Directions for Future Research*”, Journal of Management, Vol. 18, No. 2, 1992, 239-266.

HEIJNES Tommy, The Dark Side of Personality and Counterproductive Behavior, Master Thesis, 2009.

HERSHCOVIS M. Sandy, Nick TURNER, Julian BARLING, Kara A. ARNOLD, Kathryn E. DUPRE, Michelle INNESS, Manon Mireille LEBLANC, Niro

SIVANATHAN, “*Predicting Workplace Aggression: A Meta-Analysis*”, Journal of Applied Psychology, Vol. 92, No. 1, 2007, 228-238.

HOŞ Canan, Aygen OKSAY, “*Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 4, 2015, ss. 1-24.

HUNTER Emily M., Lisa M. PENNEY, “*The Waiter Spit in My Soup? Antecedents of Customer-Directed Counterproductive Work Behavior*”, Human Performance, 27, 2014, 262-281.

IVERSON Roderick D., Donna M. BUTTIGIEG, “*Affective, Normative and Continuance Commitment: Can The ‘Right Kind’ of Commitment Be Managed*”, Journal of Management Studies, Vol. 36, No. 3, 1999, 307-333.

JACOBS Pearl, Linda SCHAIN, “*Alcohol Abuse in the Workplace: Developing a Workable Plan of Action*”, Research in Business and Economics Journal, 2, 2010, 1-9.

JAROS Stephen, “*Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*”, The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. 6, No. 4, 2007, 7-25.

JENA R. K., “*An Assessment of Demographic Factors Affecting Organizational Commitment Among Shift Workers In India*”, Management, Vol. 20, 2015, 59-77.

JUDKINS-COHN Tanya, “*Verbal Abuse: The Words that Divide Impact on Nurses and Their Perceived Solutions*”, Southern Online Journal of Nursing Research, Vol. 10, No. 4, 1-14.

KANTER Rosabeth Moss, “*Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities*”, American Sociological Review, Vol. 33, No. 4, 1968, 499-517.

KARASOY H. Alpay, Örgütsel Bağlılık, Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular, (Ed.) Aykut BEDÜK, Atlas Akademi Kampüs, 3. Baskı, 2011.

KAYGISIZ Ayşe Gül, İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki Kütahya Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2012.

KEASHLY Loreleigh, Steve HARVEY, “Emotional Abuse in the Workplace”, *Counterproductive Work Behavior Investigations of Actors and Targets*, Suzy Fox/Paul E. Spector (Ed.), Washington, DC: APA, 2005, 201-235.

KELL Harrison J., Stephan J. MOTOWIDLO, “*Deconstructing Organizational Commitment: Associations Among Its Affective and Cognitive Components, Personality Antecedents, and Behavioral Outcomes*”, *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 1, 2012, 213-251.

KELLOWAY E. Kevin, Lori FRANCIS, Matthew PROSSER, James E. CAMERON, “*Counterproductive Work Behavior as Protest*”, *Human Resource Management Review*, 20, 2009, 18-25.

KESER Aşkın, Gözde YILMAZ, İşe Bağlanma, *Çalışma Yaşamında Davranış*, (Ed.) Aşkın Keser/Gözde Yılmaz/Senay Yürür, 3. Baskı, Umuttepe Yayınları, 2015, ss. 109-135.

KHATTAK Aqal Amin, Sonia SETHI, “*Organization Normative Commitment (ONC) Has Psychological Positive Effects on Employees' Performance*”, *Abasyn Journal of Social Sciences*, Vol. 5, No. 1, 2012, 99-110.

KILIÇ Selçuk, Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki ilişkiler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2013.

KIM Sang-Wook, Charles W. Mueller, “*Occupational and Organizational Commitment in Different Occupational Contexts: The Case of South Korea*”, *Work and Occupations*, 38(1), 2001, 3-36.

KORKMAZ Habibe Tuğba Erol, “*Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki ilişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü*”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 17 (33), 2014, 77-87.

KUUSIO Hannamaria, “*Commitment Among General Practitioners: A Cross-Sectional Study of the Role of Psychosocial Factors*”, Scandinavian Journal of Primary Health Care, 28(2), 2010, 108-114.

KÜÇÜKÖZKAN Yasemin, “*Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki ilişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma*”, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 1, S. 1, 2015, 14-37.

LAMSA Anna-Maija, Taina SAVOLAINEN, “*The Nature of Managerial Commitment to Strategic Change*”, Leadership & Organization Development Journal, 21/6, 2000, 297-306.

LAU Vivian C. S., Wing Tung AU, Jane M. C. HO, “*A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations*”, Journal of Business and Psychology, Vol. 18, No. 1, 2003, 73-99.

LEMONS Mary A., Coy A. JONES, “*Procedural Justice in Promotion Decisions: Using Perceptions of Fairness to Build Employee Commitment*”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 16, No. 4, 2001, 268-280.

LODAHL Thomas M., Mathilde KEJNER, “*The Definition and Measurement of Job Involvement*”, Journal of Applied Psychology, Vol. 49, No. 1, 1965, 24-33.

MARCUS Bernd, Heinz SCHULER, “*Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective*”, Journal of Applied Psychology, Vol. 89, No. 4, 2004, 647-660.

MARTINKO Mark J., Michael J. GUNDLACH, Scott C. DOUGLAS, “*Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Casual Reasoning Perspective*”, International Journal of Selection and Assessment, Vol. 10, No. 1/2, 2002, 36-50.

MCMAHON Brian, Organizational Commitment, Relationship Commitment and Their Association With Attachment Style and Locus of Control, Master Thesis, Georgia, 2007.

MEŞE Gülgün, “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Örgütsel Bağlılığın Anlamı”, *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Ed.) Tarık SOLMUŞ, Beta Basım Yayım, 1. Baskı, İstanbul, 2007, ss. 239-260.

MEYER John P., Catherine A. Smith, “*HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model*”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4), 2000, 319-331.

MEYER John P., David J. STANLEY, Lynee Herscovitch, Laryssa TOPOLNYTSKY, “*Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*”, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 2002, 20-52.

MEYER John P., David J. STANLEY, Timothy A. JACKSON, Kate J. MCINNIS, Elyse R. MALTIN, Leah SHEPPARD, “*Affective, Normative, and Continuance Commitment Levels Across Cultures: A Meta-Analysis*”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 2012, 225-245.

MEYER John P., Laura J. STANLEY, Robert J. VANDENBERG, “*A Person-Centered Approach to the Study of Commitment*”, *Human Resource Management Review*, 23, 2013, 190-202.

MEYER John P., Lynne HERSCOVITCH, “*Commitment in the Workplace Toward a General Model*”, *Human Resource Management Review*, 11, 2001, 299-326.

MEYER John P., Natalie J. Allen, “*A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*”, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, 1991, 61-89.

MEYER John P., Natalya M. Parfyonova, “*Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization*”, *Human Resource Management Review*, Vol. 20, 2010, 283-294.

MILES Jeremy, Philip BANYARD, *Understanding and Using Statistics in Psychology – A Practical Introduction*, Sage Publications, First Published, California, 2007.

MORRIS James H., J. Daniel SHERMAN, “*Generalizability of an Organizational Commitment Model*”, *Academy of Management Journal*, Vol. 24, No. 3, 1981, 512-526.

MORROW Paula C., “Concept Reduncancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, *Academy of Management Review*, Vol.8, No.3, 1983, 486-500.

MOTTAZ C. J., “*An Analysis of The Relationship Between Education and Organizational Commitment in a Variety of Occupational Groups*”, *Journal of Vocational Behavior*, C. 28, S. 3, 1989, ss. 214-228.

MOWDAY Richard T., Lyman W. PORTER, Richard M. STEERS, “*Employee-Organization Linkages – The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*”, Academic Press, 1982, 1-16.

NAKTİYOK Atılhan, Fatma POLAT, “*Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 30, S. 1, 2016, 1-17.

NEWTON Lucy A., Lynn Mcfarlane SHORE, “*A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition*”, *Academy of Management Review*, Vol. 17, No. 2, 1992, 275-298.

O’BOYLE Ernest H., Donelson R. FORSYTH, George C. BANKS, Micheal A MCDANIEL, “*A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97, No. 3, 2012, 557-579.

OKTAY Ercan, Hasan GÜL, “*Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo’nun Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma*”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 10, 2003, ss. 403-427.

O’LEARY-KELLY Anne M., Ricky W. GRIFFIN, David J. GLEW, “*Organization-Motivated Aggression: A Research Framework*”, *Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 1, 1996, 225-253.

OLIVER Nick, “*Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development*”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1990, 19-31.

ORAL Hande, *Otel İşletmelerinde İş Koşullarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2015.

O'REILLY Charles, David F. CALDWELL, “*The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification*”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, 1981, 597-616.

O'REILLY Charles, Jennifer CHATMAN, “*Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, 1986, 492-499.

ÖCEL Hatem, “*Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 2010, 18-26.

ÖCEL Hatem, Orhan AYDIN, “*Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi*”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), ss. 73-83.

ÖDEMİŞ Sibel Nitelik, Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011.

ÖZ Ela, Örgütsel Vatandaşlık, *Çalışma Yaşamında Davranış*, (Ed.) Aşkın Keser/Gözde Yılmaz/Senay Yürür, 3. Baskı, Umuttepe Yayınları, 2015, ss. 67-107.

ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, Aylin AKTAŞ, “*Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü*”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 28, 2007, 1-20.

ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, M. Suat AKSOY, “*Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi*”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1, 2005, 95-109.

ÖZKALP Enver, Çiğdem KIREL, *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi, 6. Baskı, Bursa, 2013.

ÖZKAYA Meltem Onay, İpek Deveci KOCAKOÇ, Emre KARA, “*Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması*”, *Yönetim ve Ekonomi*, C. 13, S. 2, 2006, 77-96.

ÖZKILIÇ Özlem, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2005.

ÖZUTKU Hatice, “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C. 37, S. 2, 2008, ss. 79-97.

PENLEY Larry E., Sam GOULD, “Etzioni’s Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 9, 1988, 43-59.

PEARSON Christine M., Christine L. PORATH, “On The Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for “Nice”? Think Again”, Academy of Management Executive, Vol. 19, No.1, 2005, 7-18.

PIDD Ken, Ann ROCHE, Victoria KOSTADINOV, “Trainee Chefs’ Experiences of Alcohol, Tobacco and Drug Use”, Journal of Hospitality and Tourism Management”, Vol. 21, 2014, 108-115.

POLATÇI Sema, Fatih ÖZÇALIK, Mihriban CİNDİLOĞLU, “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7 (3), 2014, ss. 1-12.

PORTER Lyman W., Richard M. STEERS, Paul V. BOULIAN, “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians”, Individual – Organizational Linkages, 1973, 1-21.

RAMSEY Rosemary, Felicia G. LASSK, Greg W. MARSHALL, “A Critical Evaluation of a Measure of Job Involvement: The Use of the Lodahl and Kejner (1965) Scale with Salespeople”, Journal of Personal Selling & Sales Management, 1995, 65-74.

RAMSHIDA A. P., K. MANIKANDAN, “Organizational Commitment as a Mediator of Counterproductive Work Behavior and Organizational Culture”, International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, Vol. 2(2), 2013, 59-69.

RANDALL Donna M., “Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited”, Academy of Management Review, Vol. 12, No. 3, 1987, 460-471.

RAVER Jana Lee, “Behavioral Outcomes of Interpersonal Aggression at Work: A Mediated and Moderated Model”, Phd Thesis, 2004.

RAYNER Charlotte, Helge HOEL, Cary L. COOPER, *Workplace Bullying What We Know, Who is to Blame, and What Can We Do?*, Taylor & Francis, London and New York, Vol. 1, 2002.

REICHERS Arnon E., “*A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*”, *Academy of Management Review*, Vol.10, No.3, 1985, 465-476.

ROBINSON Sandra L., Rebecca J. BENNETT, “*A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study*”, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, 1995, 555-572.

ROGELBERG Steven G., *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, Sage Publications, United Kingdom, 2007.

SAKS Alan M., “*Antecedents and Consequences of Employee Engagement*”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 7, 2006, 600-619.

SALANCIK Gerald R., “*Commitment is Too Easy*”, *American Management Associations*, 1977, 62-80.

SALEH S. D., James HOSEK, “*Job Involvement: Concepts and Measurements*”, *Academy of Management Journal*, Vol. 19, No.2, 1976, 213-224.

SALGADO Jesus F., “*The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors*”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 10, No. 1/2, 2002, 117-125.

SEÇER Barış, H. Şebnem SEÇER, “*Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi*”, *Çalışma Yaşamında Davranış*, (Ed.) Aşkın Keser/Gözde Yılmaz/Senay Yürür, 1. Baskı, Umuttepe Yayınları, 2009, ss. 425-462.

SENCAN Nazlı, Selen YEGENOGLU, Belgin AYDINTAN, “*Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları*”, *Marmara Pharmaceutial Journal*, Vol. 17, 2013, 104-112.

SEYHAN Merve, *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2014.

SEZİCİ Emre, “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl 7, No. 14, 2015, 1-22.

SİĞRİ Ünsal, “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.2, 2007, ss.261-278.

SKARLICKI Daniel P., Robert FOLGER, “Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice”, Journal of Applied Psychology, Vol. 82, No. 3, 1997, 434-443.

SOMERS Mark, Dee BIRNBAUM, “Exploring the Relationship Between Commitment Profiles and Work Attitudes, Employee Withdrawal, and Job Performance”, Public Personnel Management, 2000, 353-364.

SPECTOR Paul E., Suzy FOX, “The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior”, *Counterproductive Work Behavior Investigations of Actors and Targets*, Suzy Fox/Paul E. Spector (Ed.), Washington, DC: APA, 2005, 151-174.

SPECTOR Paul E., Suzy FOX, “Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior?” *Applied Psychology: An International Review*, 59 (1), 2010, 21-39.

SPECTOR Paul E., Suzy FOX, Lisa M. PENNEY, Kari BUURSEMA, Angeline GOH, Stacey KESSLER, “The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, 2006, 446-460.

SPECTOR Paul E., Suzy FOX, Theresa DOMAGALSKI, “Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior”, *Perspectives on Workplace Violence*, 2005, 29-46.

ŞAHİN Ramazan, Erkan KAVAS, “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C. 7, S. 14, 2016, ss. 119-140.

TARKAN Günyüz, Mustafa TEPECİ, “Örgütsel Adalet ve Yönetimde Merkezileşmenin Çalışan Hırsızlığına Etkileri: Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik

Yüksekokulu Öğrenci Algulamaları Üzerine Bir Araştırma”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, C. 17, S.2, 2006, ss. 137-152.

TAK Birçin, B. Aydem Çiftçioğlu, “*Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma*”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(4), 2008, 155-178.

TETİK Semra, “*Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C. 4, S. 1, 2012, ss. 275-286.

TIAN Qing, Licheng ZHANG, Wenchi ZOU, “*Job Insecurity and Counterproductive Behavior of Casino Dealers – The Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Role of Supervisor Support*”, International Journal of Hospitality Management, 40, 2014, 29-36.

TOPALOĞLU Cafer, Taner DALGIN, “*Algılanan Liderlik Tarzı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Marmaris’te Yer Alan Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama*”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, C. 16, S. 29, ss. 277-301.

TUC, “*Drugs and Alcohol in the Workplace: Guidance for Workplace Representatives*”, Health and Safety, 2010, 1-7.

TUTAR Hasan, *Örgütsel Psikoloji Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar*, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 2014.

ULRICH Dave, “*Intellectual Capital=Competence X Commitment*” Sloan Management Review, 1998, 15-26.

VAROĞLU Demet, *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1993.

VAROĞLU Demet, Ünsal SİĞRI, “*Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü: İşyerinde Üretkenlik Karşıtı Davranışlar*”, *Örgütsel Vatandaşlık*, Ünsal Sığı/Sait Gürbüz (Ed.), 2. B., İstanbul, Beta Yayıncılık, 2014.

YEŞİLKAYA Mukaddes, “*Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından Gösterdiği Farklılıkların İstatistiksel Yöntemlerle İncelenmesi*”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 9, 2015, 185-194.

YILDIZ Harun, Bora YILDIZ, Necla Öykü İYİGÜN, “*Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerinde Etkisi*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 47, 2016, ss. 147-165.

YILMAZ Abdullah, Seyfettin ASLAN, “*Örgütsel Zaman Yönetimi*”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 3, S. 1, 2002, 25-46.

YÜRÜR Senay, Örgütsel Adalet, *Çalışma Yaşamında Davranış*, (Ed.) Aşkın Keser/Gözde Yılmaz/Senay Yürür, 3. Baskı, Umuttepe Yayınları, 2015, ss. 189-233.

WASTI S. Arzu, “*Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context*”, International Journal of Intercultural Relations, 206, 2002, 525-550.

WASTI S. Arzu, “*Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları*”, *Çalışma Yaşamında Davranış*, (Ed.) Aşkın Keser/Gözde Yılmaz/Senay Yürür, 1. Baskı, Umuttepe Yayınları, 2009, ss. 18-38.

WIENER Yoash, “*Commitment in Organizatons: A Normative View*”, Academy of Management Review, Vol.7, No.3, 1982, 418-428.

WIENER Yoash, Yoav VARDI, “*Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes – An Integrative Approach*”, Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 26, 1980, 81-96.

ZAPF Dieter, Stale EINARSEN, “*Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations*”, *Counterproductive Work Behavior Investigations of Actors and Targets*, Suzy Fox/Paul E. Spector (Ed.), Washington, DC: APA, 2005, 237-270.

ZERENLER Muammer, “*Örgütlerde İşe Devamsızlık*”, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, (Ed.) Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal, İlke Yayınevi, 1. Baskı, 2008, ss. 227-243.

ZHOU Zhiqing E., Laurenz L. MEIER, Paul E. SPECTOR, “*The Role of Personality and Job Stressors in Predicting Counterproductive Work Behavior: A Three-Way Interaction*”, International Journal of Selection and Assessment, Vol. 22, No. 3, 2014, 286-296

EK – 1: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket formuna vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen isminizi belirtmeyiniz. Vereceğiniz yanıtların sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtması oldukça önemlidir.

Katkılarınız ve soruları yanıtlamada göstereceğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

BÖLÜM I

Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

Yaşınız:

18-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz:

Evli Bekâr Boşanmış / Dul

Öğrenim Durumunuz:

İlköğretim Lise Önlisans Lisans
Lisansüstü

Bulunduğunuz İşletmedeki Çalışma Süreniz:

1-5 6-10 11-15 16-20 21 ve üzeri

Çalışma Şekliniz:

Beyaz Yakalı Mavi Yakalı

BÖLÜM II

Mevcut işinizde aşağıda belirtilen durumların her birini ne kadar sıklıkla yaptınız?	Hiçbir zaman	Bir veya iki kere	Ayda bir veya iki kere	Haftada bir veya iki kere	Her gün
1.İşyerindeki biriyle dalga geçme					
2.İşyerindeki birini itme ya da vurma					
3.İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme					
4.İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma					
5.İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma					
6.İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma					
7.Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davranma					
8.Kendi yaptığımız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama					
9.İzin almadan işe geç gelme					
10.Mola saatlerini izin verilenden daha uzun tutma					
11.Mesai bitiminden önce işten ayrılma					
12.Dışarıdaki insanlara çalıştığımız yer hakkında kötü şeyler söyleme					
13.Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme					
14.İşyerindeki kurallara bilerek uymama					
15.Çalışma ortamınızı bilerek kirletme					
16.İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa kullanma					

BÖLÜM III

Lütfen aşağıdaki cümlelere şu anda çalıştığınız işyeri açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kariyer hayatımın geriye kalanını bu işyerinde geçirmekten mutluluk duyuyorum.					
2. Çalıştığım işyerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
3. Bu işyerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
4. Bu işyerine karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5. Çalıştığım işyerine karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
6. Çalıştığım işyerinden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
7. Şu an bu işyerinden ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
8. Şu an bu işyerinde kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
9. Bu işyerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
10. Benim için bu işyerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir işyerinin burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
11. Başka bir iş ayarlamadan bu işyerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
12. Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, yeni bir iş bulmamın çaba gerektirmesidir.					
13. Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım işyerinden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
14. Bu işyeri benim sadakatimi hak ediyor.					
15. Bu işyerinden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
16. Çalıştığım işyerine çok şey borçluyum.					
17. Bu işyerinden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					