

Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Bir Alan Araştırması**Edip ÖRÜCÜ¹ - İtir HASIRCI²
Güler TURHAN³**Geliş Tarihi/ Received
09.04.2021Kabul Tarihi/ Accepted
17.09.2021Yayın Tarihi/ Published
15.10.2021

Citation/Atıf: Örucü E., Hasırcı I. ve Turhan G., (2021), Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Bir Alan Araştırması, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 35(4): Sayfa: 1383-1404, <https://doi.org/10.16951/atauniibd.912662>

Öz: Bu araştırmanın amacı örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, Bandırma'da faaliyet gösteren 44 lokanta ve restoran işletmesi oluşturmaktadır. Bu işletmelerde çalışmakta olan 138 çalışanın 129'una anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerle güvenilirlik analizi, frekans analizi, normallik testi, çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizinin neticesine göre örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışını etkilediği, örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışını etkilemediği, örgütsel bağlılığının bir diğer alt boyutu olan devam bağlılığının üretkenlik karşıtı iş davranışını etkilediği, örgütsel bağlılığın üçüncü alt boyutu olan normatif bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışını etkilemediği görülmüştür. Çalışmanın sonuç kısmında ileride yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur. Çalışmanın literatüre ve diğer uygulayıcılara katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İş gören.

The Relationship Between Organizational Commitment and Counter Productive Business Behaviour: A Field Study

Abstract: The aim of this research is to determine the relationship between organizational commitment, sub-dimensions, counter-productive business behavior. 44 restaurants and restaurant enterprises operating in Bandırma constitute the universe of the research. 129 of the 138 employees working in these enterprises were surveyed. Reliability, frequency, normality test, multiple regression analysis were performed with the data obtained. According to the regression analysis, organizational commitment, productivity, anti-business, influence behavior, organizational commitment, emotional commitment that is the size of the productivity of work against a child affect behavior, organizational commitment is the size of one of the other sub behavior that affect the productivity of work against continuing commitment, organizational commitment, normative commitment, it was observed that did not affect the behavior. In the conclusion part of the study, recommendations were made for future studies. It is hoped that the study will provide contributions to the literature and other practitioners.

Keywords: Organizational Commitment, Counter Productive Business Behaviour, Employee.
Jel Code: D23, M10.

¹Prof. Dr. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, eorucu@bandirma.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3301-7496>

²Doktora Öğrencisi Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, itir8686@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5449-2640>

³Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, gulerkokdemir96@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8706-0759>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The aim of this research is to determine the relationship between organizational commitment and sub-dimensions and counter-productive business behavior. The concepts of organizational commitment and counter-productive business behavior were examined in the research.

Research Questions

Is there a significant relationship between organizational commitment and anti-productivity business behavior?

Is there a significant relationship between emotional commitment, which is a sub-dimension of organizational commitment, and anti-productivity work behavior?

Is there a significant relationship between attendance commitment, which is a sub-dimension of organizational commitment, and anti-productivity business behavior?

Is there a significant relationship between normative commitment, a sub-dimension of organizational commitment, and anti-productivity business behavior?

Does organizational commitment affect anti-productivity business behavior?

Does emotional commitment affect counter-productive work behavior, which is sub-dimension of organizational commitment?

Does continuation commitment affects anti-productivity business behavior which is sub-dimension of organizational commitment?

Does normative commitment affects counter-productive work behavior, which is sub-dimension of organizational commitment?

Literature Review

Baysal (2018) conducted the study with the participation of 219 academic staff working at Dumlupınar University. As a result, the dimensions of emotional, continuity, and normative commitment were found to have an inverse and meaningful relationship between the sub-dimensions of abuse and withdrawal. But it has been determined that the size of theft is only a negative and significant relationship with continuity commitment (Baysal, 2018).

Hong, Suh, and Kang (2018) conducted their study to examine the impact of work-life conflict on organizational commitment and counter-productive work behavior. The study was conducted by conducting surveys and interviews

with 315 white-collar office workers. The study concluded that higher work-life conflict reduces organizational commitment and increases anti-productivity work behaviors, and that this relationship is mediated by loss of resources and negative emotions, respectively (Hong et al., 2018: 593).

Methodology

A total of 138 employees of 44 small businesses operating in the food and beverage service sector in Bandırma District of Balıkesir province. The sample of the study consists of 129 people working in the same sector. It is understood from the relevant past study results that the sample of the research is capable of representing the universe.

Result And Conclusion

According to the results of a correlation analysis it was found that there were significant relationships between variables. A negative and statistically significant relationship was determined between the two variables. According to this result, it is predicted that one of the variables will increase and the other will decrease.

According to regression analysis, organizational commitment appears to influence anti-productivity behavior. Another conclusion of regression analysis shows that continuation commitment, a sub-dimension of organizational commitment, affects anti-productivity behavior. According to a regression analysis, emotional commitment and normative commitment, which are sub-dimensions of organizational commitment, did not affect anti-productivity behavior.

1. Giriş

İşgörenlerin tutum ve davranışları örgütlere göre değişim göstermektedir. Bu tutum ve davranışların oluşumu için kolektif düşünce biçimi önem taşımaktadır. Kolektif düşünce yapısını benimseyen iş görenler ortak davranış çerçevesinde hareket etmek için çabalayacaklardır. Örgütsel bağlılık da böyle bir düşünce yapısının varlığı sayesinde gelişim göstermektedir.

Örgütsel bağlılık, örgüt ve işgören arasındaki uyuma bağlı olarak değişebilir. Örgüte dair değer ve inançlar ile bireyler arası değer ve inançlar arasındaki uyumun yüksek olması örgütsel bağlılığı da yükseltebilir (Boon ve Aruguman, 2006: 104). Bir örgütte örgütsel bağlılık yüksek ise iş tatmini, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi unsurlarda artış beklenebilecektir. Aksi durumda, işi aksatmalar, ayrımcılık, işe yabancılaşma, kaynakları etkin kullanmama ve işe devamsızlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları ortaya çıkabilecektir (Demirel, 2009: 121). Yiyecek-İçecek sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıklarının verimlilik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır? Sorusu bu araştırmanın temel sorusudur. Bu etki veya ilişkinin yönünü

belirlemek çalışmanın problemini oluşturmaktadır.

Üretkenlik (verimlilik) karşıtı iş davranışlarını önleyebilmek yöneticiler için önemli bir sorundur. Böyle bir soruna ilişkin çözüm önerilerine katkı sunabilmek düşüncesi bu çalışmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık ve verimlilik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çerçevede öncelikle değişkenlerle ilgili kavramsal açıklamalar ve literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Akabinde değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla alan araştırmasına dönük istatistiksel analizler sunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Bağlılık

İş görenlerin çalıştıkları işe dair tutum ve davranışlarını ele alan örgütsel bağlılık, psikolojik bağlılık, işe uyum gibi kavramlar ile de benzer niteliklere sahiptir. Örgütsel bağlılık, iş tatmini, yüksek performans durumlarında da kendinden söz ettirmektedir (Chen ve Chen, 2008: 282). İş görenlerin sosyal sisteme ve sosyal sistemle alakalı olan işlere içten bir şekilde bağlı kalması örgütsel bağlılığın bir diğer tanımı olarak ifade edilebilir. İş gören bu durumda örgüte ilişkin amaç ve hedefleri benimser, örgütün menfaatlerini şahsi menfaatlerinin üstünde tutar, örgüt üyeliğini de gönüllülük esasında devam ettirir. İş görenlerin ve yöneticilerin çalıştıkları örgütün değerlerine sadık kalması olarak ifade edilen örgütsel bağlılığın içerdiği belli başlı hususlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Liou, 2008: 120);

-Çalışılan örgüte ve o örgütün amaçlarına bağlılık

-İş görenlerin çalıştıkları örgütte kendilerini rahat bir şekilde ifade edebilmeleri,

-Çalıştıkları örgütün amaçlarını kabullenmeleri,

-Bu amaçlara gönüllük esasına dayalı olarak bağlı kalmaları,

-Çalıştıkları örgüte uzun yıllar boyu bağlı kalmaları.

Örgütsel bağlılığı boyutları Allen ve Mayer (1997) tarafından duygusal bağlılık, zorunlu (normatif) bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde ele alınmaktadır.

-Duygusal Bağlılık: İş görenlerin çalıştıkları örgütte veya örgüt dışında gerçekleşen faaliyetler ile özdeşleşmesi ve bu faaliyetlere bağlı kalmasıdır. İş gören çalıştığı örgütü ailesinin bir parçası olarak görmekte ve örgüte sadık kalmayı tercih etmektedir. Bu kavram iş görenlerin çalıştıkları örgütün bir üyesi oldukları için mutluluk duymaları, bireysel ve örgütsel değerlerinin uyum içinde seyretmesi anlamını taşımaktadır. İş gören bireysel değerleri ile çalıştığı

örgütün değerlerinin uyum içinde olduğunu hissettiği vakit örgüte duygusal anlamda bağlı kalmaktadır (Wiener, 1982: 423).

-Devam Bağlılığı: İş görenin kişisel taleplerini ve çıkarlarını göz önünde bulundurarak çalıştığı örgüte olan bağlılığını devam ettirmesi durumudur. Bu kavram menfaat unsuru gözetilerek örgüt ile iş gören arasında bağlılık sağlamaktadır. İş görenlerin örgütte çalıştıkları süre boyunca gerçekleştirdikleri yatırım ve maliyetleri kapsayan devam bağlılığı, iş görenin gözünde örgütte kalmayı bir ihtiyaç haline getirmektedir (Bergman, 2006: 646). İş görenin çalıştığı örgütte gerçekleştirdiği yatırım ve maliyetler kendisini o örgütte tutan maddi kayıplar olarak görülmekte, alternatif bir iş bulamayacağını düşünen iş gören örgütte kalmayı tercih etmektedir (Ölçüm, 2004: 95).

-Zorunlu (normatif) Bağlılık: İş görenlerin çalıştıkları örgüt ile olan ilişkilerinin ve üyeliklerinin zaruri halde devam etmesi durumudur. İş görenlerin örgütte kalmaya devam etmek istemelerindeki sebep daha önce örgüte sağladığı faydalardan kaynaklanmaktadır. Zorunlu bağlılık kavramı, eğitim, yaş, örgüt kültürü, çalışma süresi gibi unsurlardan etkilenmektedir (Dordevic, 2004: 112). İş görenler örgütte çalıştıkları müddetçe aldıkları eğitimler ve kurdukları ilişkiler sebebiyle minnet duygusu taşımaktadırlar. Hissedilen bu minnet duygusu da zorunlu bağlılıktan kaynaklanmaktadır (Ünler, 2006: 96).

Meyer ve Allen tarafından ele alınmış olan üç boyutlu modelin dört ortak özelliği bulunmaktadır. Bunlar (Meyer ve Allen, 1997);

- İş görenin psikolojik durumunu yansıtır,
- Birey ve örgüt arasında gelişen ilişkileri belirtir,
- Örgüte olan üyeliği devam ettirebilme kararının verilmesini sağlar,
- İşgücü devir hızını düşürür.

Örgütsel bağlılık kavramının öncülleri aşağıdaki maddeler yardımıyla açıklanabilir (McCroskey, 2007: 18);

-İletişim: Duygu ve düşüncelerin farklı yollar vasıtasıyla bireyler arası aktarımı olarak tanımlanan iletişim kavramı, sosyal ortamlara göre de değişim göstermektedir. Aile ortamında, okulda, örgütte vs. iletişim ihtiyaçları değişim göstermektedir. Bireyin kendisini tanımasıyla başlayan iletişim kavramı, duygu ve düşünceler yardımıyla göndermeler yapar ve bu sayede birey iç dünyasıyla iletişim kurabilir.

Örgütsel iletişim ise örgütün amaç ve hedeflerinin tüm iş görenlere aktarılması anlamına gelmektedir. Bu sayede örgüte ait değer ve inançlar iş görenler arasında paylaşılabilir. İş görenlerin çalıştıkları örgüte dair duygusal bağlılıklarını arttırmak için iletişim önemli görevler üstlenmektedir.

Çünkü iş gören ile yönetici arasında artan iletişim örgüte olan bağlılığı da kuvvetlendirecektir (Boon ve Aruguman, 2006: 102).

-İş Tatmini: Çalıştığı işin istek ve ihtiyaçlarını karşılandığını düşünen, diğer bir ifadeyle iş tatmininin sağlandığına kanaat getiren iş görenin örgütsel bağlılığı da aynı oranda artış gösterecektir. Çalıştığı işte stres ve tehlike gibi negatif durumlardan uzak kalmak, güvenliğinin sağlandığını ve yeterince kazanç elde ettiğini düşünmek iş gören açısından önem arz etmektedir.

-Örgütsel Güven: Bu kavram örgütte çalışan bireylerin kurdukları ilişkinin bir nevi inanca dönüşmesidir. Örgütün amaç ve değerlerine bağlılık arttıkça örgütsel güven düzeyi de aynı oranda artış gösterecektir (Neves ve Caetano, 2006: 353).

-Terfi ve Kariyer İmkânı: İş görenin terfi ve kariyer haritası belli olduğunda örgüte olan bağlılığı artacaktır. Aksi durum gösteren bir iş gören kararsızlık ve ümitsizlik yaşayacaktır. Bu durum ise iş görenin örgütsel bağlılığında azalmaya sebep olacaktır (Acar, 2000: 44).

-Örgüt Kültürü: Örgüte olan bağlılığın sağlanması açısından önem teşkil eden bu kavram, örgüt içerisinde motivasyonu, istikrarlı değişim ve gelişimi, iş birliğini, koordinasyonu, düşünceler ve görüşler arası uyumu kapsamaktadır (Chen, 2004: 433).

-Yönetim Biçimi: Örgütte elde edilen başarının kendinden kaynaklandığını düşünen yöneticiler yalnız ilerlemeyi tercih etmektedirler. Aksine iş görenini motive eden ve örgüte bağlılığını arttırmayı amaçlayan yöneticiler katkılarından ötürü onları takdir etmekte, olası hatalı durumlarda öncelikle kendilerini suçlamaktadırlar (Adair, 2004: 171). Katılımcı, adil ve demokratik bir örgüt yapısında iş görenlerin fikirlerine önem verildiği için bu bireyler kendilerini rahat bir şekilde ifade edebilecek, örgüte bağlılıkları da duygusal anlamda artacaktır.

-Örgütsel Adalet: Örgüt içerisinde tarafsız ve eşit olmayı savunan bu kavram, kaynakların etkin dağılımını ve iş görenler arası etkileşimi kapsamaktadır. Bu sayede iş gören ve yönetici arasında karşılıklı ilişkiler kurulur, bu ilişkiler geliştirilir ve kalıcılık sağlamak için herhangi bir ayırım gözetilmez (Cremer, 2005: 4).

-Örgütsel Vatandaşlık: Bu kavram, ödüllendirme sistemini dikkate almadan, örgütün faaliyetlerini yerine getirebilmesi için yardımcı olan ve gönüllü halde çalışan bireylerin sergilediği davranıştır. Örgütsel vatandaşlık davranış artan iş görenin performansı yükselecek, performansı yükseldikçe de hedeflerine ulaşması için önemli bir adım atmış olacaktır (Gürbüz, 2006: 58).

-İfade edilen bu unsurların haricinde iş görenin örgüte olan bağlılığını artan diğer faktörler, eğitim olanakları, prim, ikramiye, medeni durum, örgütsel destek, yaş, çalışma tecrübesi şeklinde sıralanabilir (Chughtai ve Zafar, 2006: 42).

2.2. Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışları

Örgütlerde bazı durumlarda amaçlara engel oluşturabilecek davranışlar meydana geldiği görülmektedir. Norm ve değerlere ters düşen bu davranışlar, bazı iş görenler tarafından kasti olarak gerçekleştirilmektedir. Bu kavram genellikle örgüt içerisinde yaşanan rekabet durumlarından meydana gelmektedir. Rekabetin getirdiği olumsuz şartlar hem örgütün amaçlarına hem de iş görenlerin çalışma yaşamlarına yansımaktadır. Mevcut değişken ile ilgili literatürde yapılan tanımlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

Spector ve Fox'a göre bu değişken 'çalışanların işletmeye ve diğer işletme çalışanlarına yönelik, maksatlı gerçekleştirdiği zarar verici davranışlar'dır.

Kanten ve Ülker (2014) ise üretkenlik karşıtı iş davranışları "örgütün amaç ve işlevlerini etkileyerek, tüm bu süreçlere ve diğer çalışanlara zarar veren, böylece örgütsel verimliliği azaltan davranışlar" olarak tanımlamıştır (Kanten ve Ülker, 2014: 22).

Başka bir çalışmada ise üretkenlik karşıtı iş davranışları, 'işletme çıkarlarının çalışanlar tarafından önemsenmemesi veya yine bu çıkarların korunmasına yönelik, çalışanların art niyetli olmaları" şeklinde tanımlanmıştır (Demirel, 2009: 122).

-Bir davranışın üretkenlik karşıtı olarak tanımlanabilmesi için (Marcus ve Schuler 2004: 648);

-Davranışın somut sonuçlarına bakılmadan bilinçli ve istemli şekilde yapılmış olması,

-Davranışın, zarar verici bir durumla sonuçlanmasına bakılmaksızın, öngörülebilir zarar potansiyeline sahip olması,

-Yasalara aykırı olması gerekmektedir.

Örgütün çıkarlarına ters düşen ve örgüt içi anlaşmazlıklardan doğan bu kavram, örgüt üyeleri tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilmektedir. Bu davranışlar hırsızlık, sabotaj, işi yavaşlatma vs. şeklinde gerçekleşmektedir. Üretkenlik karşıtı davranış bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Bireysel boyut, iş görenlerin kendi aralarındaki ilişkilere bağlı olarak gelişmektedir.

Bu davranışlara, düşük performans, hırsızlık, kaba hareketler, küfür örnek verilebilir (Mount vd., 2006: 594). Üretkenlik karşıtı davranışların ikinci boyutu olan örgütsel boyut ise, örgütün tümüne karşı gelişen olumsuz tavırları ele almaktadır. Bu davranışlara örnek olarak, işyerinde sapkın tavırlar, itaatsizlik, saldırganlık verilebilir (Kesler, 2007: 6).

Örgütlerde görülen üretkenlik karşıtı davranışlar aşağıdaki maddeler halinde sıralanabilir (Foldes, 2006: 432);

-Bilgiyi Kötü Amaçla Kullanım: İş görenlerin mesleki bilgi ve becerilerini kötü niyetle kullanmaları ve nihayetinde örgüt içinde güvenin azalması, performansın düşmesi bilgiye kötü kullanım olarak açıklanmaktadır.

-Kaynak ve Zamanı Kötü Amaçla Kullanım: İş görenin bazı hallerde örgütün çıkarlarını hiçe sayarak varlıkları etkili bir biçimde kullanamamaları şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kavrama örnek olarak; iş görenin çalışma saatleri içerisinde zamanı boşa harcamaları, örgütsel konuların dışında tutum ve davranışlar gerçekleştirmeleri verilebilir.

-Devamsızlık: Örgütsel süreçlerin yavaşlaması ile ilişkili olan bu durum, kasıtlı ve bilinçli bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu davranışa örnek olarak, geç gelmek, çalışma arkadaşlarından önce işten ayrılmak, tatillere herkesten evvel başlamak, amaçsız bir şekilde izin kullanmak, mesai saatlerinde telefonla konuşmak, izinsiz çay ve kahve molası vermek, çalışma saatleri ile ilgili dürüst davranmamak verilebilir.

-Ayrımcılık Yapmak: İş göreni dışlamak, diğer çalışma arkadaşlarından daha düşük ücret vermek, sosyal hak imkânı sağlamamak bu davranışa örnek olarak verilebilir.

-İşe Yabancılaşma: İş görenin çalıştığı örgütten kendisini soyutlaması olarak tanımlanan bu davranış biçimi, alışlagelmiş olarak değerlendirilmemeli ve sebepleri mutlaka araştırılmalıdır.

-İş Kalitesinde Düşüş: Alingan, tembel, yorgun, sinirli, ruh hali içerisinde olan iş gören iş kalitesini ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini hiçe saymaktadır. Bu nedenle iş kalitesinde düşüş yalnızca fiziksel sıkıntılarla değil sosyo-psikolojik faktörlerle de kendini ön plana çıkarmaktadır.

-Sözlü ve Fiziksel Saldırı: İş görenin sosyal ilişkilerine, meslek hayatına, saygınlığına dolaylı veya doğrudan saldırılmasıdır.

-Güvensizlik: Çalıştığı örgüte karşı aşırı güvensiz duygular içerisinde olan iş görenler, iş başında fazla hata yapmakta ve büyük zararlara neden olmaktadır.

-Mobbing: İş göreni çalıştığı örgütten soyutlamak amacıyla gerçekleştirilen saygısız ve zararlı davranışlardır. Yaşadığı psikolojik şiddetin nihayetinde iş gören önce örgüte sonra da iş arkadaşlarına karşı yabancılaşır. Bütün olumsuzlukların akabinde bıkkınlık, kayıtsızlık, yılgınlık, düşük performans ve istifa gibi negatif neticeler de arka arkaya gerçekleşmeye başlar.

3. Literatür Taraması

Demirel'in 2009 yılında, örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen kavramsal çalışmasında, kapsamlı bir yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Yapılan yazın taramasının sonucunda iş görenlerin örgütsel bağlılıkları arttığında üretkenlik karşıtı davranışlarında azalma olduğu görülmüştür (Demirel, 2009: 128).

Ramshida ve Manikandan (2013) çalışmayı, örgütsel bağlılığın, örgütsel kültür ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki aracı rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirmişlerdir. Veriler, basit tesadüfi örnekleme ile seçilen iki devlet kuruluşunun çeşitli şubelerinde faaliyet gösteren 141 çalışanından elde edilmiştir. Araştırma sonucunda üç değişkenin de birbirleriyle pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Ramshida ve Manikandan, 2013: 63).

Han ve Bae (2015), çalışmalarını, Güney Kore'nin Busan - Gyeongnam şehrindeki bir hastanede çalışan 247 hemşire, tıp teknisyeni ve hastane koordinatörü üzerinden, anket yöntemi kullanarak gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırma, tıp kurumu çalışanlarının duygusal emek, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve verimlilik karşıtı iş davranış değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal emeğin, iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı; iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı; örgütsel bağlılığın verimlilik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Han ve Bae, 2015: 7159).

Tüfekçi (2016) çalışmasını, Bursa'da beton sanayisinde çalışan 104 beyaz yakalı birey üzerinde uygulamıştır. Bu çalışma iki ana değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, değişkenler arasında olumlu ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bir diğer sonuç ise, bağımsız değişkenin alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın, bağımlı değişkenin alt boyutundan biri olan kötüye kullanma değişimini anlamlı olarak açıklamazken, bağımlı değişkenin başka bir alt boyutu olan geri çekilme değişimini anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (Tüfekçi, 2016).

Farkhanı vd. (2017) çalışmalarını, İran'ın Meşhed şehrinde bir devlet hastanesinin 147 uzman hemşiresiyle gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışma, örgütsel bağlılığın aracı rolü ile birey – örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Yapılan çalışma neticesinde, birey – örgüt uyumunun, düşük üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ve yüksek örgütsel bağlılığa neden olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilediği belirlenmiştir (Farkhanı vd., 2017).

Baysal (2018) çalışmasını, Dumlupınar Üniversitesi'nde çalışan 219 akademik personelin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Sonuç olarak, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarının, kötüye kullanma

ve geri çekilme alt boyutları arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Fakat hırsızlık boyutunun sadece devamlılık bağlılığı negatif yönde etkilediği belirlenmiştir (Baysal, 2018).

Doğruöz ve Özdemir (2018) tarafından yapılan çalışmada, eğitim kurumlarında öğretmenlerin verimlilik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, Ankara'nın 8 ilçesinde bulunan 34 devlet lisesinde faaliyet gösteren 447 öğretmen ile anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışmanın gerçekleştirildiği eğitim kurumlarında verimlilik karşıtı iş davranışlarının orta sıklıkta meydana geldiği ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullara olan bağlılıklarının orta seviyede olduğu saptanmıştır. Ulaşılan bir başka sonuç ise, değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğudur (Doğruöz ve Özdemir, 2018: 375).

Hong, Suh ve Kang (2018) çalışmalarını, iş-yaşam arasındaki çatışmanın örgütsel bağlılık ve verimlilik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapmışlardır. Çalışma, beyaz yakalı 315 ofis çalışanıyla, anketler ve görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda, daha yüksek iş-yaşam çatışmasının, örgütsel bağlılığı azalttığı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırdığı ve bu ilişkinin sırasıyla kaynak kaybı ve olumsuz duygular tarafından aracılık edildiği sonucuna ulaşılmıştır (Hong vd., 2018:).

İlhan Küçük (2019) Malatya ilinde metal işleme sektöründe faaliyet gösteren 124 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında olumlu ilişkilerin olduğunu tespit etmiştir (İlhan Küçük, 2019).

Sökmen, Kenek ve Uğraş (2019) tarafından yapılan çalışma, inşaat sektöründeki bir şirketin 253 çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma, verimlilik karşıtı davranış ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir (Sökmen vd., 2019: 1576).

4. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı, modeli, araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü, araştırmada kullanılan ölçekler, verilerin toplanmasında kullanılan teknikler ve araştırmanın hipotezleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Bu çalışma için, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı'ndan 2020/6 toplantı numaralı ve 05.11.2020 tarihli 'Etik Kurul Onayı' alınmıştır.

Araştırmanın evrenini, Bandırma'da faaliyet gösteren 44 lokanta ve restoran işletmesi oluşturmaktadır. Bu işletmelerde çalışmakta olan 138 çalışanın 129'una anket uygulanmıştır. Araştırmanın örnekleminin, evreni

temsil yeteneği aşağıdaki hesaplama ile gösterilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 130).

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N} \quad n_0 = \frac{t^2 x s^2}{d^2}$$

N: Evren büyüklüğü

n: Örneklem büyüklüğü

t: Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1.96, 0.01 için 2.58 ve 0.001 için 3.28)

s: Evren için tahmin edilen standart sapma

d: Kabul edilebilir sapma toleransı

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{138}} = 101,629 \quad n_0 = \frac{1.96^2 x 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

Araştırmada güven düzeyi olarak %95 (alfa 0,05 için z tablosu değeri (t)=1,96), standart sapma değeri ise 0,5 (s) olarak alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 318).

Araştırmadaki veriler, yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. İki bölümden oluşan ankette toplamda 40 soru yer almaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek amacıyla 6 soru sorulmuştur.

Anketin ikinci bölümünde ise, toplam 34 sorudan oluşan iki ölçek yer almaktadır. İlk ölçek, 17 sorudan oluşan “*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*” dir. Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek, Kara ‘nın yüksek lisans tezinden alınmıştır (Kara, 2015). Anket sorularından ilk 5 soru duygusal bağlılığı, 7-12 arası sorular devam bağlılığını ve 13-17 arası sorular normatif bağlılık alt boyutlarını kapsamaktadır.

Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek ise 17 sorudan oluşan “*Üretkenlik (verimlilik) Karşıtı İş Davranışları Ölçeği*” dir. Spector ve Fox tarafından geliştirilen bu ölçek, İlhan Küçük’ ün yüksek lisans tezinden alınmıştır (İlhan Küçük, 2019).

Katılımcılara sorulan anket soruları, “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a kadar derecelendirilen 5 aşamalı Likert ölçeği ile hazırlanmıştır.

Sosyal değişim kuramının temel prensibi karşılıklılık normudur. Sosyal değişim kuramı, bir etkileşim halinde bireyler ve gruplar arasındaki kaynak alışverişini kavrayabilmek için yararlanılan genel bir sosyal bilim kuramıdır (Kulualp ve Sarı, 2019: 659; Searle, 2000: 138; Lee, 2013: 42; Altunel, 2009).

Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranıştı İlişkisi: Bir Alan Araştırması

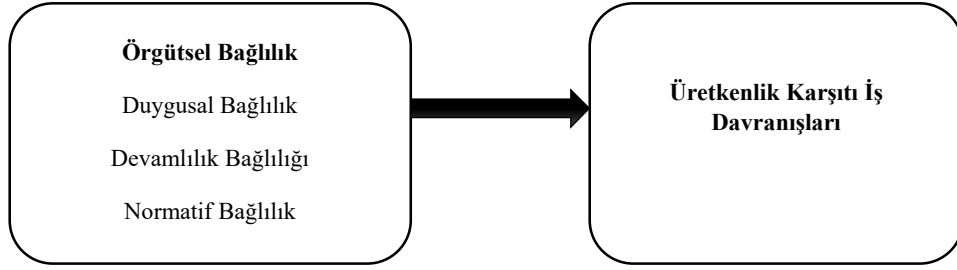
Bu amaçla, yöneticilerin çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırmaları halinde, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltabilecekleri düşüncesi ile hareket edilmiş ve araştırmanın hipotezleri sosyal değişim kuramına göre oluşturulmuştur.

H1: Örgütsel bağlılık üretkenlik karşıtı iş davranışını etkiler.

H1a: Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılık üretkenlik karşıtı iş davranışını etkiler.

H1b: Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan devam bağlılığı üretkenlik karşıtı iş davranışını etkiler.

H1c: Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan normatif bağlılık üretkenlik karşıtı iş davranışını etkiler.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

5. Araştırmanın Bulguları

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Değişken		Kişi Sayısı (Frekans)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	60	46,5
	Erkek	69	53,5
Yaş	18-24	65	50,4
	25-31	26	20,2
	32-38	16	12,4
	39-45	11	8,5
	46 ve üstü	11	8,5
Eğitim Durumu	Orta Öğretim	19	14,7
	Lise	49	38,0
	Ön Lisans	25	19,4
	Lisans	32	24,8
	Yüksek Lisans/Doktora	4	3,1

Tablo 1 Devamı: Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Medeni Durum	Evli	37	28,7
	Bekar	92	71,3
Çalışma Süresi	6 Aydan az	28	21,7
	6ay-1yıl arası	22	17,1
	2-5 yıl arası	43	33,3
	5 yıl ve üzeri	36	27,9
Pozisyon	Müdür	15	11,6
	Şef	23	17,8
	Garson	40	31,0
	Diğer	51	39,5
	Toplam	129	100

Tablo 1’deki sonuçlar incelendiğinde katılımcıların 69’unun erkek (%53,5), 60’nın kadın (%46,5) olduğu görülmüştür. Yaşları genel itibarıyla 18-24 arası ve 65 kişi (%50,4), eğitim durumları çoğunlukla 32 kişi ile lisans mezunu (%24,8) olduğu belirlenmiştir. Medeni durumları ise çoğunlukla 92 kişi bekârdır (%71,3). Çalışma süresi çoğunlukla 2-5 yıl arası ve 43 kişi (%33,3), çalıştığı kurumdaki pozisyonları ise diğer seçeneği ile 51 kişi (%39,5)’dir.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Cronbach Alfa	N
Örgütsel Bağlılık	,856	17
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	,947	17

Güvenilirlik, ölçüm araçlarının farklı zamanlarda, farklı yerlerde, aynı evren içinden seçilen farklı örnekleme uygulandığında, benzer sonuçlar vermesi olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle, aynı ölçüm aracı ile farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçları arasındaki tutarlılıktır. Güvenilirlik kısacası, ölçüm araçlarının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığını ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 263).

Araştırmada kullanılan, 17 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği, 17 ifadeden oluşan üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeği kullanılmış olmakla birlikte soru listelerinin (anket formlarına verilen yanıtların) iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için Alfa (Alpha) katsayısı değerine bakılmıştır.

Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,856 olarak belirlenmiştir. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,947 olarak belirlenmiştir.

Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Bu değer 1’e yakın olduğu zaman ölçek güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirliği ölçmek adına hesaplanan Alpha katsayısı 0,40-0.60 arasında bir değer alıyorsa ölçek “düşük

güvenilir”; bu katsayı 0,60-0,80 arasında bir değer alıyorsa ölçek “oldukça güvenilir”; 0,80-1,00 arasında bir değer alıyorsa “yüksek güvenilir” şeklinde ifade edilmiştir. Çalışmanın örneklem sayısı 200’ün altında olduğu için faktör analizi uygulanmamıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 312).

Tablo 3: Normallik Analizi Bulguları

	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Bağlılık	-,680	-,154
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	,846	,046

Verilerin normal dağılımı regresyon ve korelasyon analizlerinin uygulanabilmesi için önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 230). Bu kapsamda “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı” ölçeği ile elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 3’te belirtilmiştir. Tablo 3’te görüldüğü gibi her iki ölçek verileri için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) +1,5 ile -1,5 arasında bir değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre değişkenler arasında regresyon ve korelasyon gibi testlerin uygulanabileceği görülmüştür.

Basıklık ve çarpıklık analizlerinin yanısıra normallik testi için ayrıca Kolmogorov Smirnov testi de yapılabilir. Çalışmada Kolmogorov Smirnov testi de yapılmıştır. Test sonucunda bilimsel anlamlılık değeri (p) 0,05’ten küçük çıktığı için normal dağılım onaylanmamıştır. Fakat tek ölçüm tekniği Kolmogorov Smirnov değildir. 30’a eşit veya daha büyük olan örneklem büyüklükleri merkezi limit teoreminin tutulması için yeterli kabul edilir, yani örneklem sayısı 30 ya da daha fazla olan popülasyonların ortalamalarının dağılımı normal dağılımdır. Örneklem sayımız 30’un üzerinde olduğu için merkezi limit teoremine ve basıklık çarpıklık gibi merkezi eğilim ölçülerine göre dağılım normaldir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 240; Çıracı, 2019: 33; Hasırcı ve Örucü, 2021: 653). Bu nedenle normal dağılıma uygun parametrik testler kullanılmıştır. Literatürde benzer örneklem sayısına tekabül eden araştırma örnekleri bulunmaktadır. Bu çalışmalara örnek olarak Örucü vd. (2020: 188) tarafından Bandırma ilçesindeki yiyecek içecek işletmelerine yapılan 150 evren ve 108 örneklem sayılı çalışma verilebilir. Bu çalışmada da regresyon analizi yapılmış olup araştırmamız ile benzerlik teşkil etmektedir. Literatürde benzer bir çalışma Örucü ve Kaçan (2019: 174) tarafından uygulanmıştır. Bu çalışmada da Balıkesir ilindeki (61 eczanenin) 126 eczane çalışanı evreni oluşturmaktadır. Bu çalışanlardan 117 kişi örnekleme oluşturmaktadır. Çalışmanın yönteminde 61 eczane ile anket çalışmasının yapıldığı ifade edilmektedir. Eczane başına düşen kişi sayısı yaklaşık 2 kişidir. Gizlier (2021: 60), tarafından yapılan çalışmada da 2019 yılında İstanbul’da ulaşılan 103 hizmet sektörü çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. İstanbul’da hizmet sektörü çerçevesinde değerlendirilebilecek birçok firma ve binlerce çalışan vardır. Kaç firmanın çalışanı ile bir araştırma yapıldığı özele indirgenerek ifade edilmemiştir. Kirpik (2020: 314) 2019 yılı Ekim, Kasım, Aralık aylarında Adıyaman ilinde çalışan 73 eczacı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Adıyaman

ilindeki eczane sayısı 139'dur. Demir vd. (2018: 239) çalışmasında araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren otel sektörü çalışanları oluşturmakta olup, örneklemini Beyoğlu'ndaki 148 otel çalışını oluşturmaktadır.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.Örgütsel Bağlılık	1				
2.Üretkenlik Karşıtı Davranış	-,247** ,005	1			
3.Duygusal Bağlılık	,958** ,000	-,368** ,000	1		
4.Devam Bağlılığı	,038 ,666	,577** ,000	-,183* ,038	1	
5.Normatif Bağlılık	,910** ,000	-,322** ,000	,841** ,000	-,142 ,109	1

N:129, p* $<$ 0.05, p** $<$ 0.01

Tablo 4'te bulunan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(129)$: -0,247**, $p<$ 0.05) olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r(129)$: -,368**, $p<$ 0.05). Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan devam bağlılığı ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r(129)$: -0,577**, $p<$ 0.05). Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan normatif bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r(129)$: -0,322**, $p<$ 0.05).

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık ile Verimlilik Karşıtı İş Davranışı Arasındaki Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Örgütsel Bağlılık	-,325	,113	-,247	-2,867	0,005
F= 8,220						
R²= 0,061						
Düzeltilmiş R²						
= 0,053						
Tahmini Std. Hata =,95909						
ANOVA						
(Anlamlılık)						
= 0,005						

Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Bir Alan Araştırması

Tablo 5'teki R² değeri (0,061) bağımlı değişkendir (üretkenlik karşıtı iş davranışı) değişimlerin ne kadarının bağımsız değişken (örgütsel bağlılık) tarafından açıklandığını gösterir. Düzeltilmiş R² değeri (0,053) bağımlı değişkendir (üretkenlik karşıtı iş davranışı) varyansın ne kadarının bağımsız değişken (örgütsel bağlılık) tarafından açıklandığını gösterir. Tablodaki anlamlılık değeri p<0,05 olduğu için regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Beta katsayısı göre ise bağımsız değişken örgütsel bağlılıktaki bir standart sapmalık değişiminin bağımlı değişken üretkenlik karşıtı iş davranışında -,247'lik standart sapma oranında değişmeye neden olduğu söylenebilir. Analiz sonucuna göre “**H₁**: Örgütsel bağlılık üretkenlik karşıtı iş davranışını etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Duygusal Bağlılık	-,214	,127	-,216	-1,685	,094
	Devam Bağlılığı	,754	,100	,528	7,526	,000
	Normatif Bağlılık	-,058	,113	-,066	-,515	,607
F= 28,422						
R ² = ,406						
Düzeltilmiş						
R ² = ,391						
Tahmini						
Std. Hata = ,76913						
ANOVA						
(Anlamlılık) = ,000						

Regresyon analizinin bir diğer neticesine göre örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır (β= -,216, p>0,05). Elde edilen sonuca göre “**H_{1a}**: Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılık üretkenlik karşıtı iş davranışını etkiler.” hipotezi reddedilmiştir. Regresyon analizinin bir diğer neticesi örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan devam bağlılığının üretkenlik karşıtı iş davranışını etkilediği yönündedir (β= ,528, p<0,05). Bu sonuca göre “**H_{1b}**: Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan devam bağlılığı üretkenlik karşıtı iş davranışını etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizinin bir diğer neticesi de örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan normatif bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışını etkilemediğini göstermektedir (β= -,066, p>0,05). Bu sonuç

“**H1c:** Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan normatif bağlılık üretkenlik karşıtı iş davranışını etkiler.” hipotezini doğrulamamaktadır. Tablodaki R^2 değeri bağımlı değişkendeki değişimlerin (üretkenlik karşıtı iş davranışı) ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından (örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu duruma göre üretkenlik karşıtı iş davranışındaki %40’lık varyansın bağımsız değişkenlere bağlı olduğu söylenmektedir.

Sonuç

Artan rekabet ortamında işgörenlerin tutum ve davranışları büyük önem taşımaktadır. İşgörenlerin iş tanımlarında bulunan rol ve davranışlarının haricinde iş tanımlarında bulunmayan rol ve davranışlarının da önem arz ettiği üzerinde durulan bir konudur (Liou, 2008: 120). Örgütsel bağlılığın örgüt içerisinde istenen bir tutum olduğu, üretkenlik (verimlilik) karşıtı davranışların ise istenmeyen davranış biçimi olduğu bilinmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları arttıkça verimlilik karşıtı davranışları azalabilecektir. Bunu sağlamak için ise çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttıracak önlemlere ihtiyaç vardır.

Verimlilik karşıtı davranış ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizinin neticesine göre değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. İki değişken arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu sonuca göre değişkenlerden biri artarken diğersinin azalacağı öngörülmektedir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile verimlilik karşıtı iş davranışı arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığını görebilmek için korelasyon analizine tabi tutulmuşlardır. Yapılan korelasyon analizinin neticesine göre örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılık ile üretkenlik (verimlilik) karşıtı davranış arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, devam bağlılığı ile üretkenlik karşıtı davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, normatif bağlılık ile üretkenlik karşıtı davranış arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar Tüfekçi (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile benzer niteliktedir (Tüfekçi, 2016).

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının üretkenlik karşıtı davranışı açıklayıp açıklamadığını belirlemek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan regresyon analizine göre, örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı davranışı etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç Dalal (2005) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile benzer olup, iki değişken arasındaki nedensellik ilişkisini onaylamaktadır (Dalal, 2005: 1248). Ayrıca devam bağlılığının üretkenlik karşıtı davranışı etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuç Ramshida ve Manikandan (2013) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile benzer olup, iki değişken

Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışt İlişkisi: Bir Alan Araştırması

arasındaki nedensellik ilişkisini onaylamaktadır (Ramshida ve Manikandan, 2013: 63). Yapılan regresyon analizine göre örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın üretkenlik karşıtı davranışt etkilemediği görülmüştür. Bu sonu Tüfekçi (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir (Tüfekçi, 2016).

Araştırma kapsamında, örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan devam bağlılığının üretkenlik karşıtı davranışları etkilediği görülmüştür. Bunun nedeni, bireylerin işten çıkarılmaları halinde ekonomik menfaatlerden ve diğer menfaatlerden mahrum kalacakları düşüncesidir. İşlerini kaybetme korkusu ile ekonomik menfaatlerini koruyabilmek adına üretkenlik karşıtı iş davranışlarından uzak durmaktadırlar. Araştırmanın gerçekleştirildiği örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılıp, iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını artırmak amacıyla; yöneticilerin iş görenleriyle kurdukları iletişimi güçlü ve sağlıklı hale getirecek eğitimler almaları ve aldırımları, iş görenin örgüte bağlılık duygusunu artıracak ve daha iyi performans göstermelerini sağlayacak teşvik programları oluşturmaları önerilebilir. Yöneticilerin işgörenlere örgütün önemli bir elemanı oldukları mesajını vermeleri, kararlara katılım sağlamaları için onları desteklemeleri, örgüt içi iletişimi sağlıklı yollarla gerçekleştirmeleri tavsiye edilebilir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığı arttırıp, üretkenlik karşıtı davranışları azaltmak için yöneticilere daha demokratik yönetim tarzını benimsemeleri ve örgütsel süreçlerde olumlu rol ve ötesi davranışlar sergilemeleri önerilebilir. Çalışanların ekonomik çıkar temelli bağlılık geliştirmelerinde genel ekonomide yaşanan yüksek işsizlik ve enflasyon düzeylerinin de etkisi olduğunu düşünülebilir.

Bu araştırma yalnızca Bandırma ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Örnekleme kapsamındaki iş görenlerin üretkenlik karşıtı davranışlarının azaltılması örgütsel bağlılıklarının arttırılması sayesinde gerçekleşecektir. Bu nedenle araştırmanın yapıldığı işletme yöneticilerinin iş görenlerinin örgütsel bağlılıklarını arttırıcı politikalar gerçekleştirmeleri önem arz etmektedir. Bu politikalar arasında iş görenlerle iyi iletişim, etkin bir ödüllendirme sistemi ve iyi programlanmış eğitim çalışmalarının önemi vurgulanabilir. Çalışmanın küçük ölçekli işletmelerde yapılan az sayıda çalışmalardan biri olmasının literatüre önemli katkılar sağlayacağı umulmaktadır. Farklı il veya bölgelerde, daha geniş örneklem çerçevesinde benzer çalışmaların yapılması, karşılaştırma açısından olanak sağlayacaktır. Bu çalışma sadece yiyecek-içecek sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Farklı meslek gruplarında benzer çalışmalara yer verilmesi literatüre katkı sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Kaynaklar

- Acar, N. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: MPM Yayınları. Adair, J. (2004), *Etkili Liderlik*, İstanbul: Babıâli Kültür Yayıncılık.
- Altunel, M. C. (2009). *Yerel halkın turizmin gelişmesine verdiği desteği etkileyen faktörlerin sosyal değişim teorisi açısından incelenmesi: Alaçatı örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal, C. (2018). *Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranış ilişkisine yönelik akademisyenler üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal, C. (2018). *Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranış ilişkisine yönelik akademisyenler üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bergman, M.E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645–663.
- Boon, O.K. ve Arumugam, V. (2006). The influence of corporate culture on organizational commitment: Case study of semiconductor organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3, 99–115.
- Chen, H.F. ve Chen, Y.C. (2008). The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment: An example from Taiwan's state-owned enterprises. *Public Personnel Management*, 37(3), 279-302.
- Chen, L.Y. (2004). Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment job satisfaction an job performance at small and midill sized firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, 5(2), 432-438.
- Chughtai, A.A. ve Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Cremer, D.D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4–13.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1241-1252.
- Demir, M., Ayas, S. ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma

Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Bir Alan Araştırması

- ilişkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231-254.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115 – 132.
- Doğruöz, E. & Özdemir, M. (2018). Eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Elementary Education Online*, 17(1), 396-413.
- Dordevic, B. (2004). Employee commitment in times of radical organizational changes, *Facta Universitatis, series. Economics and Organization*, 2(2), 111-117.
- Farkhanı, Z., Hoshyar, V. ve Mashhadı, A. (2017). The impact of person-organization fit and organizational commitment on counterproductive work behavior: An empirical study on health sector. *13th International Conference On Knowledge, Economy & Management Proceedings*.
- Foldes, H.L.J. (2006). *Ethical misconduct of senior leaders: Counterproductive work behaviors at the top*. (Doktora Tezi). University of Minnesota.
- Gizlier, Ö. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin çalışan sesliliği üzerindeki etkisi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 9(1), 57-67.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Han, N. ve Bae, S. (2015). A study on the effects of emotional labor on counterproductive work behavior. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 16(10), 7157-7165.
- Hasırcı, I. ve Örucü, E. (2021). Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri ile ilişkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü ve bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 642-661.
- Hong, Y., Suh, Y. ve Kang M. (2018). Effect of work-life conflict on organizational commitment and inefficient task behaviour: Meditation effect resource loss and negative emotion. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(3), 583-609.
- İlhan Küçük, H. (2019). *Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*.

(Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 16-40.
- Kara, Z. (2015). *Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma motivasyonuna olan etkisi ve bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kesler, S.R. (2007). *The Effects of Organizational Structure on Faculty Job Performance, Job Satisfaction, and Counterproductive Work Behavior*. (PhD. Thesis), University of South Florida.
- Kirpik, G. (2020). Serbest eczacıların iş stres düzeylerinin belirlenmesi ve bazı sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi: Adıyaman örneği. *Research Studies Anatolia Journal*, 4(3), 306-320.
- Kulualp, H. ve Sarı, Ö. (2019). Destekleme Davranışı ve Sosyal Değişim Teorisi Kapsamında Kırsal Turizmin Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 655-678.
- Lee, T. H. (2013). Influence analysis of community resident support for sustainable tourism development. *Tourism management*, 34, 37-46.
- Liou, S.R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment, *Nursing Forum*, 43(3), 116-125.
- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.
- McCroskey, S.D. (2007). *The relationship between leadership practices and the three component model of organizational commitment: An empirical analysis*. (PhD. Thesis) Capella University.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory Research and Application*, London: Sage Publications.
- Mount, M., Ilies, R. ve Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Neves, P. ve Caetano, A.N. (2006). Social exchange processes in organizational change: The roles of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.

Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Bir Alan Araştırması

- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Örücü, E. ve Kaçan. A. (2019). İş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 167-189.
- Örücü, E., Gizlier, Ö. ve Tuna, M. (2020). Öz yeterlilik algısının işten ayrılma niyetine etkisi: Bandırmada' ki yiyecek içecek hizmetleri sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 178-200.
- Ramshida, A. ve Manikandan, K. (2013). Organizational commitment as a mediator of counterproductive work behaviour and organizational culture. *International Journal Of Social Sciences & Interdisciplinary Research*, 2(2), 59-69.
- Searle, M. S. (2000). Is leisure theory needed for leisure studies?, *Journal of Leisure Research*, 32(1), 138-139.
- Sökmen, A., Kenek, G. ve Uğraş, E. (2019). Etik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(4), 1568-1582.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 1–24.
- Tüfekçi, Ü. (2016). *Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Ünler, E. (2006), Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 95-115.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization a Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418–428.