

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve AMAÇ KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ DOYUMUNUN ROLÜ

EMRE TÖNGEL

Temmuz 2015

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve AMAÇ KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ DOYUMUNUN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Emre TÖNGEL

Danışman
Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

BOLU 2015

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Örgütsel Bağlılık ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Rolü**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 04/07/2015

Emre TÖNGEL

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışma, endüstri alanında görülen örgütsel bağlılık, amaç karşıtı iş davranışları ve iş doyumu kavramları ile sınırlandırılmıştır. Çalışmamızda örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları arasında ilişki olduğu üzerinden hareket edilerek iş doyumu kavramı çalışma içerisine katılarak araştırmaya devam edilmiştir. Hazırlanan bu çalışmanın, endüstri ve örgüt psikolojisi literatürü açısından, örgütsel bağlılık, amaç karşıtı iş davranışları ve iş doyumu kavramlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlaması bizleri mutlu edecektir.

Çalışmamın başından itibaren danışmanlığı, anlayışı ve katkılarıyla bana destek olan, gerekli zamanı ayırarak çalışmanın her aşamasını titizlikle takip eden ve beni cesaretlendiren danışman hocam Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU' na teşekkürlerimi bir borç bilirim. Değerli görüş ve bilgilerini paylaşarak beni yönlendirip yardımda bulunan hocam Prof. Dr. Hamit COŞKUN' a teşekkürlerimi sunarım. Çalışmam boyunca desteğini hissettiren değerli arkadaşım Bedirhan GÜLTEPE' ye teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca anket çalışmalarında bana destek olan (İstanbul Anadolu Denetimli Serbestlik Müdürlüğü, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Mediko Birimi, Samsun Toros Gübre Sanayi, İzmir Meşale Çay Kazanları, İstanbul Garanti Bankası) çalışanlarına katkılarından dolayı teşekkür ederim. Yüksek lisans tez süresince bana inanan, güvenen, yanımda olan ve anlayış gösteren eşim Ayşegül TÖNGEL'e, her zaman yanımda olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım

Emre TÖNGEL

ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve AMAÇ KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ DOYUMUNUN ROLÜ

Emre TÖNGEL

Yüksek Lisans Tezi

Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

Temmuz 2015, 98 + XV Sayfa

Bu çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda sağlık, eğitim ve hizmet sektörlerinden, İstanbul, İzmir, Samsun ve Bolu illerindeki 220 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırmada veriler Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Amaç Karşıtı İş Davranışları Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçekleri yardımıyla toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda amaç karşıtı iş davranışlarının; iş doyumuna ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Bulgular iş doyumunun amaç karşıtı iş davranışları alt boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu ortaya koymuştur. Analizler sonucunda genel, devam ve duygusal örgütsel bağlılık alt boyutları ile amaç karşıtı iş davranışlarından bir tek geri çekilme alt boyutu arasındaki ilişkilerde genel, içsel ve dışsal iş doyumunun aracı rolü olduğu bulunmuştur. Geri çekilme boyutu; amaç karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma, sabotaj gibi daha aktif eylem gerektiren alt boyutlarından farklı olarak; daha pasif bir eylem şeklindedir. Anlamlı bulgular şu şekilde özetlenebilir; genel örgütsel bağlılık ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide genel iş doyumunun ve dışsal iş doyumunun aracı rolü vardır. Devam bağlılığı ve geri çekilme arasındaki ilişkide hem içsel iş doyumuna

hem dışsal iş doyumunun aracı rolü vardır. Son olarak duygusal bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü vardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürdeki araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak tartışılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Amaç karşıtı iş davranışları, geri çekilme, kötüye kullanma, sabotaj, çalma, iş doyum, örgütsel bağlılık.



ABSTRACT

THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS.

Emre TÖNGEL

Master Thesis

Department of Psychology

Thesis Advisor: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

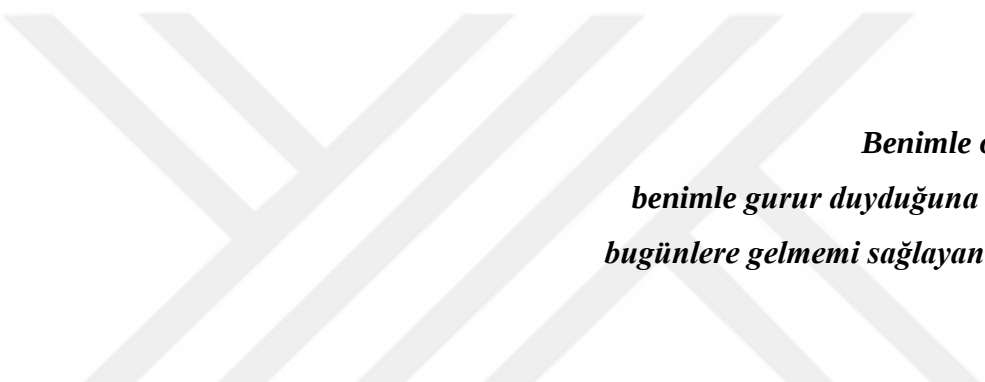
July 2015, 98 + XV Pages

The aim of this study is to investigate the role of job satisfaction in relation between organizational commitment and counterproductive work behaviors. For this purpose, the sample of this study was composed from 220 employees who works in İstanbul, İzmir, Samsun and Bolu. The data collection method was survey. At the end of the analyses it was demonstrated that, there were significant correlations between the research variables (organizational commitment, job satisfaction, counterproductive work behavior). This study showed that job satisfaction was a mediator in relationship between organizational commitment and counterproductive work behaviors. At the end of the analysis it was suggested that general, internal and external job satisfaction were mediators in relationship between dimensions of organizational commitment (general, continuous and emotional) and withdrawing dimension of counterproductive work behavior. Withdrawing is a passive action when compared with other counterproductive work behaviors such as exploitation, stealing and sabotage. Significant findings can be summarized as follows: general job satisfaction and external job satisfaction were mediators in relationship between general organizational commitment and withdrawing behavior. Internal job satisfaction and external job satisfaction were mediators in relationship between continues, commitment and withdrawing behavior. Finally,

external job satisfaction was a mediator in relationship between emotional commitment and withdrawing. The research findings have been discussed in the light of related literature.

Keywords: Employee, deviance, counterproductive work behavior, withdrawing, abuse, sabotage, stealing, job satisfaction, organizational commitment.





***Benimle olamasa da
benimle gurur duyduğuna inandığım,
bugünlere gelmemi sağlayan anneme...***

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİL VE GRAFİKLER LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ.....	1
I. BÖLÜM	
1. İŞ DOYUMU.....	3
1.1. İş Doyumu Kavramı.....	3
1.2. İş Doyumuna Açıklık Getiren Kuramlar.....	4
1.2.1. İçerik Kuramları.....	4
1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	4
1.2.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı.....	5
1.2.1.3. Mc Clelland'ın Başarı - Güç Kuramı.....	5
1.2.2. Süreç Kuramları.....	6
3.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	6
3.2.2.2. Skinner'ın Davranışı Koşullandırma Kuramı.....	7
3.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	7
1.3. İş Doyumu İle İlgili Çalışmalar.....	8
1.4. İş Doyumu İle İlişkili Çeşitli Faktörlerle İlgili Kuramlar.....	9
1.4.1. İş Doyumu - Yaşam Doyumu.....	9
1.4.2. İş Doyumu – Performans.....	10
1.4.3. İş Doyumu – Motivasyon.....	11
1.4.4. İş Doyumu ve Amaç Karşılığı İş Davranışları.....	11
1.4.5. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık.....	12

II. BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	14
2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı.....	14
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	14
2.3. Örgütsel Bağlılık Kuramları.....	15
2.3.1. Allen ve Meyer' in Örgütsel Bağlılık Modeli.....	16
2.3.2. O'Reilly ve Chatman' in Örgütsel Bağlılık Kuramı.....	17
2.3.2.1. Uyum Bağlılığı.....	17
2.3.2.2. Özdeşleşme Bağlılığı.....	17
2.3.2.3. İçselleştirme Bağlılığı.....	17
2.3.3. Wiener' in Örgütsel Bağlılık Kuramı.....	17
2.3.4. Etzioni' nin Örgütsel Bağlılık Kuramı.....	18
2.3.4.1. Ahlaki Bağlılık.....	18
2.3.4.2. Hesapçı Bağlılık.....	18
2.3.4.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık.....	18
2.3.5. Katz ve Kahn' in Örgütsel Bağlılık Kuramı.....	19
2.4. Örgütsel Bağlılık Araştırmaları ve Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	19

III. BÖLÜM

3.AMAÇ KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI.....	21
3.1. Amaç Karşıtı İş Davranışlarının Tanımı.....	21
3.2. Amaç Karşıtı İş Davranışları ile Üretkenlik Karşıtı Davranış Farkı.....	23
3.3. Amaç Karşıtı İş Davranışları Kategorileri.....	24
3.4. İşletmelerde Ortaya Çıkan Bazı Amaç Karşıtı İş Davranışları.....	25
3.4.1. Hırsızlık ve Benzeri Davranışlar.....	26
3.4.2. İşe Devamsızlık ve Geç Kalma.....	26
3.4.3. Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı.....	28
3.4.4. Bilgiyi, Kaynakları ve Zamanı Kötüye Kullanma.....	28
3.5. Araştırmanın Amacı.....	30

IV. BÖLÜM

4. YÖNTEM.....	34
-----------------------	-----------

4.1. Örneklem.....	34
4.2. Veri Toplama Araçları.....	35
4.2.1. Demografik Bilgi Formu.....	36
4.2.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	36
4.2.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	37
4.2.4. Amaç Karşıtı İş Davranışları Ölçeği.....	39
4.3. İşlem.....	40

V.BÖLÜM

5.BULGULAR.....	42
5.1. Değişkenlerin Betimsel Özellikleri.....	42
5.2. Demografik Değişkenler, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler	43
5.3. Örgütsel Bağlılık ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	50
5.3.1. Örgütsel Bağlılık ile Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	51
5.3.2. Örgütsel Bağlılık ile Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Genel İş Doyumunun Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	55
5.3.3. Devam Bağlılığı ile Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	59
5.3.4. Duygusal Bağlılık ile Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	63

VI.BÖLÜM

6.TARTIŞMA.....	68
------------------------	-----------

6.1. Demografik Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, Amaç Karşıtı İş Davranışları Değişkenleri ve Alt Boyutlarının İlişkilerine Ait Bulguların Tartışılması.....	68
6.1.1. Medeni Durum ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	68
6.1.2. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	69
6.1.3. Gelir Durumu ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	71
6.1.4. Sektör ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	71
6.1.5. Eğitim Durumu ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	72
6.1.6. Deneyim ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	73
6.2. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler.....	74
6.3. Örgütsel Bağlılık ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	76
6.3.1. Genel Örgütsel Bağlılık ve Geri Çekilme Davranışı Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	77
6.3.2. Genel Örgütsel Bağlılık ve Geri Çekilme Davranışı Arasındaki İlişkide Genel İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	77
6.3.3. Devam Bağlılığı İle Geri Çekilme Davranışı Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	78
6.3.4. Duygusal Bağlılık ve Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	78

VII. BÖLÜM

7. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	79
----------------------------------	-----------

KAYNAKLAR.....	82
-----------------------	-----------

EKLER.....	91
-------------------	-----------

EK 1: Demografik Bilgi Formu.....	92
EK 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	93
EK 3: Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	95
EK 4 Amaç Karşıtı İş Davranışları Ölçeği.....	97

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4-1: Örneklem grubunun demografik özellikleri.....	35
Tablo 5-1. Demografik değişkenler, amaç karşıtı iş davranışları ve alt faktörleri, iş doyumunu, örgütsel bağlılık puanlarına ait minimum, maksimum ve standart sapmaları.....	43
Tablo 5-2. Korelasyon analizi sonuçları (demografik değişkenler, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, amaç karşıtı iş davranışları ve boyutları).....	45
Tablo 5-3. Örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	52
Tablo 5-4. Genel örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide genel iş doyumunun aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	56
Tablo 5-5. Devam bağlılığı ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	60
Tablo 5-6. Duygusal bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	64

ŞEKİL VE GRAFİKLER LİSTESİ

Şekil 1-1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	5
Şekil 2-1. Allen ve Meyer' in Örgütsel Bağlılık Modeli.....	16
Şekil 3-1. Spector Duygu Merkezli Amaç Karşıtı İş Davranışları Modeli.....	23
Şekil 5-1. Örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü.....	55
Şekil 5-2. Örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide genel iş doyumunun aracı rolü.....	59
Şekil 5-3. Devam bağlılığı ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü.....	63
Şekil 5-4. Duygusal bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü.....	67

GİRİŞ

Günümüzde iş hayatında birçok yönden gelişmeler gözlenmektedir. İş hayatını daha ileriye götürmek ve daha doğru adımlarla ilerlemek için farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bunlardan bazıları mekâna, kuruma odaklanırken bazıları da çalışanlara odaklanmaktadır. Yaşam boyunca yapılan tüm faaliyetler insanların mutlu ve rahat bir yaşam sürmesi için yapılmaktadır. Günümüzün sürekli değişen ve gelişen dünyasında örgütlerin ayakta kalabilmesi için en büyük yardımcısı da bu anlamda “çalışan” faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada örgütsel bağlılık ve iş doyumunu kavramları, çalışanın işyerinde mutluluğu ve bağlılığı anlamında pek çok araştırmacının ilgisini çeken konular olmuştur.

Konu insan olunca işyerinde bir çok davranış türü ortaya çıkmaktadır. Kimi davranışlar örgüt hedeflerine uyarken kimisi amaç dışında olarak, örgütün hedeflerinden uzaklaşma göstermektedir (Örn.: sabotaj, işe gelmeme, çalma, mesai saatlerinde özel işlerle uğraşma vb.). Çalışanların amaç karşıtı iş davranışları sergilemesi hem kendilerine hem de çalıştıkları kurumlarına zarar vermektedir. Örgütlerde görülen bu istenmeyen davranışların altında yatan bir çok neden olabilmektedir (Örn.: adaletsiz terfi imkanları, ücret memnuniyetsizliği vb.). Amaç karşıtı iş davranışlarının yönetilebilmesi ve çözülebilmesi için de bu davranışların kaynağının bilinmesi öncelik arz etmektedir.

Amaç karşıtı iş davranışları, örgütsel bağlılık ve iş doyum kavramlarının birbirleriyle ilişkili kavramlar olduğu yapılan ikili araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu noktadan çıkışla tez çalışmamızda çalışanların işlerinden elde ettikleri doyum, amaç karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile birlikte incelenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda kamu ve özel iş alanlarındaki farklı sektörlerde hizmet veren çalışanlardan veri toplanmıştır. Örgütsel bağlılık, iş doyum ve amaç karşıtı iş davranışları konularında geniş bir literatür taraması yapılmıştır. Literatür

incelendiğinde ÷lkemizde bu kavramlarla ilgili ikili çalışmaların olduğu ya da bu kavramların farklı değişkenlerle çalışıldığı g÷r÷lm÷řt÷r fakat ÷ kavramın bir arada kullanıldığı çalışmalara rastlanmamıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın literat÷re katkı sağlayacağı d÷ř÷n÷lmektedir.



I.BÖLÜM

1. İŞ DOYUMU

1.1. İş Doyumu Kavramı

Çalışanların iş doyumu, şüphesiz çalışanlar için olduğu kadar performanslarını sergiledikleri iş ve kurum için de önemli bir yer tutmaktadır. İnsanın bir kaynak olarak çalışma hayatında öne çıkmasından bu yana iş doyumu, endüstri için en önemli konulardan biri haline gelmeye başlamıştır. Bu kavramın bu kadar önem kazanmasının nedenlerinden biri çalışanların sağlığı ve verimliliğiyle ilişkili olmasıdır (Telman ve Ünsal 2004).

Genel anlamda çalışanların işe yönelik duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumu kavramı ilk olarak 1920'lerde ortaya atılmıştır. Sağlık nasıl insanın genel durumunu ifade etmekteyse iş doyumu da çalışanın genel durumunu göstermektedir (Sevimli ve İşcan 2005).

Erdil ve diğerleri'ne (2004, Aktaran: Efil 2005) göre, işin ve çalışanların verimliliğinin yüksek olması temel bir hedeftir ve bunun en üst düzeyde gerçekleşebilmesi için çalışanların da işlerinden tatmin olmalarının sağlanması gerekli görülmektedir.

Bu tanımlardan elde edilecek sonuç, genel anlamda iş doyumunun, çalışanların yaptıkları işlerinden hoşnutsuluk duymalarıdır. İş doyumu, çalışanların istekleri ile işin özelliklerinin birbiriyle örtüşmesi sonucunda ortaya çıkacak memnuniyet duygusudur.

1.2. İş Doyumuna Açıklık Getiren Kuramlar

Locke’a (1976, Aktaran: Başaran 2000) göre, çalışanların iş doyumlarına açıklık getiren kuramları içerik ve süreç kuramları olarak iki kümede toplamak mümkündür. Bu kuramlar iş doyumuna açıklık getirmekle birlikte, konunun önemini de ortaya koyması bakımından önem teşkil etmektedir.

1.2.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, çalışanların işten sağladıkları doyumları tek tek göstermeye çalışırlar ve çalışanların bazı değer ve gereksinimleri örgütçe karşılandığında doyuma ulaşılacağını savunurlar (Başaran 2000).

1.2.1.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, insanın davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçlar olduğunu tespit ederek motivasyon konusuna açıklık getirmiştir. Maslow’un bu kuramına göre, insanlar belirli bir sıralama gösteren gereksinimlere sahiptir. Alt kademede yer alan gereksinimler giderilmeden sonraki kademelerdeki gereksinimler bireyi davranışa sevk edemez. İhtiyaçların insanları davranışa sevk etme olayı, boyutların tatmin edilmesine bağlı olarak gelişir. Maslow’un ileri sürdüğü bu ihtiyaçlar şekil 1-1’ de gösterilmiştir (Koçel 1995).



Şekil 1-1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

1.2.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını daha basit hale getirerek oluşturduğu motivasyon kuramıdır (Koçel 1995). Bu kurama göre ihtiyaçların sıralaması basittir, fakat Maslow'un sınıflandırdığı gibi ihtiyaç sıralamasına odaklanır. Önce alt seviyedeki ihtiyaçlar için doyum sağlanmalı, daha sonra da üst düzeydeki ihtiyaçlardan doyum sağlanmalıdır (Koçel 1995).

Bu kurama göre ihtiyaçlarımız hiyerarşik olarak değil, somutluk durumlarına göre sıralanmıştır. Böylece Alderfer, Maslow'un kuramındaki en büyük sorunlardan birisini ortaya çıkarmıştır. Bu durumda, bir üst seviyedeki ihtiyacı karşılamak zor olduğunda bir alt seviyedeki ihtiyaç kümesi daha çok istenecektir. Çünkü bu kurama göre daha az somut olan ihtiyaçlar giderilemediğinde daha somut olan hedeflere yönelinecektir. Gerçek istek de bu açıdan bakıldığında tatmin edilmez ama daha somut olan hedefe odaklanır (Dereli 1981).

1.2.1.3. Mc Clelland'ın Başarı - Güç Kuramı

Mc Clelland'ın bu kuramı, başarıma gereksinimi, güç gereksinimi ve bağlılık kurma gereksinimini temel almaktadır (Koçel 1995). Başarma boyutu kişinin başarıya

yüklediği önem ve değer boyutudur. Güç gereksinimi başka insanları etkileme, prestij oluşturma ve bu durumu koruma gereksinimidir. Bağlılık kurma gereksinimi de bireyin başkaları ile ilişki kurma, gruba dahil olma ve sosyal ilişkileri geliştirmesini temsil eder (Tosi ve Mero 2003). Bağlılık kurma gereksiniminde bireyler arası ilişki kurma ve bu ilişkiyi geliştirmeye önem verilir (Koçel 1995).

1.2.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramlarının çatısı altında toplanan motivasyon kuramlarının odak noktası insanların hangi hedefler tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Başka bir ifadeyle, belli bir davranış ortaya koyan kişinin bu davranışı tekrar etmesi nasıl sağlanabilir sorusu süreç kuramlarının odağını oluşturur. Bu kuramlara göre ihtiyaçlar bireyi davranışa teşvik eden davranışlardan yalnızca bir tanesidir (Koçel 1995). Süreç kuramları da, çalışanların iş doyumlarının nedenlerini, nasıl oluştuğunu araştırır; işten alınan doyum, gereksinim, değer ve algı gibi değişkenleri sınıflandırır (Başaran 2000).

1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vivtor Vroom' a (2003) göre bir kişinin belirli bir çalışma için emek harcaması iki etkene bağlıdır. Bireyin ödülü isteme derecesi ve beklentisidir. Kişi, çaba harcamakla belirli bir ödülün geleceğini biliyorsa daha fazla çaba sarf edecektir. Performans ve ödül arasında da ilişki kurulmalıdır (Koçel 1995).

Bu modelin üç temel kavramı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi “değer” dir. Değer, bir kişinin belirli bir çaba harcayarak elde edeceği ödülü isteme derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı bireyler tarafından farklı şekillerde istenecektir. Bazıları böyle bir ödülü çok arzu ederken, bazıları da bu ödüle hiç değer vermeyecektir. Hatta başkaları için, böyle bir ödül, uğrunda çaba sarf etmeye değmeyecek bir değeri de ifade edebilir. Dolayısıyla bu üçüncü grup için değer negatif olacaktır. Bu durumu -1 ile +1 arasında değer alan bir değişken olarak nitelemek mümkündür. İkinci temel kavram

beklentidir. Beklenti, bireyin algıladığı bir olasılığı ifade eder. Bu olasılık belirli bir çabanın belirli bir ödülle karşılığının verileceğinin üzerinedir. Eğer birey çaba harcamakla belirli bir ödülü elde edebileceğine inanıyorsa daha fazla çaba sarf edecektir. Dolayısıyla beklenti 0 ile +1 arasında değişen bir değer ifade edebilir. Bu modelin üçüncü kavramı araçsallıktır. Araçsallık şunu ifade eder: Birey, belirli bir çaba belirli bir performans gösterebilir. Bu durumda eğer birey belirli bir düzeyde bir çabanın belirli bir performans ile sonuçlanacağına inanıyorsa, bu performansın da belirli bir birinci kademe sonuç-ödül ile karşılanacağına inanıyorsa, aynı zamanda belirli birinci kademe ödülü bazı ikinci derece sonuçlar için gerekli görüyorsa ve kişi hem birinci hem de ikinci derece ödülleri arzu ediyorsa bu durumda motive olacaktır (Vroom 2003).

1.2.2.2. Skinner'ın Davranışı Koşullandırma Kuramı

Koşullandırma kavramının biri klasik koşullandırma, diğeri sonuçsal koşullandırma olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Klasik koşullandırma Ivan Pavlov'un köpekler üzerinde yaptığı deneylerin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu tip koşullandırmada davranışlar belirli uyarılar tarafından harekete geçirilmektedir. Sonuçsal koşullandırmada ise olumsuzluk ve cezalandırma sonucundavranışın tekrarlanmasına, ödüllendirme sonucunun ise davranışın tekrarlanmasına yol açacağını ileri sürmektedir (Koçel 1995).

1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'a göre birey kendisinin sarf ettiği çaba ve karşılığında elde ettiği sonucu, aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği çaba ve elde ettikleri sonuçlar ile kıyaslar (Dilek 2005). Kıyaslama sonucunda eğer farklı bir durum varsa o zaman birey eşitsizliği ortadan kaldırmak için çalışacaktır. Bu davranışın yönü algılanan eşitsizliğin düzeyine, kişinin imkanlarına ve göstereceği davranışın kolaylık düzeyine bağlı olacaktır. Bunlar (Koçel 1995):

- Sarf edilen gayretin değiştirilmesi,

- Sonucunun değiştirilmesi,
- Gayret ve sonuç tanımlarının mantıki tanımlarının değiştirilmesi, böylece eşitsizliğin azaltılması,
- İşi terk etme,
- Başkalarını, sarf ettikleri gayretleri azaltmaya zorlama,
- Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirmedir.

1.3. İş Doyumu İle İlgili Çalışmalar

İş doyumuna yönelik kültürlerarası çalışmalar yapan DeBoer (1978) yaptığı ankette işinden memnun olan çalışanların en yüksek oranının %63 ile İsveç'te olduğunu, bunu %54 ile İngiltere ve %53 ile Brezilya'nın ve %20 ile Japonya'nın izlediğini tespit etmiştir. Near ve Rechner (1993), genel yaşam tatmini yordayıcılarını karşılaştırmak için 10 Batı Avrupa ülkesinden araştırma yanıtlarını karşılaştırdıkları bir çalışmada 10 ülke arasında, iş doyumuna ile yaşam doyumuna arasındaki ilişkilerde önemli bir farklılık tespit edememişlerdir (.41 ile .54 arası). Chiu ve Kosinski (1999) tarafından bireyci ve toplulukçu kültürler açısından yapılan çalışmada ise iki bireyci (Avustralya ve ABD) ve iki toplulukçu (Hong Kong ve Singapur) kültürlerdeki hemşirelerle yapılan araştırmada bireyci personelin daha yüksek iş doyumuna puanı aldıkları görülmüştür.

İş doyumuna üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda iş doyumuna; örgütsel davranış geliştirme ve verimliliğin yükseltilmesini sağlayan bir işlev olarak görülmüştür (İşcan ve Timuroğlu 2007). Erdil ve diğerleri (2004, Aktaran: Efil 2005), çalışanların işyerinde başarılı bir grup içerisinde yer almasının ve kendilerine uygun çalışma arkadaşlarıyla iletişim halinde olmalarının iş doyumlarını arttıracaklarını belirtmektedir. İş doyumuna yüksek olan çalışanların, verdikleri hizmetlerde de elde ettikleri olumlu duygular daha fazla olmaktadır (Serinkan ve Bardakçı 2007).

Bu konuda bulunulan ortamın iklimi de çok önemlidir. Başaran'a (2000) göre örgüt iklimi, örgüte kimlik duygusunu kazandıran; çalışan davranışlarını etkileyen ve

onlardan algılanan, örgüte egemen olan özellikler bütünüdür ve iş doyumu ile ilişkisi yüksektir. İşin yürütüldüğü ortam çalışanlar için olumlu veya olumsuz bir hava oluşumunu da beraberinde getirebilmektedir. Güven veren, dürüst, adil davranılan, ilişkilerin iyi olduğu, çatışmaların en aza indirildiği bir ortam çalışanların iş doyumunu olumlu bir şekilde etkiler. Çekmecelioğlu'nun (2005) Kocaeli ilinde kimya sektöründe faaliyet gösteren bir firmada hizmet veren 130 çalışan üzerinde yapmış olduğu çalışmada, yaratıcılığın desteklendiği bir örgüt ikliminin, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu bulgusunu elde etmiştir.

İş, eğer çalışanlarının sosyal, ekonomik ve psikolojik doyum alabilmelerini sağlarsa, çalışanlar da o derecede işlerini benimserler ve de işe olan bağlılıkları artar (Sevimli ve İşcan 2005). Başaran'a (2000) göre çalışanın iş doyumu sağlaması, üretmenin amacıyla eşdeğerdedir ve işverenler ürünlerinin kalitesini ve niceliğini arttırmaya çalışırken çalışanlarının iş doyumlarını da yüksek tutmakla yükümlü olmaktadır.

1.4. İş Doyumu İle İlişkili Çeşitli Faktörlerle İlgili Kuramlar

İş doyumunun meydana gelmesinde rol oynayan ve iş doyumundan etkilenen çeşitli faktörler vardır, bunlar: iş doyumu - yaşam doyumu, iş doyumu - performans, iş doyumu - motivasyon, iş doyumu - örgütsel bağlılık, iş doyumu ve amaç karşıtı iş davranışları (Örneğin; Özkaya, Yakın ve Ekinci 2008; Porter vd. 1974; Telman ve Ünsal 2004), vb. olarak sıralanabilir.

1.4.1. İş Doyumu - Yaşam Doyumu

Kirkcaldy ve Cooper'a (1993, Aktaran: Telman ve Ünsal 2004) göre, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında üç genel görüş hakimdir. Aktarma kuramı (Transfer Theory) olarak da bilinen birinci görüşe göre iş doyumu ile yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişki vardır, yani iş doyumu yüksek bir çalışanın yaşam doyumu da yüksek olacaktır.

Bu görüşe göre çalışanın bir alanda yaşamış olduğu duyguları diğer alanlara aktaracağı üzerinde durulmaktadır. Eğer bir çalışan işinde kötü bir zaman geçiriyorsa, bu olumsuz ruhsal durumu aile ve özel yaşamına da aktaracak yani iş dışında da olumsuz deneyimler yaşayacaktır.

Telafi etme kuramı (Compensation Theory) (Kirkcaldy ve Cooper 1993, Aktaran: Telman ve Ünsal 2004) olarak bilinen ikinci görüşe göre çalışanın iş doyumuyla yaşam doyumunu arasında ters yönde bir ilişki olduğu durumu vardır ve çalışanlar bir alanda yaşadığı olumsuz deneyimleri telafi etmek için diğer alanda olumlu yaşantılar deneyimleyecektir.

Ayrım kuramı (Seperation Theory) (Kirkcaldy ve Cooper 1993, Aktaran: Telman ve Ünsal 2004) olarak bilinen üçüncü görüşe göre, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında hiçbir ilişki bulunmamaktadır. Günümüzde birçok insan bir şekilde iş ve aile gibi ortamlarla birlikte yaşamaktadır ve bunları değiştirme lüksü yoktur. Bu nedenle insan sahip olduklarıyla mutlu olmak zorundadır. Yani insanların bir şekilde gerçekleri yaşayacakları açıktır.

1.4.2. İş Doyumu - Performans

İş doyumunu ile performans arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır ve iki şekilde gerçekleşmektedir. Birincisi, yüksek performansın yüksek iş doyumuna yol açacağıdır. Yani çalışan başarılı olduğu işinden doyum alır. İkinci alternatif de yüksek iş doyumunun yüksek performansı sağlayacağıdır. Buna göre çalışan işten doyum aldıkça performansını artırma yönünde çaba sergileyecektir (Telman ve Ünsal, 2004).

Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu'nun (2009) Ordu ilinde görev yapan 432 öğretmen üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunu ile performansları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Judge vd. (2001) de benzer şekilde, Amerika'da 312 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu ve iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

1.4.3. İş Doyumu - Motivasyon

İnsanı motive eden faktörler benzer olmakla birlikte, bir ihtiyaç doyuma ulaştıktan sonra motivasyon etkeni olmaktan çıkar ve başka bir ihtiyaç, motivasyon etkeni olarak baş gösterir. İş doyumu ile motivasyon arasındaki ilişkide motivasyon etkeni değişerek devam eder. Örneğin; ücret, çalışanın yeme - içme, ev sahibi olma gibi ihtiyaçlarını karşılaması yönüyle önemli bir faktördür ve çalışana bu ihtiyaçları karşılandıktan sonra daha fazla ücret vermek motivasyon için pek önemli olmayacaktır. Bu durumda da işin sosyal yönden daha doyurucu bir ortam haline gelmesi çalışanları motive edecektir (Telman ve Ünsal 2004).

1.4.4. İş Doyumu ve Amaç Karşısı İş Davranışları

İş doyumu ve amaç karşısı iş davranışları arasındaki ilişki daha çok doyum veya doyumsuzluğun iş davranışları üzerindeki etkisi olarak ele alınmaktadır. Çalışanların iş doyumlarının önemi iş doyumsuzluğu sonucunda ortaya çıkabilecek durumlarda daha da iyi anlaşılmaktadır. Buna göre; iş doyumsuzluğu örgütlerde çeşitli amaç karşısı iş davranışlarına neden olmaktadır. İş gücü devri, devamsızlık, sabotaj, yabancılaşma ve stres, bu davranışlar arasında sayılabilir (Telman ve Ünsal 2004). İş doyumsuzluğu çalışanlara sıkıntı vererek zaman zaman olumsuz duygulara da yöneltebilmektedir. Ayrıca iş doyumsuzluğu çalışanlar üzerinde kaygı yaratmakta, bu kaygı da bir takım ruhsal hastalıklara yol açabileceği gibi, çalışanlarda bıkkınlık, çatışma ve devamsızlık gibi durumlara da neden olabilmektedir (Özkaya, Yakın ve Ekinci 2008).

Önceki çalışmalar çalışanların emek ve performanslarının karşılığı olan ücretlerinden yeterince doyum alamaması gibi olası nedenlerden dolayı amaç karşısı iş davranışlarına yol açtığını göstermektedir. Özellikle ücret açısından beklentisi karşılanmayan çalışanların, kendisi açısından olumsuz olan bu durumu işine yansıtarak amaç karşısı iş davranışları sergilemesi beklenmektedir (Tang ve Chiu 2003).

1.4.5. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık

İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde üç model üzerinde durulmaktadır (Tett ve Meyer 1993). Bunlardan ilki; örgütsel bağlılığın iş doyumunu artırarak işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlarla ilişkilendiğini ifade eder. Bu durumda örgütsel bağlılık, iş doyumu ve örgütsel sonuçlar arasında aracı role sahiptir (satisfaction-to-commitment mediation model). Bu aracılık ilişkisine göre (Porter vd. 1974) bağlılığın gelişimi çok zaman alıcı bir süreçtir ve örgütsel bağlılık iş doyumuna kıyasla daha kalıcı ve değişmez bir süreçtir. Bu modeli destekleyen bazı araştırmalar bulunmaktadır (Marsh ve Manari 1977; Mowday, Porter ve Stears 1982; Piece ve Mueller 1986; Williams ve Hazer 1986). Bu model aynı zamanda iş doyumunun işi bırakma gibi örgütsel sonuçlar üzerinde dolaylı etkisinin olduğunu vurgulamaktadır.

İkinci model; iş doyumunun, örgütsel bağlılığın, işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlara aracılık ettiğini ifade eden modeldir (commitment-to-satisfaction mediation model). Bu modele göre örgütsel bağlılık ve işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolü vardır. Buna göre, örgüte bağlılık işe karşı olumlu bir tutum olan iş doyumunun ortaya çıkmasını arttırmaktadır. Çalışanlar, bağlılık ve doyum arasındaki ilişkinin sonucu olarak işte kalmakta veya işten ayrılmaktadır. Bu modele göre, örgütsel bağlılık örgüte girmeden gelişebilir (O'Reilly ve Caldwell 1980) ya da işin başlangıcında var olan bir durumdur (Porter vd. 1974). Bu model örgütsel bağlılıkta değişimlerin, işi bırakma, personel devri üzerinde dolaylı etkisinin olacağını varsaymaktadır.

Üçüncü olarak; bağımsız etkiler modeli (independent effects model), iş doyumu ve örgütsel bağlılığın birbirinden bağımsız olarak örgütsel sonuçlar üzerinde etkisinin olduğunu varsaymaktadır (Porter vd. 1974). İki kavram arasında neden-sonuç ilişkisi yoktur, ayrıca karşılıklı bir ilişki de yoktur (Porter vd. 1974).

Geçmişten günümüze iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir çok araştırma yapılmıştır. Lumley vd. (2011) yaptıkları çalışmada, iş doyumu ve örgütsel bağlılık

arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu bulgulamıştır. Aynı şekilde Yücel (2012) de iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında benzer sonuçlar bulmuş, aynı zamanda bu değişkenlerin işten ayrılma niyetini de yordadıkları sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki beklendiği gibi çoğunlukla pozitif çıkmaktadır (Kacmar ve Carlson 1999).

Bu çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki ele alınırken; ikinci model temel alınarak; örgütsel bağlılık ile örgütsel bir sonuç olan amaç karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı bir rolü olup olmadığı test edilecektir.



II. BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Grusk (1996, Aktaran: Balay 2000) bağlılığı “bireyin örgüte olan bağının gücü” şeklinde tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çok sayıda tanımlamalara rağmen en fazla kabul gören tanımlama Mowday, Steers ve Porter’ a (1979) aittir. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedeflerini ve değerlerini kabul etmesi, bu hedeflere ulaşmak için çaba harcaması ve örgütteki üyeliğini sürdürme isteği olarak ifade edilmektedir. Bu unsurlar: 1) örgütsel hedef ve değerleri kabul etme ve bunlara karşı güçlü şekilde bir inanç duyma, 2) örgütsel hedeflere ulaşılması için ekstra bir emek harcama, 3) örgüt üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir istek hissi duymadır (Mowday, Steers ve Porter 1979).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, örgütte pasif bir uymadan daha fazlasını temsil eder. Örgüt ile kişi arasındaki ilişki aktiftir, çünkü kişiler örgütün daha iyi yerlere gelebilmesi ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için kendileriyle ilgili fedakarlık yapmaya hazırdırlar (Vandenberg ve Scarpello 1994). Örgüte karşı bağlılık hissedenen bir çalışan, örgütün hedef ve değerlerine sıkı sıkıya inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay 2000).

Kanungo (1982), örgütsel bağlılığın psikolojik bir yaklaşım olduğu üzerine odaklanmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütle psikolojik özdeşleşmesinin bilişsel inanç durumudur. Bu inanç durumunun kişinin kendi yaşamında çok büyük bir etkiye sahip olduğu görülür. Bireyler önce mevcut örgüt koşullarının gelecekte kendi kişisel ihtiyaçlarını, kendi beklentilerini tatmin etme fırsatı oluşturduğu inancını geliştirirler. Sonrasında, bu inançlar doğrultusunda örgütle psikolojik olarak özdeşleşme bilinci oluştururlar.

Balay'a (2000) göre örgütsel bağlılığı oluşturan üç önemli unsur bulunmaktadır. Bunlar: Kişinin örgüt amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara güçlü bir şekilde inanması, örgüt için çaba gösterme isteği içinde olması ve örgüt içerisinde yer almaya devamlılığı konusunda kesin bir şekilde arzu duymasıdır. Bu unsurlara karşın örgütlerin içerisinde çalışanların kendilerine eşit ve adil davranılmadığı inancının ortaya çıkması, çalışan-değerlendirici ve çalışan-örgüt düzeylerinde örgüte bağlılığın zayıflamasına neden olacaktır.

Örgütsel bağlılık, beş ilişki boyutu nedeniyle de örgütler açısından önemli bir noktaya gelmiştir. Örgütsel bağlılık; ilk olarak iş bırakma, işe devamsızlık, geri çekilme ve iş arama hareketleri ile ilişkilidir. İkinci olarak işe sarılma, moral ve performans gibi durumlarla ilişkili iken üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım ve görev algısı gibi çalışanın işi ve görevine ilişkin özelliklerle ilişkilidir. Örgütsel bağlılık, dördüncü ve son olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların bireysel özellikleriyle ve kişilerin sahip oldukları örgütsel bağlılık öngörücülerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay 2000).

2.3. Örgütsel Bağlılık Kuramları

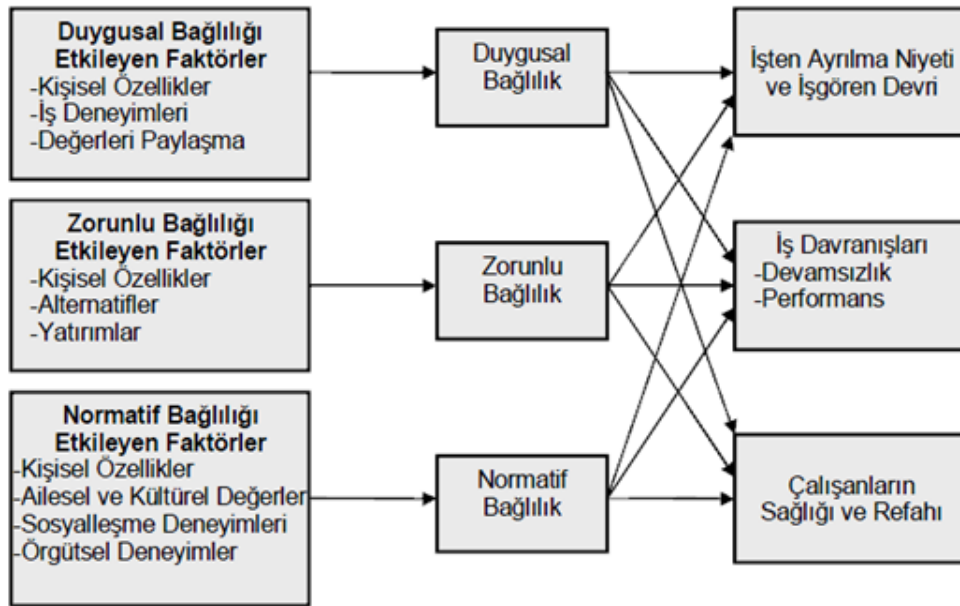
Örgütsel bağlılık konularına bir çok araştırmacı pek çok farklı yaklaşımlarda bulunmuştur (O'Reilly ve Chatman 1986; Wiener 1982). Bu yaklaşımlar da genel olarak davranışsal ve tutumsal olarak iki başlık altında toplanmaktadır. Bu yaklaşımın

iki farklı yönlü ele alınmasının nedeni örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı şekilde yaklaşmalarından kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranışçılar örgütsel bağlılık konusunda daha çok tutumlar üzerinde dururken, sosyal psikologlar daha fazla davranışsal öğeler üzerine yoğunlaşmaktadır (Gül 2003). Örgütsel bağlılık konusu üzerine bazı kuramlar aşağıda incelenecektir.

2.3.1. Allen ve Meyer' in Örgütsel Bağlılık Modeli

1984 yılında geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli günümüzde de oldukça kabul gören ve yaygın olarak kullanılan bir modeldir. Bu modele göre bireyin örgüte olan bağlılığının normatif, zorunlu ve duygusal olmak üzere üç farklı bileşenden oluştuğu ifade edilmektedir. Bu modele göre çalışanların örgütsel bağlılıkları duygusal durum, zorunluluk ve ahlaki temelli olarak meydana gelmektedir (Meyer vd. 2002).

Bu modele göre kişilik özelliklerinin, iş tecrübelerinin duygusal bağlılığını; alternatif iş imkanları ve yatırımların zorunlu bağlılığını; sosyalleşme tecrübeleri ve örgüte olan yatırımların da normatif bağlılığını etki altında bıraktığı belirtilmiştir (Meyer vd. 2002).



Şekil 2-1. Allen ve Meyer' in örgütsel bağlılık modeli (Meyer vd. 2002).

2.3.2. O'Reilly ve Chatman' ın Örgütsel Bağlılık Kuramı

Örgütsel bağlılığı çalışanın işyeri için hissettiği psikolojik bağ olarak adlandıran O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadır:

2.3.2.1. Uyum Bağlılığı

Örgütsel bağlılık, paylaşılmış olgular için değil, belirli kazanımları elde etmek için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, kazanımların çekiciliği ve cezanın iticiliğinden bahsedilmektedir.

2.3.2.2. Özdeşleşme Bağlılığı

Örgütsel bağlılık, başkalarıyla memnun edici bir ilişki sağlamak veya bu ilişkiyi sürdürmek için oluşmaktadır. Böylelikle çalışan, bir grubun mensubu olmaktan gururlanmaktadır.

2.3.2.3. İçselleştirme Bağlılığı

Örgütsel bağlılık, bütünüyle bireysel ve örgütsel olgular arasındaki ahenge dayanmaktadır. Bu konuyla alakalı tutum ve davranışlar; çalışanların iç dünyalarını başkalarının değer sistemiyle ahenk oluşturmaya bağlı olarak gelişmektedir.

2.3.3. Wiener' in Örgütsel Bağlılık Kuramı

Wiener (1982), araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık ayrımı üzerine kuramsal bir model ortaya atmıştır. Araçsal bağlılık; hesapçı, faydacı, kendi çıkarlarına yönelik olmayı ifade ederken; örgütsel bağlılık ise, değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı meydana getiren inançlar, içselleşmiş bir otorite oluşturarak çalışanın örgütün hedef ve çıkarlarına yönelik hareket etmesini

sağlamaktadır. Böylelikle araçsal güdüleyici eylemler, çalışanın kendisine yönelik iken örgütsel bağlılık eylemleri, hizmet edilen örgüte yönelik eğilimler taşımaktadır. Bu duruma değişimsel bağlılık olarak da yaklaşılmaktadır. Değişim ilişkisi, belirli bir düzeye kadar dengede veya çalışanın lehine devam ettiği sürece çalışan, örgüte kendisini bağlı hissedecek ve örgütten ayrılmayı talep etmeyecektir (Wiener 1982).

2.3.4. Etzioni' nin Örgütsel Bağlılık Kuramı

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk kuramlardan birini Etzioni ortaya atmıştır. Etzioni örgütsel bağlılığı üç farklı sınıflandırmayla ele almıştır (1961, Aktaran: Bayram 2006):

2.3.4.1. Ahlaki Bağlılık

Örgütün hedefleri, normları ve değer yargılarını içselleştirme ile otorite figürüyle özdeşleşme üzerine dayanmaktadır. Çalışanlar, toplum adına faydalı hedefleri izlediklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

2.3.4.2. Hesapçı Bağlılık

Örgüt ile çalışanlar arasındaki etkileşim ilişkisine dayanmaktadır. Çalışanlar, örgütlerine faydaları oranında elde edecekleri kazanımlardan ötürü bağlılık duymaktadırlar.

2.3.4.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık

Çalışanlar, davranışların sınırlandırıldığı olaylarda meydana gelen ve örgüte yönelik negatif bir yönelimi ifade etmektedir. Çalışan, psikolojik olarak örgütsel bağlılık hissetmemektedir ama örgüt mensupluğunu sürdürmektedir.

2.3.5. Katz ve Kahn' ın Örgütsel Bağlılık Kuramı

Katz ve Kahn (1978, Aktaran: Balay 2000), örgütsel bağlılığın bir örgüt içerisindeki çalışanların rollerinin gereklerini yerine getirmeye yönelik farklı ödüllendirmelere dayalı bir sistem olduğundan söz etmiştir. Çalışanların bu sistem içerisindeki her türlü eylemleri hem iç ödüller hem de dış ödüllerin birleşiminin sonucudur. İç ödüller anlatıma dayalı devreyi, dış ödüller ise araca dayalı devreyi ifade etmektedir. İçsel açıdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal devre söz konusu iken, dış ödüllerin ittirici güç olduğu durumlarda ise araçsal devre söz konusudur (Bayram 2006).

2.4. Örgütsel Bağlılık Araştırmaları ve Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, endüstri çevrelerinde işin kendisine, hedeflere, kariyere, gruba, sendikaya ve mesleğe bağlılık olarak şekillenmektedir (Lee, Carswell ve Allen 2000).

Örgütsel bağlılığa etki eden bir çok faktör bulunmuş ve bunların, bağlılığın üç alt boyutu ile ilişkisi incelenmiştir. Örgüte bağlılığa etki eden bu faktörler genel olarak bireysel-demografik, iş ile ilgili ve çevresel etmenler olarak ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığı oluşturan bu öğelerden bireysel-demografik faktör olarak değerlendirilen “deneyim ve hizmet süresi” arttıkça örgüte bağlılığın da artması beklenmektedir (Kacmar ve Carlson 1999).

Örgütsel bağlılığa etki edebilecek bir diğer demografik faktör olarak eğitim durumu gösterilebilir. Çalışanların eğitim durumu ile örgüte duydukları bağlılık arasında yapılan çalışmalarda negatif bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Yani çalışanların eğitim durumları yükseldikçe örgüte duydukları bağlılık düzeyi azalmaktadır. (Iverson ve Buttgieg 1998). Bunun ana nedenlerinden birisi olarak eğitim durumu yüksek kişilerin beklentilerinin de fazla olması gösterilebilir

Rabinowitz (1981) ise, örgüt üyelerinin eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığın zayıf bir kestirimcisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı araştırmasında örgütsel kıdem ile örgütsel bağlılık arasında da anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Çalışanların çevrelerine ve ailelerine karşı sorumlulukları da örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerden biridir. Birey ailesine ve çevresine karşı ne kadar fazla sorumluluk hissi duyuyorsa bu sorumlulukları yerine getirmek adına örgüte o kadar çok bağlanacaktır (Iverson ve Buttgieg 1998).

Bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir diğer faktör de bireylerin kişilik özellikleridir. Olumlu yönelimli kişiliği olanlar, olumsuz yönelimli kişiliği olanlara göre çevrelerinde olup bitenleri kontrol etmeye ve iletişim kurarak destek almaya daha eğilimlidirler. Bu sebeple olumlu kişiliklerde duygusal ve normatif bağlılık ön plana çıkarken olumsuz kişilikleri olanlarda süreklilik bağlılığı daha ön plana çıkmaktadır (Iverson ve Buttgieg 1998).

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları, bir çok çalışmaya konu olması sonucunda çok sayıda faktörle ilişkilendirilmiştir. Ancak, en çok ilişkilendirildiği ve çözülmeye çalışan faktör olan örgütsel tutum “iş doyumu” dur. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki beklendiği gibi çoğunlukla pozitif çıkmaktadır (Kacmar ve Carlson 1999). Yani çalışan işe bağlılığı ve işinden elde ettiği doyum birlikte artmakta ya da azalmaktadır.

III.BÖLÜM

3.AMAÇ KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

3.1. Amaç Karşıtı İş Davranışlarının Tanımı

Amaç karşıtı iş davranışları konusuna, son yıllarda araştırmacılar tarafından yoğun ilgi gösterildiği görülmektedir. İşe geç gelme, örgütü sabote eden davranışlarda bulunma, çalışma arkadaşlarına fiziksel ve psikolojik şiddet uygulama gibi örgütler için büyük sorun olan amaç karşıtı iş davranışları örgütün hedefleriyle ters düşmektedir. Özellikle iş ortamlarında bu tür davranışların arttığını ortaya çıkaran istatistiklerden dolayı araştırmacılar, çalışan kişilerin neden bu davranışları sergilediklerini öğrenmek istemektedir. (Yang 2008).

Amaç karşıtı iş davranışları, çalışanların çalışma performanslarını olumsuz yönde etkileyen, örgütün verimliliğini azaltan bilinçli ve kasıtlı davranışlardır. Aynı zamanda bu tip davranışlar anti-sosyal ve sapkın davranış olarak da nitelendirilebilmektedir (Lau, Au ve Ho 2003).

Gruys ve Sackett (2003), amaç karşıtı davranışları örgüt içerisinde yer alan diğer üyelere karşı kasıtlı olarak ortaya konulan davranışlar olarak tanımlamıştır. Örgüt içerisinde bir davranışın uygunluk veya uygunsuzluğunu örgütün kendisi belirlemektedir. Bir işyerinde çalışanlardan, çalışma saatlerine tamamiyle uymaları beklenirken, başka bir işyeri çalışanlarına çalışma saatleri açısından esneklik tanımış olabilir ve bu durumda ortaya çıkan davranışları değerlendirmeye aldığımızda o işyerinin normları dikkate alınmalıdır.

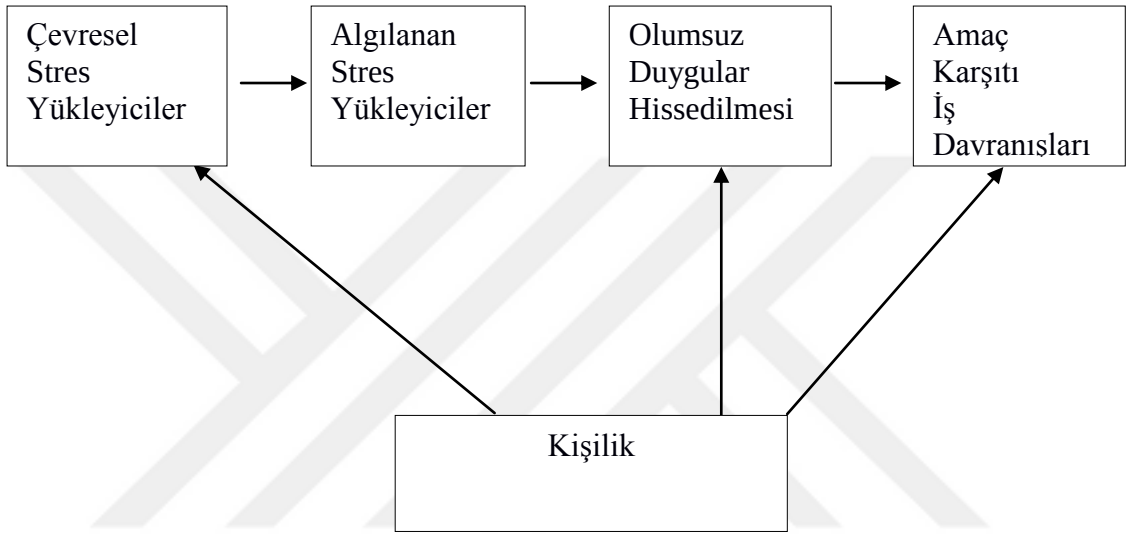
Bir davranışın amaç karşıtı davranış olarak kabul edilmesindeki ölçüt, davranışın sonucunda oluşan durum değil, doğrudan doğruya davranışın kendisi ve zarar verme potansiyelidir (Gruys ve Sackett 2003). Örgütler içerisinde belirsizlikler taşıyan davranışları, herhangi bir yönü nedeniyle örgüte bir zarar verme potansiyeli taşıyorsa, o davranışı amaç karşıtı davranış olarak ele almak yanlış bir değerlendirme olarak görülmeyecektir (Karaeminoğulları 2006).

Günümüzde amaç karşıtı iş davranışları üzerine yapılan araştırmalar ve kullanılan ölçekler, örgütlerde yeni personel seçiminde, personelin işe yerleştirilmesinde, personelin atama, nakil ve yer değiştirme işlemlerinde, eğitim programlarının geçerlik ve etkinliklerini değerlendirmede, eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında, mesleğe yöneltmede ve personel danışmanlığı gibi değişik alanlarda farklı amaçlar için kullanılmaktadır (Yelboğa 2008).

Gelişen teknolojinin işletmelere sağladığı teknik olanaklar giderek artmaktadır. Artan bu olanaklar sayesinde uzaktan kontrol metoduyla belirli bir merkezden işlerin denetimi ve yönlendirilmesi gerçekleştirilebilmektedir. Bu sayede işverenler kamera, telefon ve bilgisayar izleme gibi elektronik izleme biçimlerini, çalışanların amaç karşıtı iş davranışlarını izlemek ve önlemek için kullanmaktadır. Dolayısıyla, işverenlerin özellikle hırsızlık, taciz, işe geç gelme gibi davranışları kayıt altına alınabilmektedir (Seçer ve Seçer 2003).

Amaç karşıtı iş davranışları, örgüt içerisindeki üyelerin örgütün benliğine, süreçlerine zarar getirme potansiyeli taşıyan, örgütün yasal hedefleri açısından engel oluşturan, kasıtlı olarak sergiledikleri davranışların tamamıdır. Amaç karşıtı iş davranışları, dolayısıyla sadece üretim ve verimliliği etkilemekle kalmaz, çalışanlara moral ve motivasyon açısından da zararlar getirir. Bunun yanı sıra düşmanca ve saldırgan davranışlar, çalışanların yaşadıkları ruhsal sıkıntıları açısından da temel oluşturmaktadır (Karaeminoğulları 2006).

Günümüzde önemini ve ciddiyetini koruyan bu konu ile alakalı pek çok araştırma yapılmıştır ve bu araştırmaların birçoğunda amaç karşıtı iş davranışları konusu bireysel ve durumsal olarak ele alınmıştır. Örneğin Spector, şekil 3-1’ de görüldüğü gibi amaç karşıtı iş davranışlarının meydana gelmesine sebep olan negatif duyguların yaşandığı bir duygu merkezli amaç karşıtı iş davranışları modeli geliştirmiştir (Seçer ve Seçer 2007).



Şekil 3-1. Spector Duygu Merkezli Amaç Karşıtı İş Davranışları Modeli (Seçer ve Seçer 2007).

Bu modele göre, çevresel stres faktörleri, çalışanlarda negatif duyguların meydana gelmesine neden olmaktadır. Çalışan da negatif duygularını azaltmak için amaç karşıtı iş davranışlarına yönelmektedir (Seçer ve Seçer 2007).

3.2. Amaç Karşıtı İş Davranışları ile Üretkenlik Karşıtı Davranış Farkı

Amaç karşıtı iş davranışlarından söz ederken bu kavramı öncelikli olarak üretkenlik karşıtı davranışlardan ayırmak gerekmektedir. Amaç karşıtı iş davranışları, iş performansının bir kolu olarak ele alınmaktadır. Amaç karşıtı iş davranışlarından

bahsederken bir işin sonuçlarından değil davranışlarından bahsetmiş oluyoruz. Güvenlik tedbirlerini bilerek ihlal etmek, çalışanı ve işi tehlikeye attığından amaç karşıtı iş davranışlarına örnektir. Bu şekilde amaç karşıtı iş davranışlarının neden olduğu zararların maliyeti ve miktarı üretken olamamanın bir ölçütü olarak ele alınmaktadır.

Bir davranış üretimi engellemeyebilir ancak yine de amaç karşıtı iş davranışı olabilir. Örneğin; bir çalışan, iş güvenliği tedbiri almadan iş sahasında bulunabilir. Hiç kaza geçirmese de kaza riski ve sonuçta üretime engel olma potansiyeli taşıdığı için amaç karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilebilir. Üretkenlik karşıtı davranış, üretimin aksadığı durumları ifade ederken amaç karşıtı iş davranışı, potansiyel davranışları da içermektedir.

3.3. Amaç Karşıtı İş Davranışları Kategorileri

Amaç karşıtı iş davranışları, içerisinde bir çok aksiyon içermektedir. Gruys (1999), literatürde 87 tane farklı amaç karşıtı davranış tespit etmiş ve bunları 11 kategori altında toplamıştır. Bu davranışlar (Gruys 1999):

- Hırsızlık ve benzeri davranışlar (mal kaçırmak, para çalmak, mal ve hizmetlerin tanındıklara armağan edilmesi, çalışanlara tanımlanan indirimlerin kötüye kullanılması),
- Mülkiyete zarar verme (üretimi sabote etme, malları tahrip etme, zarara uğratma, malları yok etme),
- Bilginin kötüye kullanılması (örgütün özel bilgilerini açığa çıkarma, evrakta sahtecilik),
- Kaynakların ve zamanın kötüye kullanılması (zamanın ekonomik olarak kullanılmaması, zamanı boşa harcama, mesai saatlerinde özel işlerle meşgul olma),
- Güvenliğe riayet etmeme (güvenlik önlemlerine uymama, güvenlik önlemlerini ve işaretlerini öğrenmeme),

- İşe devam konusunda yetersiz kalma (mazeretsiz olarak devamsızlık veya geç kalma, hastalık izin haklarının kötüye kullanılması),
- Çalışma kalitesinde zayıflık (bilinçli olarak yavaş çalışmak, baştan savma şekilde çalışmak),
- Alkol kullanımı (işyerinde alkol kullanılması, işyerine alkollü bir şekilde gelme),
- Uyuşturucu kullanımı (işyerinde uyuşturucu bulundurma, kullanma, satış yapma),
- Uygunsuz sözler söyleme (müşterilerle münakaşaya girme, iş arkadaşlarını sözlü olarak taciz etme),
- Uygunsuz fiziki davranışlar (iş arkadaşlarına karşı fiziksel saldırı, iş arkadaşlarına fiziki cinsel saldırı).

1990 yılında Amerika’da yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %33 - %75’inin bir yönüyle hırsızlığa karıştıklarını, bilgisayarlarını bozduklarını, şiddet eğilimleri gösterdiklerini, örgüte ait malları sabote ettiklerini ve keyfi olarak devamsızlık yaptıklarını ortaya çıkarmıştır. İşgörenlerin ortaya koyduğu bu tür davranışların sonucunda örgüte yüklenen zararın da yaklaşık olarak yıllık 6-200 milyon dolar seviyelerinde değiştiği tespit edilmiştir (Lau, Au ve Ho 2003).

3.4. İşletmelerde Ortaya Çıkan Bazı Amaç Karşıtı İş Davranışları

İşyerlerinde istenmeyen, hedefe ilişkin olmayan sayısız davranışlar görülmektedir. Bu davranışlar farklılık gösterse de temelde iş ve hedefe yönelik olmadığı ve bu hedefleri sekteye uğrattığı için bir çatı altında değerlendirilebilir. Spector ve diğerlerine (2006) göre, amaç karşıtı iş davranışları tanımı itibariyle, birbirlerinden özellikleri bakımından farklılık gösteren pek çok davranışı bir başlık altında bir arada tutan bir kavramdır.

Gruys'ın (1999) tespit ettiği ve kategorilere indirgediği, işletmelerde sıkça karşılaşılan bazı amaç karşıtı iş davranışları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

3.4.1. Hırsızlık ve Benzeri Davranışlar

İş ortamlarında istenmeyen davranışlardan birisi hırsızlıktır. Bir çok işyerinde, çalışanların işletmeye ait malları çaldıkları, işyerine ait telefonlarla uzun süreli kişisel görüşmeler yaptıkları ya da zimmetlerine para geçirdikleri görülebilmektedir. Genellikle bu davranışları gösteren kişilerin, kendilerince eşitliği sağlama yollarından biri olarak bu tür davranışları sergilediği düşünülmektedir (Gruys 1999).

Araştırmalara göre örgüt içi ilişkilerde güven eksikliğinin olması, örgütsel bağlılığın, örgütsel performansın ve çalışan moralinin azalmasını beraberinde getirmektedir. Buna bağlı olarak çalışan devamsızlığının ve iş devrinin artması ortaya çıkmaktadır. Bu durumda kendisini bir ihanete uğramış gibi düşünen çalışan, hırsızlık ve işyerinde şiddete başvurma gibi zarar verici eylemlere girişebilecektir. Bu gibi ortamlarda çok fazla gerilim ve stres meydana çıkarken yenilik ve yaratıcılık gibi istenilen unsurlar da oluşamayacaktır (Halis, Gökğöz ve Yaşar 2007).

Düşük ücretlerle çalışan, düşük organizasyonel kademedede bulunan, en gereksiz ve angarya tabir edilen işleri yapan çalışanlar genellikle mutsuzdurlar. Yapılan bir araştırma da mutsuz çalışanların, yüksek iş doyumuna sahip çalışanlara göre örgüte ait malları ve başkasına ait eşyaları çalma girişiminde daha fazla bulunduklarını ortaya çıkarmaktadır (Lau, Au ve Ho 2003).

3.4.2. İşe Devamsızlık ve Geç Kalma

İşletmelerin amaca ilişkin olmayan diğer olumsuz davranışlarda olduğu gibi işe devamsızlık davranışları da işletmeler açısından takip edilmesi ve üzerinde durulması gereken önemli bir insan kaynakları sorunudur (Şahin 2011). Belirli bir hedef doğrultusunda varlıklarını devam ettiren örgütler için insan faktörü, diğer üretim

etkenlerine göre çok daha özel bir yere sahiptir. Çünkü insan, üretimi yapan, ürün ortaya koyan ve tüketendir. Örgütün de yapısını şekillendiren veya değiştiren birincil öge konumundadır (Erdoğan 1983).

İnsan unsurunun olduğu her ortamda farklı farklı problemler de olacaktır. Bu problemlerden birisi de işe devamsızlıktır. İşe devamsızlık kavramı, performans ve verimlilik açısından taşıdığı önem kadar örgüt içi ilişkiler açısından da önemlidir. Toplumsal açıdan devamsızlık kavramı, insanların ortak işgücüne ihtiyaç duyduğu ilk günden beri etkisini hissettirmektedir (Eren 1989).

Judge, Martocchio ve Thoresen (1997) yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik modelinin işe devamsızlık davranışını açıkladığını belirtmişlerdir. Buna göre, nevrotik ve dışadönük kişilik yapısına sahip olan çalışanlar ile işe devamsızlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Nevrotik ve dışadönük çalışanların daha aktif bir yaşama ve zamana ihtiyaç duymaları nedeniyle işe devam konusunda yetersiz kalabildikleri öngörülmektedir (Judge, Martocchio ve Thoresen 1997).

İşe devamsızlık kavramının ekonomik boyutlarına bakıldığında çalışma saatleri ve ücretler ele alınabilir. Bunun yanında düşük iş doyumu, standart olmayan çalışma şartları, amirlerin ve yöneticilerin adaletsiz yaklaşımları, çalışanların sürekli sıkıcı ve tekdüze işlerde çalıştırılması ve çalışma güvenliğinin olmamasının çalışanların devamsızlık yapmalarına neden olduğu düşünülmektedir (Bacak ve Yiğit 2010).

İşe devamsızlıkların artmasının sonucunda işletmeye bir maliyet söz konusu olacaktır. Bu maliyetler: mevcut çalışanlara daha fazla mesai ödenmesi, devamsızlık yapan personelin yerine geçici veya yeni çalışan istihdam edilmesi, hastalık izinleri nedeniyle gelen kayıp ücretler ve düşük standartlarda üretim-hizmet verilmesi şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Bacak ve Yiğit 2010).

3.4.3. Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı

Alkol ve uyuşturucu kullanımı, insanları fizyolojik, psikolojik, sosyal ve mali açıdan zarara uğratmaktadır. Kullanım durumu sıklaştığında ve de sürekli hale geldiğinde bu tahribatlar daha da yıkıcı hale gelmektedir. Fakat alkol ve uyuşturucu kullanımları sadece bireylere değil çalıştıkları kurumlara da zararlar vermektedir. Alkol ve uyuşturucu kullanan çalışanların performanslarında düşüş, artan sağlık masrafları, iş gücü kaybı, işe devamsızlık, iş kazalarında artış ve disiplinsizlik gibi olumsuz etkiler görülmekte ve bunların da bağlı olunan organizasyonlara külfetleri ağır olmaktadır (Matano vd. 2000).

Çalışma ortamlarında alkol ve uyuşturucu kullanımı olağan olarak görülen davranışlar değildir. Fakat çalışma ortamlarında bu tür davranışlar sergileyen çalışanlara rastlanmaktadır. Alkol ve uyuşturucu gibi maddelerin kullanımı, çalışanların yaratıcılıklarını ve performanslarını etkilediği gibi organizasyon içerisinde düşmanca çevrenin oluşmasına da sebep olabilmektedir. Madde kullanımı özellikle çalışma ortamlarında stres, yorgunluk, konsantrasyon kaybı, iletişimsizlik ve kişiler arası ilişkilerin zayıflaması gibi olumsuz sonuçların oluşmasına neden olmaktadır (Demirel 2009).

3.4.4. Bilgiyi, Kaynakları ve Zamanı Kötüye Kullanma

Çalışanların kendi kişisel çıkarlarını, örgütün hedef ve çıkarlarından üstte tutmalarıdır. Bu anlamda çalışma saatleri içerisinde özel meselelere, örgüt içindeki görev ve sorumluluklardan daha çok önem verme sonucundaki davranışları içerir. Çalışanlar kimi zaman örgütün çıkarlarını hiçe sayıp örgüte ait kaynakları, imkanları etkin bir şekilde kullanmamaktadırlar (Demirel 2009).

Mesai saatleri içerisinde çalışanlar zamanı da kötü amaçlarla kullanabilirler. Mesai saatleri içerisinde mazeretsiz izinler, gereksiz molalar verme, mola sürelerini gereğinden fazla uzatma, misafirlerine gereğinden fazla vakit ayırma gibi durumlarla

işin yapılması gerektiği zamandan daha geç bir saatte yapılmasına ve işlerin yavaşlamasına sebep olabilmektedir. Çalışanların, organizasyonların dışında iş akışını engelleyici davranışlar (Örn.; özel işlerle uğraşma, erken işten ayrılma vb.) içerisinde bulunmaları amaç karşıtı iş davranışlarının meydana gelmesine sebep olmaktadır (Demirel 2009).

Çalışanlar kimi zaman da sahip oldukları mesleki bilgi ve becerileri bilinçli bir şekilde paylaşmayarak amaç karşıtı iş davranışları ortaya çıkarmaktadırlar (Kelloway vd. 2010). Bilginin kötüye kullanılması, beraberinde örgütsel güvenin azalmasına, yanlışlıkların ve eksikliklerin meydana gelmesine, sosyal ilişkilerin zayıflamasına ve performansın azalmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda örgüte ait kayıt ve arşivin tahrip edilmesi, örgüte ait özel bilgilerin diğer kişilerle paylaşılması, üstlerine ve çalışma arkadaşlarına bilinçli olarak yanlış bilgiler verilmesi, bir yanlışını kapatma amacıyla üstlerine yalan söyleme gibi tutum ve davranışlar bilginin kötüye kullanılmasına örnek teşkil etmektedir (Demirel 2009).

Ashton (1998), çalışma deneyimi olan üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada amaç karşıtı iş davranışları kategorileri arasındaki ortalama karşılıklı korelasyonun .30 ve iç tutarlılık güvenirliliğinin .77 olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan araştırma sonucunda bir amaç karşıtı iş davranışının diğer amaç karşıtı iş davranışlarıyla da anlamlı derecede ilişkili olduğu gözlenmiştir.

İnsan hayatının büyük çoğunluğunun çalışma yaşamında geçtiği düşünüldüğünde, hem işverenler açısından hem de çalışanlar açısından amaç karşıtı iş davranışları büyük önem kazanmaktadır. Öncelikle amaç karşıtı iş davranışlarına ve ortaya çıkan sebeplere odaklanmak ve sonrasında da bu davranışların azaltılması açısından ilişkili olduğu nedenleri belirlemek, iş kalitesi ve verimliliği açısından daha olumlu olacaktır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu düşünülen amaç karşıtı iş davranışlarından mesai saatlerine riayet etmeme, üretimi sabote etme, hırsızlık gibi davranışlara odaklanılmıştır. Aynı zamanda bu ilişkide etkisi olduğu düşünülen iş doyumu faktörüne önem verilmiştir.

Araştırmalar, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında (örneğin; Kacmar ve Carlson 1999; Yücel 2012) olumlu ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmalardan örneğin Yücel'in (2012) çalışması, örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun işten ayrılma niyetini yordadığını ortaya koymuştur.

Bu araştırma, örgütsel bağlılık ile olumlu olarak ilişkilenen iş doyumu kavramı ile birlikte örgütsel bağlılığın sonucu olarak ortaya çıkan amaç karşıtı iş davranışlarını konu edinmektedir.

3.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun rolünü incelemektir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi yapılan çalışmalar sonucunda amaç karşıtı iş davranışları sergilemenin, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi çeşitli faktörlerle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bu üç değişken ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında mutsuz çalışanların, yüksek iş doyumuna sahip çalışanlara göre örgüte ait malları ve başkasına ait eşyaları çalma girişiminde daha fazla bulunduklarını ortaya çıkarmaktadır (Lau, Au ve Ho 2003). İş eğer çalışanlarının sosyal, ekonomik ve psikolojik doyum alabilmelerini sağlarsa, çalışanlar o derecede işlerini benimserler ve işe olan bağlılıkları artar (Sevimli ve İşcan 2005). İş doyumsuzluğu, örgütlerde çeşitli amaç karşıtı iş davranışlarına neden olmaktadır. Bunlar arasında iş gücü devri, devamsızlık, sabotaj, yabancılaşma ve stres bulunmaktadır (Telman ve Ünsal 2004). Örgütsel bağlılık ise belirli nedenlerden dolayı örgütler açısından önemli bir noktaya gelmiştir. Örgütsel bağlılık; en başta iş bırakma, işe devamsızlık, geri çekilme ve iş arama hareketleri ile yakından ilişkilidir (Balay 2000).

Literatüre bakıldığında bu değişkenlerin arasındaki ikili ilişkilerin araştırıldığı çalışmalara rastlanmakta, fakat iş doyumu amaç karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılığın bir arada incelendiği araştırmalara pek rastlanmamaktadır. Bu araştırmanın amacı amaç karşıtı iş davranışlarını, iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile incelemektir. Örgütsel bağlılık, amaç karşıtı iş davranışları ve iş doyumu değişkenlerinin ilişkisinde bu üç değişkenin birbiriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde iş doyumlarının yüksek olması, amaç karşıtı iş davranış sergilemelerini azaltan bir faktör olacaktır. Benzer şekilde örgütsel bağlılıklarının da yüksek olması yine aynı şekilde amaç karşıtı iş davranışlarını azaltacaktır. Fakat buradaki amaç karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki muhtemel ilişkide iş doyumunun aracı bir rolü olduğu düşünülmektedir. Bir başka deyişle; çalışanın örgütsel bağlılığı yükseldikçe iş doyumu da artarak, amaç karşıtı davranışlarının azalmasına neden olacağı beklenmektedir. Öte yandan çalışanın örgütsel bağlılığı azaldıkça iş doyumunun da düşerek amaç karşıtı davranışlarının artmasına neden olacağı beklenmektedir. Böylece bu çalışmada, Tett ve Meyer (1993)' in işaret ettiği ikinci model olan; iş doyumunun, örgütsel bağlılığın ve işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlara aracılık ettiğini ifade eden model (commitment-to-satisfaction mediation model) temel alınacaktır.

Buna göre araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir:

Hipotez 1: Örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Çalışanların işe bağlılıklarının yüksek olmasının, o işe ve performanslarına olumlu olarak etki etmesi beklenmektedir. İşe bağlılığı yüksek olan ve örgütlerini benimseyen çalışanlar, işe zarar geleceğini düşündüğü durumların kendisine de zarar getireceğini düşünecektir. Çalışanlar, amaç karşıtı iş davranışları sergilemesinin sonucunda örgütün ve dolayısıyla da kendisinin olumsuz olarak etkileneceğini bilir ve amaç karşıtı iş davranışlarını asgari düzeyde tutmaya çalışır (Tang ve Chiu 2003). Bu

nedenle örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların amaç karşıtı iş davranışlarını daha az ortaya koyması beklenmektedir.

Hipotez 2: Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

İş doyumu yüksek olan çalışanlar, hizmet verdikleri işyerine kendilerini daha yakın hissedecek ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek olacaktır. İşinden doyum sağlayan çalışanlar, mutlu çalışanlar olarak kendilerine bu mutluluğu sağlayan örgütlerine karşı olumlu duygular hissedecektir. Bu olumlu duygular da onları örgüte yaklaştıracak ve bağlılıkları da artacaktır. Bu anlamda yapılan araştırmalar da bu görüşü destekler sonuçlar vermiştir (Lumley vd. 2011)

Hipotez 3: İş doyumu ve amaç karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Çalışanların amaç karşıtı iş davranışları sergilemelerinin engellenmesi için çalışanların iş doyumlarına odaklanmak gerekmektedir. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisinden doyum sağlama, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşan içsel doyumu olan bir çalışan, çalışma yaşamında rahat ve huzurlu olacak, işine karşı da bakış açısı olumlu olacaktır. Dolayısıyla da amaç karşıtı iş davranışları sergilemeyecektir. İş doyumu yüksek olan çalışanların, verdikleri hizmetlerde de elde ettikleri olumlu duygular daha fazla olmaktadır (Serinkan ve Bardakçı 2007).

İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşan dışsal doyumu olan bir çalışan, işi ile kendisini özdeştirecek ve o işe zarar gelebilecek davranışlardan kaçınacaktır. Bu nedenle de bağlı olduğu işine karşı amaç karşıtı iş davranışları ortaya koymayacaktır. Yapılan çalışmalarda da aynı şekilde iş doyumu düşüklüğünün, beraberinde çalışanlarda bıkkınlık, çatışma ve devamsızlık gibi amaç karşıtı iş davranışları durumlarına neden olduğu görülmektedir (Özkaya, Yakın ve Ekinci 2008).

Benzer şekilde Spector vd. (2005), yaptıkları geniş çaplı araştırmada, amaç karşıtı iş davranışları ve alt faktörleriyle iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur.

Çalışanların iş doyumlarının yüksek olmasının işe karşı bakış açılarını olumlu olarak etkilemesi beklenmektedir. Bu doğrultuda da genel olarak iş doyumunu yüksek olan bir çalışan amaç karşıtı iş davranışları sergilemeyecektir.

Hipotez 4: Örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolü vardır.

Önceki çalışmalar iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları ilişkisini göstermektedir, ancak ilişkinin nasıl bir modelde olduğu özellikle Türkiye’den bir örnekleme test edilmemiştir. Bu çalışma örgütsel bağlılık ile amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolünü incelemektedir. Bu beklenti test edilecektir. Yani iş doyumunun, amaç karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki muhtemel ilişkide aracı bir faktör olduğu düşünülmektedir. Buna göre çalışanın örgütsel bağlılığıyla birlikte, iş doyumundaki artma veya azalmanın amaç karşıtı iş davranışlarının artması ya da azalmasına neden olabileceği beklenmektedir.

Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve amaç karşıtı iş davranışları arasında beklenen aracılık ilişkisi, bu çalışmada kullanılacak ölçeklerin (Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Amaç Karşıtı Davranışlar Ölçeği) alt boyutları üzerinden açıklayıcı olarak ele alınacaktır.

IV. BÖLÜM

4. YÖNTEM

4.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini İstanbul, İzmir, Bolu ve Samsun illerinde çalışmakta olan toplam 90 (% 40.9) özel sektör çalışanı ve 130 (% 59.1) kamu sektörü çalışanı (üretim ve hizmet sektörleri) oluşturmaktadır. Katılımcıların 98'i (% 44.5) kadın, 122'si (% 55.5) erkektir. Katılımcıların 5'i (%2.3), ilkokul, 4'ü (%1.8) orta okul, 33'ü (%15) lise, 152'si (%69.1) ve 26'sı (%11.8) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların 139'u evlidir (%63.2). Bekar olanların sayısı ise 81'dir (% 36.8). Katılımcıların hizmet süresi 0-5 yıl arası 67 (%34.7) kişi, 6-10 yıl arası 47 (%24.4) kişi, 11-15 yıl arası 29 (%15) kişi, 16- 20 yıl arası 24 (%12.4) kişi, 21-25 yıl arası 16 (%8.3) kişi, 26 yıl ve üstü 10 (%5.2) kişi olduğu görülmüştür. Katılımcıların toplam çalışma yıllarına bakıldığında toplam çalışma yılının 1 ile 40 yıl arasında değiştiği (Ort. = 7.98, S = 5.54) görülmektedir. (bk. Tablo 4-1).

Tablo 4-1: Örneklem grubunun demografik özellikleri

Demografik değişkenler	N – (%)
Cinsiyet	
Erkek	122 (%55.5)
Kadın	98 (%45.5)
Eğitim	
İlkokul	5 (% 2.3)
Ortaokul	4 (% 1.8)
Lise	33 (% 15.0)
Lisans	152 (% 69.1)
Lisansüstü	26 (% 11.8)
Medeni Durum	
Evli	139 (% 63.2)
Bekar	81 (% 36.8)
Sektör	
Özel	90 (% 40.9)
Kamu	130 (% 59.1)

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda demografik bilgi formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Ölçeği uygulanmıştır. Ölçekler dört farklı şehirden (İstanbul, İzmir, Samsun, Bolu), kamu ve özel sektörlerde üretim ve hizmet alanlarından 350 kişiye dağıtılmış ve geri dönen ölçek sayısı 220 olmuştur. Değerlendirmeye alınan toplam ölçek sayısı 220'dir.

4.2.1. Demografik Bilgi Formu

Bu formda katılımcılara yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve deneyim gibi demografik özelliklerine ilişkin sorular sorulmuştur (Ek 1).

4.2.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu ölçek Meyer ve Allen tarafından (1991) geliştirilmiş olup, Baysal ve Paksoy tarafından (1999) Türkçeye uyarlanmıştır (Ek 2). 16 Maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde ifadeler; “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” yanıtlarından meydana gelen 5 aralıklı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. “*Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum*” ifadesi, ölçek maddesine örnek olarak verilebilir. Katılımcılardan bu ölçeğin ifadelerini ayrı ayrı değerlendirmesi ve her ifade için kendisine en uygun gelen bağlılık düzeyini seçmesi beklenmektedir. Ölçekte 6 maddeden meydana gelen duygusal bağlılık, 5 maddeden meydana gelen devam bağlılığı ve 5 maddeden meydana gelen normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyut mevcuttur. Ölçeğin her bir faktöründen alınan yüksek skorlar, o boyut için yüksek bağlılığın olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin alt boyutları için iç güvenirlik katsayıları .66 (devam bağlılığı), .81 (duygusal bağlılık) ve .71 (zorunlu bağlılık) arasında değişmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999). Ölçeğin bu araştırmadaki güvenirlik katsayısı .86’dır. Ölçeğin alt boyutları için bu araştırmadaki güvenirlik katsayıları .80 (devam bağlılığı), .88 (duygusal bağlılık) ve .86 (zorunlu bağlılık) arasında değişmektedir.

Duygusal bağlılık alt boyutu, 1, 2, 3, 4, 5, 6. maddelerden oluşmuştur. “*Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım*” ifadesi örnek olarak verilebilir. Katılımcıların örgüte duygusal faktörlerle bağlılıklarını irdeleyen maddelerdir. Aidiyet, işyerinde zaman geçirmekten mutluluk gibi örgüte duygusal olarak bağlılık çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Meyer ve Allen 1991).

Zorunlu bağılılık alt boyutu 7, 8, 9, 10, 11, 12. maddelerden oluşmuştur. “*Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur*” ifadesi örnek olarak verilebilir. Katılımcıların örgüte zorunlu olarak hissettikleri faktörlerle bağılılıklarını irdeleyen maddelerdir. Gerekliklik, işten ayrılmanın getirdiği olumsuz durumlar, alternatifler ile kıyaslama gibi örgüte zorunlu olarak bağılılık çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Meyer ve Allen 1991).

Devam bağılılığı alt boyutu ise 13, 14, 15, 16, 17. maddelerden oluşmuştur. “Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor” ifadesi örnek olarak verilebilir. Katılımcıların örgüte devamlılıklarına yönelik hissettikleri faktörlerle bağılılıklarını irdeleyen maddelerdir. Minnet duyma, ayrılma düşüncesi karşısında suçluluk hisleri, çalışanlara karşı sorumluluk gibi işin devamlılığını beraberinde getiren bağılılık çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Meyer ve Allen 1991).

4.2.3 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Bu ölçek Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilmiştir (Ek 3). Çalışanların iş doyumunu ölçmeyi hedefleyen Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Baycan (1985, Aktaran: Oran 1989) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. 20 Sorudan oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde ifadeler; “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, “çok memnunum” yanıtlarından meydana gelen 5 aralıklı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. “*Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından*” ifadesi ölçek maddesine örnek olarak verilebilir.

Ölçek biri 100 maddelik uzun ve diğeri de 20 maddelik kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde kullanılmaktadır. Uzun formda yer alan her bir boyutun beş ögesi bulunmaktadır. Kısa formda ise tek bir öge bulunmaktadır. Kısa formda yer alan iş doyum boyutları aşağıda yer almaktadır (Weiss vd. 1967).

1. Gerçekleştirilen faaliyetler: İşimin beni her zaman meşgul etmesi

2. Bağımsızlık: Tek başıma çalışma olanağının olması
3. Çeşitlilik: Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması
4. Sosyal statü: Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi
5. Yönetim ilişkileri: Yöneticimin emrindeki kişileri idare tarzı
6. Teknik yardım: Yöneticimin karar vermedeki yeteneği
7. Ahlaki değerler: Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması
8. Güvenlik: Bana sürekli bir iş sağlaması
9. Sosyal hizmetler: Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam
10. Otorite: Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam
11. Yeteneklerden faydalanma: Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması
12. İşletme politikaları: İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması
13. Ücret: Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret
14. Yükselme: İş içinde terfi olanağının olması
15. Sorumluluk: Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi
16. Yaratıcılık: İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması
17. Çalışma koşulları: Çalışma şartları
18. İş arkadaşları ile olan ilişkiler: Çalışma arkadaşlarım ile olan ilişki
19. Takdir edilme: Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme
20. Başarı: Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi

Katılımcılardan bu ölçeğin ifadelerini ayrı ayrı değerlendirmesi ve her ifade için kendisine en uygun gelen memnuniyet düzeyini seçmesi beklenmektedir. Tüm katılımcıların verdikleri cevaplara göre iş tatmini yaratan yönleri, iş tatmin seviyesini ve tatminsizliğe neden olan faktörler bulunabilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20'dir. Türkiye'de Yıldırım (1996, Aktaran: Şanlı, 2006) tarafından yapılan araştırmada iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .90; yurtdışında Erwin ve diğerleri (2001, Aktaran: Şanlı 2006) tarafından yapılan araştırmada iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .82 ile .92 arasında olduğu saptanmıştır. Ölçeğin bu

araştırmadaki güvenilirlik katsayısı da .89'dur. Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu vardır. Alt boyutlarda güvenilirlik katsayısı .88 (içsel doyum) ve .91'dir (dışsal doyum).

İçsel doyum alt boyutu, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. maddelerden oluşmuştur. *“Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından memnunum”* ifadesi ölçek maddesine örnek olarak verilebilir. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel doyum puanı elde edilmektedir.

Diğer alt boyut olan dışsal doyum, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. maddelerden oluşmuştur. *“Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından memnunum”* ifadesi ölçek maddesine örnek olarak verilebilir. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile genel doyum puanı elde edilmektedir (Weiss vd. 1967).

4.2.4 Amaç Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Çalışanların amaç karşıtı iş davranışları, Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen, Öcel (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, adaptasyon çalışmasında çalışmayan bir maddenin çıkarılması sonucu 32 maddeden oluşan “Amaç Karşıtı İş Davranışları Ölçeği” (Ek 4) kullanılarak ölçülmüştür. Katılımcılar her bir amaç karşıtı iş davranışını belirten maddeleri 5 aralıklı Likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirmiştir. Ölçek aralıkları 1 “hiçbir zaman”, 2 “çok seyrek”, 3 “ayda bir ya da iki kez”, 4 “haftada bir ya da iki kez” ve 5 “her gün” şeklindedir. Bu ifadeleri içeren seçeneklerden

kendilerine en uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmaktadırlar. Yüksek puanlar yüksek amaç karşıtı iş davranışları sergilendiğini göstermektedir. Orijinal versiyonunda; “kötüye kullanma”, “üretimden sapma”, “sabote etme”, “çalma” ve “geri çekilme” olarak adlandırılan 5 boyutu olan bir ölçek olmasına rağmen, Türkçe adaptasyonunda faktör yapısı dörde indirilmiştir. Buna göre ölçeğin faktör yapısı sabote etme alt boyutu (örnek madde : “*İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama.*”), geri çekilme alt boyutu (örnek: Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme), çalma alt boyutu (örnek madde: “*Gerçekte çalıştığınızdan daha fazla saat için mesai ücreti almaya çalışma*”) ve kötüye kullanma alt boyutu (örnek madde: “*İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme*”) olarak belirlenmiştir. Kötüye kullanma boyutu 18 maddeden, üretimden sapma boyutu 3 maddeden, sabote etme boyutu 3 maddeden, çalma boyutu 5 maddeden ve geri çekilme boyutu da 4 maddeden oluşmaktadır.

Öcel (2010) tarafından yapılan güvenirlik analizine göre ölçeğin tüm maddelerinin Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri .97 olarak bulunmuştur. Ölçeğin 4 hafta arayla yapılan test-tekrar test güvenirliği .92, ölçeğin çift numaralı maddeleri ve tek numaralı maddeleri arasındaki iki yarım güvenirlik katsayısı ise .95 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenirlik katsayısı .85’dir. Alt faktörler için güvenirlik puanları kötüye kullanma faktöründe .77, sabotaj faktöründe .55, geri çekilme faktöründe .67, çalma alt ölçeğinde ise .51 olarak bulunmuştur.

4.3. İşlem

Araştırma için öncelikle, Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Amaç Karşıtı Davranışlar Ölçeği’nden oluşan anket seti araştırmaya gönüllü olarak katılan katılımcılara iş yerlerinde bireysel olarak uygulanmıştır. İlk aşamada bağlı bulundukları müdürlük ve amirleri tarafından izin istenmiş olup, sonrasında anket uygulamasına geçilmiştir. Kurumların iş yoğunluklarına

göre anketler aynı gün içinde gönüllü katılımcılara dağıtılmış ve tekrar toplanmıştır. Katılımcılara ölçekler verilmeden önce ilk olarak aşağıda yer alan yönerge verilmiştir.

“Bu araştırma Abant İzzet Baysal Üniversitesi “Genel Psikoloji Yüksek Lisans Programı” nda yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışması için gerçekleştirilmektedir. Ölçek bazı demografik bilgilerle ilgili sorular dışında iş ve işyeriniz ile ilgili algı ve tutumlarınızı ölçmeye yöneliktir. Bu nedenle, sizden değişik faktörleri değerlendirmek üzere hazırlanmış olan soru gruplarını cevaplandırmanız istenmektedir. Araştırma sonucunda sağlıklı ve doğru bilgiler elde edilebilmesi için yönergelerin dikkatlice okunması, verilen cevaplarda samimi olunması ve cevaplandırılmamış soru bırakılmaması son derece önemlidir. Cevaplar grup halinde değerlendirileceği için isim belirtilmesine gerek yoktur. Elde edilen veriler bilimsel bir araştırma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır”.

Katılımcılara ihtiyaç duydukları noktalarla ilgili gerekli açıklamalar araştırmacı tarafından yapılmıştır. Katılımcılardan herhangi bir kimlik ya da işyeri bilgisi istenmemiştir. Ölçeklerin uygulanmasının 15-20 dakika arasında tamamlanabileceği, ancak anket doldurulmaya başlandığında ara vermeden bitirilmesi gerektiği bilgisi verilmiş, fakat çalışanlar için herhangi bir süre tutma veya süre kısıtlamasına gidilmemiştir. Katılımcılara gün içinde istedikleri bir zaman diliminde ölçekleri doldurabilecekleri bilgisi verilmiştir. Ölçeklerin uygulanması aşamasında katılımcıların yanında bulunulmamıştır. Katılımcıların her biri, kendi çalıştıkları kurumda kendi birimlerinde ölçekleri doldurmuşlardır. Anketler toplanırken anlaşılmayan sorular olup olmadığı sorulmuştur fakat herhangi olumsuz bir geri bildirim alınmamıştır. Bütün uygulama boyunca 350 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Yapılan veri temizleme işlemi sonrasında tam ve eksiksiz, uç değerlendirmelerin yapılmadığı 220 katılımcıdan alınan veri analize alınmıştır.

V. BÖLÜM

5. BULGULAR

Kamu ve özel sektörde çalışanlara uygulanan amaç karşıtı iş davranışları, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden elde edilen veriler sonrasında gerekli analizler yapılmış ve yapılan analizler sonunda elde bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Değişkenlerin Betimsel Özellikleri

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizlerin sonuçlarına yer verilmektedir. Çalışmada kamu ve özel alanlarda hizmet veren farklı sektörlerden çalışanların demografik bilgileri, örgütsel bağlılık, iş doyumu, amaç karşıtı iş davranışları ölçeklerinden aldıkları genel puanlarının betimleyici istatistikleri tablo 5-1' de yer almaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların toplam çalışma süresi (deneyim), eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum ve çalışma sektörleri ile ilgili demografik bilgileri sunulmaktadır.

Tablo 5-1. Demografik değişkenler, amaç karşıtı iş davranışları ve alt faktörleri, iş doyumu, örgütsel bağlılık puanlarına ait minimum, maksimum ve standart sapmaları.

	N	Min.	Max.	Ortalama	S.S
Deneyim	220	1	40	7.98	5.53
Eğitim Durumu	220	1	5	3.86	0.73
Cinsiyet	218	1	2	1.41	0.49
Medeni Durum	220	1	2	1.37	0.48
Sektör	220	1	2	1.41	0.49
Amaç Karşıtı Davranışlar	219	32	60	36.50	5.79
Kötüye Kullanma	219	17	30	18.53	2.69
Geri Çekilme	220	6	19	8.12	2.56
Sabotaj	220	3	9	3.40	0.92
Çalma	220	6	12	6.47	1.06
Genel İş Doyumu	219	32	99	66.55	12.39
İçsel Doyum	219	21	60	42.69	7.72
Dışsal Doyum	220	10	39	23.89	6.10
Örgütsel Bağlılık	220	17	81	52.89	11.40

5.2. Demografik Değişkenler, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler

Araştırma analizlerinden önce tüm demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri (örgütsel bağlılık, iş doyumu, amaç karşıtı iş davranışları) ve alt boyutları

arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Korelasyona alınmadan önce cinsiyet, medeni durum, sektör ve eğitim durumu kategorik değişkenleri kukla değişken olarak kodlanmıştır. Cinsiyet değişkeni (1= erkek, 2= kadın), medeni durum değişkeni (1= evli, 2= bekar), eğitim durumu değişkeni (1= ilkokul, 2= orta okul, 3= lise, 4= lisans, 5= lisans üstü) ve sektör değişkeni (1= kamu, 2= özel) olarak kodlanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları tablo 5-2’de yer almaktadır.



Tablo 5-2. Korelasyon analizi sonuçları (demografik değişkenler, iş doyumu ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları, amaç karşıtı iş davranışları ve alt boyutları)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.Sektör																
2.Cinsiyet	-.424**															
3.Medeni durum	.017	.038														
4.Eğitim durumu	-.506**	.218**	.117													
5.Deneyim	.122	-.090	-.323**	.079												
6.Kötüye kullanma	-.234**	-.064	.078	.198**	-.032											
7.Sabotaj	.040	-.127	.088	.027	.035	.470**										
8.Geri çekilme	-.337**	.037	.148*	.242**	-.078	.531**	.267**									
9.Çalma	-.237**	.127	.018	.077	.061	.630**	.479**	.441**								
10.Toplam amaç karşıtı davranışlar	-.292**	-.015	.122	.217**	-.040	.889**	.582**	.810**	.745**							
11.İşsel doyum	.112	-.110	-.135*	-.178**	-.007	-.173*	-.156*	-.222**	-.123	-.223**						
12.Dışsal doyum	.431**	-.360**	-.124	-.333**	0.25	-.184**	-.077	-.371**	-.162*	-.288**	.604**					
13.Genel iş doyumu	.280**	-.243**	-.143*	-.272**	.010	-.197**	-.137*	-.319**	-.155*	-.280**	.920**	.868**				
14.Örgütsel bağlılık	.212**	-.148*	-.142*	-.288**	.131	-.061	-.094	-.226**	-.099	-.158*	.495**	.492**	.549**			
15.Duygusal bağ.	.312**	-.211**	-.157*	-.317**	.087	-.069	-.038	-.341**	-.120	-.210**	.621**	.659**	.709**	.792**		
16.Zorunlu bağ.	-.065	.006	-.056	-.067	.153*	.083	-.049	.063	.030	.064	-.011	-.042	-.029	.629**	.129	
17.Devam bağ.	.227**	-.119	-.107	-.260**	.055	-.159*	-.136*	-.223**	-.136*	-.213**	.497**	.479**	.548**	.848**	.630**	.319**

**p<.001 *p< .05

Demografik değişkenlerden eğitim durumu ile amaç karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r = .217$ $p < .001$). Eğitim durumu ile amaç karşıtı iş davranışları alt boyutu olan geri çekilme boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r = .242$ $p < .001$). Eğitim durumu ile amaç karşıtı iş davranışları alt boyutu olan kötüye kullanma boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r = .198$ $p < .001$). Eğitim durumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının diğer alt boyutları olan sabotaj ve çalma boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.288$ $p < .001$). Aynı zamanda, çalışanların eğitim durumu ile iş doyumu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.272$ $p < .001$).

Demografik değişkenlerden deneyim ile amaç karşıtı iş davranışları ve alt boyutları olan kötüye kullanma, geri çekilme, sabotaj, çalma boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.148$ $p < .05$). Aynı zamanda, cinsiyet ile iş doyumu arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.243$ $p < .001$).

Çalışanların medeni durumu ile amaç karşıtı iş davranışları alt boyutu olan geri çekilme boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r = .148$ $p < .05$). Medeni durum ile amaç karşıtı iş davranışları ve diğer alt boyutlar olan, sabotaj ve çalma boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışılan sektör (kamu ve özel) ile amaç karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.292$ $p < .001$). Yani kamu sektöründe çalışanlar amaç karşıtı iş davranışlarını daha fazla sergilemektedir. Sektör ile amaç karşıtı iş davranışları alt boyutu olan kötüye kullanma boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = .234$ $p < .001$). Yani kamu sektöründe çalışanlar kötüye kullanma davranışlarını daha fazla sergilemektedir. Çalışılan sektör ile amaç karşıtı iş davranışları alt boyutu olan geri çekilme boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.337$ $p < .001$). Bu doğrultuda, kamu sektöründe çalışanlar geri çekilme davranışlarını daha fazla sergilemektedir. Çalışılan sektör ile amaç karşıtı iş davranışları alt boyutu olan çalma

boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.237$ $p < .001$). Yine aynı şekilde, kamu sektöründe çalışanlar çalma davranışlarını daha fazla sergilemektedir. Diğer yandan çalışılan sektör ile amaç karşıtı iş davranışları alt boyutu olan sabotaj boyutu arasında ise bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile hizmet verilen sektör (kamu ve özel) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = .212$ $p < .001$). Özel sektörde hizmet veren çalışanların, kamu sektöründe hizmet veren çalışanlara göre örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -.148$ $p < .05$). Erkek çalışanlarda örgütsel bağlılık kadın çalışanlardan daha fazladır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -.142$ $p < .05$). Evli çalışanların örgütsel bağlılıkları bekar çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazladır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile eğitim durumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = -.288$ $p < .001$). Eğitim durumu arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Diğer yandan çalışanların örgütsel bağlılıkları ile deneyimleri arasında anlamlı herhangi bir ilişki çıkmamıştır.

Çalışanların genel iş doyumu ile hizmet verilen sektör (kamu ve özel) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = .280$ $p < .001$). Özel sektörde hizmet veren çalışanların, kamu sektöründe hizmet veren çalışanlara göre iş doyumu daha yüksektir. Çalışanların genel iş doyumu ile cinsiyet arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -.243$ $p < .001$). Erkek çalışanların iş doyumu kadın çalışanlara göre daha yüksektir. Çalışanların genel iş doyumu ile medeni durumları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -.143$ $p < .05$). Evli çalışanların iş doyumu bekar çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha fazladır. Çalışanların genel iş doyumu ile eğitim durumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = -.272$ $p < .001$). Eğitim durumu arttıkça iş doyumu anlamlı düzeyde azalmaktadır. Diğer yandan çalışanların genel iş doyumu ile deneyimleri arasında anlamlı herhangi bir ilişki çıkmamıştır.

Çalışanların içsel iş doyumu ile medeni durumları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -.135$ $p < .05$). Evli çalışanların içsel doyumu bekar çalışanlara göre daha

fazladır. Çalışanların içsel iş doyumu ile eğitim durumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = -.178$ $p < .001$). Yani eğitim durumu arttıkça içsel doyum azalmaktadır. Diğer yandan çalışanların içsel iş doyumu ile hizmet verilen sektör (kamu ve özel), cinsiyet, deneyim arasında anlamlı herhangi bir ilişki çıkmamıştır.

Çalışanların dışsal iş doyumu ile hizmet verilen sektör (kamu ve özel) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = .431$ $p < .001$). Özel sektörde hizmet veren çalışanlar, kamu sektöründekilere göre daha fazla dışsal soyum almaktadır. Çalışanların dışsal iş doyumu ile cinsiyet arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -.360$ $p < .001$). Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre dışsal doyumu daha fazladır. Çalışanların dışsal iş doyumu ile eğitim durumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = -.333$ $p < .001$). Eğitim durumu arttıkça dışsal doyum azalmaktadır. Diğer yandan çalışanların dışsal iş doyumu ile medeni durumları ve deneyimleri arasında anlamlı herhangi bir ilişki çıkmamıştır.

Çalışanların genel iş doyumu ile toplam amaç karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.280$ $p < .001$). Çalışanların genel iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan kötüye kullanma boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.197$ $p < .001$). Çalışanların genel iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan geri çekilme boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.319$ $p < .001$). Çalışanların genel iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan sabotaj boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.137$ $p < .05$). Çalışanların genel iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan çalma boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.155$ $p < .05$).

Çalışanların içsel iş doyumu ile toplam amaç karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.223$ $p < .001$). Çalışanların içsel iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan kötüye kullanma boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.173$ $p < .001$). Çalışanların içsel iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan geri çekilme boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.222$ $p < .001$). Çalışanların içsel iş doyumu ile amaç karşıtı iş

davranışlarının alt boyutu olan sabotaj boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.156$ $p < .05$). Çalışanların içsel iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan çalma boyutu arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların dışsal iş doyumu ile toplam amaç karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.288$ $p < .001$). Çalışanların dışsal iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan kötüye kullanma boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.184$ $p < .001$). Çalışanların dışsal iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan geri çekilme boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.371$ $p < .001$). Çalışanların dışsal iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan çalma boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.162$ $p < .05$). Çalışanların dışsal iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan sabotaj boyutu arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile toplam amaç karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.158$ $p < .05$). Aynı şekilde örgütsel bağlılık ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan geri çekilme boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.226$ $p < .001$). Örgütsel bağlılık ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan kötüye kullanma, sabotaj ve çalma boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların içsel iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r = .495$ $p < .001$). Çalışanların dışsal iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r = .492$ $p < .001$). Çalışanların genel iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r = .549$ $p < .001$).

Katılımcıların amaç karşıtı davranışları sergileme sıklığının kamu ve özel sektöre göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ise bağımsız örneklem t-testinden (Independent-Samples T Test) yararlanılmıştır. Analiz sonucunda kamu ($X = 37.90$, $SS = 6.59$, $SD = 129-1$) ve özel sektör ($X = 34.48$, $SS = 3.57$, $SD = 90-1$) durumu bakımından amaç karşıtı davranışların sergilenmesine ilişkin istatistiksel olarak

anlamlı farklılık saptanmıştır ($P < 0,05$). Kamu sektöründe hizmet veren çalışanların özel sektörde hizmet veren çalışanlara göre daha sık amaç karşıtı davranışlar sergilediği saptanmıştır.

5.3.Örgütsel Bağlılık ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bu çalışmanın temel amacı olan örgütsel bağlılık ile amaç karşıtı davranışlar arasındaki iş doyumunun aracılık rolünü test etmeye geçmeden önce, Tablo 5-2’de verilen korelasyon analizi sonuçları incelenmiştir. Ayrıca, Baron ve Kenny’ nin (1986) bir değişkenin aracı (mediator) değişken olabilmesi için ileri sürdüğü dört kriter üzerinden bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Bu kriterler şu şekildedir:

1. Yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmalıdır.
2. Aracı değişkenler ve yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmalıdır.
3. Yordanan değişkenler ile aracı değişken arasındaki ilişkiler anlamlı olmalıdır.
4. Hem aracı değişken hem de yordanan değişken eş zamanlı olarak regresyon analizine girdiğinde, her iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.
5. Aracı değişken ve yordayıcı değişkenler eş zamanlı olarak regresyon analizine girdiğinde daha önce yordayıcı ve yordanan değişken arasında var olan anlamlı ilişki anlamlı olmaktan çıkmalı ya da daha önceki anlamlılık düzeyi azalmalıdır.

Örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolünü ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinin ilk basamağına yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, deneyim ve eğitim durumu demografik değişkenleri kontrol değişkeni olarak konulmuştur.

Yukarıdaki kriterlere ve incelemelere bağılı olarak aracılık olasılığı beliren tüm ilişkiler tek tek aracılık analizine alınmış, ancak burada sadece bu analizler sonunda anlamlı olarak ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

5.3.1. Örgütsel Bağlılık ile Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 5-2 incelendiğinde çalışanların genel örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide; dışsal doyumun aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tablo 5-3’ te verilmiştir.

Tablo 5-3. Örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Standart				
				B	Hata	Beta	t	Sig.
1 (Demografik değişkenler)	Sektör	.39	.15	-1.85	.42	-.35	-4.44	.00
	Cinsiyet			-.70	.36	-.13	-1.92	.06
	Medeni durum			.82	.36	.16	2.30	.02
	Eğitim düzeyi			.26	.26	.07	.99	.33
	Deneyim			.00	.03	.01	.11	.91
2 (Örgütsel bağlılık)	Sektör	.42	.18	-1.77	.41	-.34	-4.29	.00
	Cinsiyet			-.74	.36	-.14	-2.06	.04
	Medeni durum			.76	.36	.14	2.13	.03
	Eğitim düzeyi			.14	.26	.04	.53	.60
	Deneyim			.01	.03	.02	.26	.79
	Örgütsel bağl.			-.04	.02	-.16	-2.36	.02

	Sektör	.47	.22	-1.44	.41	-.28	-3.47	.00
3	Cinsiyet			-1.01	.36	-.20	-2.82	.01
(Dışsal doyum)	Medeni durum			.61	.35	.12	1.76	.08
	Eğitim düzeyi			.10	.26	.03	.37	.71
	Deneyim			-.01	.03	-.01	-.17	.86
	Örgütsel bağl.			-.01	.02	-.04	-.55	.59
	Dışsal doyum			-.12	.03	-.27	-3.43	.00

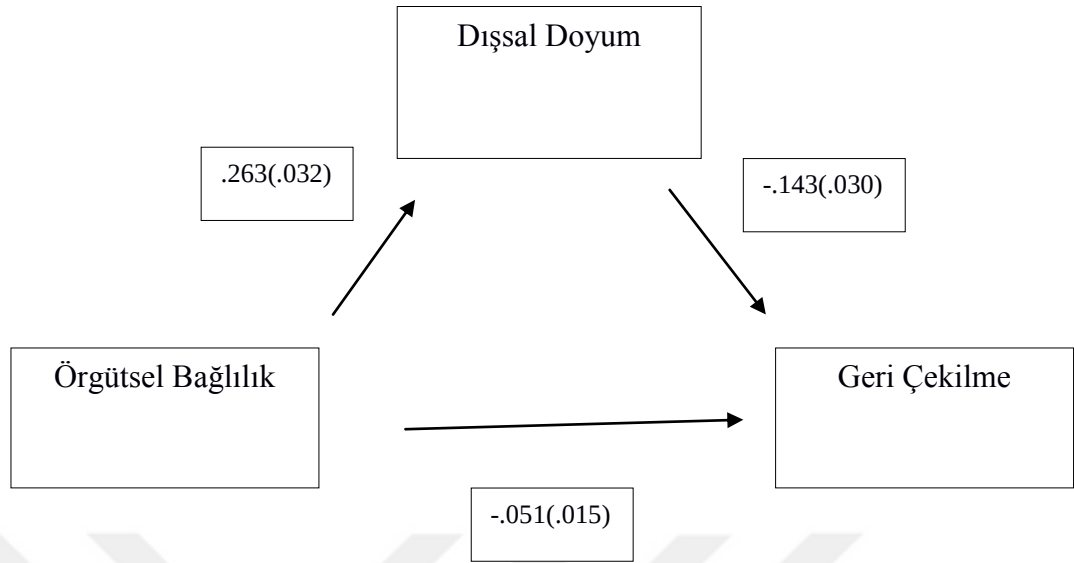
Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler ile geri çekilme puanları arasındaki bileşik korelasyon katsayısı .39' dur. İkinci aşamada örgütsel bağlılık değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .42' ye yükselmiştir. Üçüncü aşamada dışsal doyum değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .47' ye yükselmiştir.

Sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler, çalışanların geri çekilme iş davranışları puanlarında gözlenen varyansın %15' ini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=8.84$, $p<.001$) anlamlıdır. Örgütsel bağlılık değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .18' e yükselmiştir. Örgütsel bağlılığın varyansa katkısı ($F=8.02$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak dışsal doyum değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .22' ye yükselmiştir ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=8.46$,

$p<.001$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler geri çekilme davranışları puanlarında gözlenen toplam varyansın %22' sini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada Sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim değişkenlerinden sektör ($t= -4.44$, $p<.001$) ve medeni durumun ($t= 2.30$, $p<.05$), geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada örgütsel bağlılık değişkeninin geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t= -2.36$, $p<.05$). Üçüncü aşamada ise dışsal doyum değişkeninin ($t= -3.43$, $p<.001$) geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 5-3' te de görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların örgütsel bağlılıklarının beta değeri $-.16$ iken üçüncü aşamada örgütsel bağlılık, aracı değişken olan dışsal doyum değişkeni ile birlikte girildiğinde $-.04$ ' e düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, dışsal doyumun (Sobel $z = -4.12$, $p<.001$), örgütsel bağlılık ve geri çekilme davranışı arasında aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç, örgütsel bağlılık arttıkça dışsal doyumun da arttığını ve bunun da geri çekilme davranışlarında azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir (bk. Şekil 5-1). Dolayısıyla öne sürülen kriterler doğrultusunda dışsal doyum, örgütsel bağlılık ile geri çekilme davranışları arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.



Şekil 5-1. Örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü

5.3.2. Örgütsel Bağlılık ile Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Genel İş Doyumunun Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 5-2 incelendiğinde çalışanların genel örgütsel bağlılık ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide genel iş doyumunun aracı olup olmadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tablo 5-4' te verilmiştir.

Tablo 5-4. Genel örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide genel iş doyumunun aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Standart				
				B	Hata	Beta	T	Sig.
1 (Demografik değişkenler)	Sektör	.39	.15	-1.84	.42	-.35	-4.41	.00
	Cinsiyet			-.70	.36	-.14	-1.92	.06
	Medeni durum			.82	.36	.15	2.27	.03
	Eğitim düzeyi			.25	.26	.07	.97	.33
	Deneyim			.00	.03	.01	.08	.94
2 (Örgütsel bağlılık)	Sektör	.42	.17	-1.76	.41	-.34	-4.26	.00
	Cinsiyet			-.74	.36	-.14	-2.06	.04
	Medeni durum			.75	.36	.14	2.10	.04
	Eğitim düzeyi			.14	.26	.04	.51	.61
	Deneyim			.01	.03	.02	.24	.81
	Örgütsel bağl.			-.04	.02	-.16	-2.35	.02

	Sektör	.45	.20	-1.65	.41	-.32	-4.03	.00
3	Cinsiyet			-.88	.36	-.17	-2.47	.01
(İş doyumu)	Medeni durum			.62	.35	.12	1.75	.08
	Eğitim düzeyi			.10	.26	.03	.40	.69
	Deneyim			-.01	.03	-.01	-.15	.88
	Örgütsel bağl.			-.01	.02	-.04	-.54	.59
	İş doyumu			-.05	.02	-.22	-2.82	.01

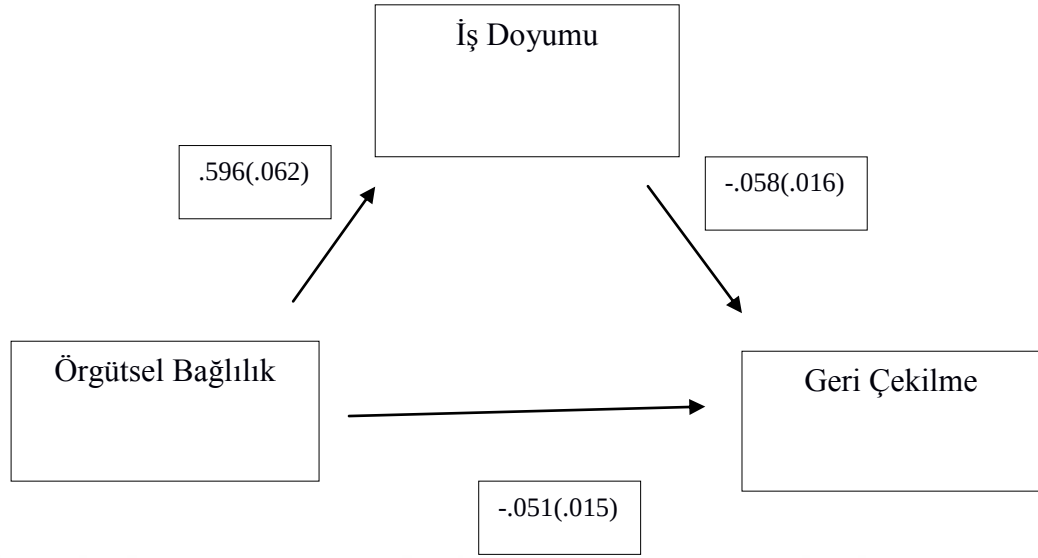
Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler ile geri çekilme puanları arasındaki bileşik korelasyon katsayısı .39' dur. İkinci aşamada örgütsel bağlılık değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .42' ye yükselmiştir. Üçüncü aşamada genel iş doyumu değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .45' e yükselmiştir.

Sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler, çalışanların geri çekilme davranışları puanlarında gözlenen varyansın %15' ini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=8.62$, $p<.001$) anlamlıdır. Örgütsel bağlılık değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .17' ye yükselmiştir. Örgütsel bağlılığın varyansa katkısı ($F=7.83$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak genel iş doyumu değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .20' ye yükselmiştir ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=7.89$, $p<.001$)

anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler amaç karşısı iş davranışları puanlarında gözlenen toplam varyansın %20' sini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenlerden sadece sektör ($t = -4.41$, $p < .001$) ve medeni durumun, geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada örgütsel bağlılık değişkeninin geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t = -2.35$, $p < .05$). Üçüncü aşamada ise genel iş doyumu değişkeninin ($t = -2.82$, $p < .05$) geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 5-4' te de görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların örgütsel bağlılıklarının beta değeri $-.16$ iken üçüncü aşamada örgütsel bağlılık, aracı değişken olan genel iş doyumu değişkeni ile birlikte girildiğinde $-.04$ ' e düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, genel iş doyumunun (Sobel $z = -3.392$, $p < .001$), örgütsel bağlılık ve geri çekilme davranışı arasında aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç, örgütsel bağlılık arttıkça genel iş doyumunun da arttığını ve bunun da geri çekilme davranışlarında azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir. (bk. Şekil 5-2). Dolayısıyla öne sürülen kriterler doğrultusunda genel iş doyumu, örgütsel bağlılık ile geri çekilme davranışları arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.



Şekil 5-2. Örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide genel iş doyumunun aracılık etkisi

5.3.3. Devam Bağlılığı ile Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 5-2 korelasyon analizi sonuçları incelenmiş, çalışanların devam bağlılığı ile geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı değişken olarak rol oynayabileceği görülmüştür. Bu durumu test etmek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tablo 5-5’ te verilmiştir.

Tablo 5-5. Devam bağlılığı ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	Standart						
		R	R ²	B	Hata	Beta	t	Sig.
1 (Demografik değişkenler)	Sektör	.39	.15	-1.85	.42	-.35	-4.44	.00
	Cinsiyet			-.70	.36	-.13	-1.92	.06
	Medeni Durum			.82	.36	.16	2.30	.02
	Eğitim düzeyi			.26	.26	.07	.99	.33
	Deneyim			.00	.03	.01	.11	.91
2 (Devam bağlılığı)	Sektör	.41	.17	-1.73	.42	-.33	-4.18	.00
	Cinsiyet			-.71	.36	-.14	-1.97	.05
	Medeni durum			.76	.36	.14	2.14	.03
	Eğitim düzeyi			.17	.26	.05	.65	.51
	Deneyim			.00	.03	.01	.09	.93
	Devam bağlılığı			-.08	.04	-.14	-2.18	.03

	Sektör	.47	.22	-1.43	.41	-.27	-3.44	.00
3	Cinsiyet			-1.01	.36	-.20	-2.81	.01
(Dışsal doyum)	Medeni durum			.61	.35	.12	1.75	.08
	Eğitim düzeyi			.10	.26	.03	.41	.68
	Deneyim			-.01	.03	-.02	-.23	.82
	Devam bağlılığı			-.02	.04	-.03	-.45	.65
	Dışsal doyum			-.12	.03	-.28	-3.53	.00

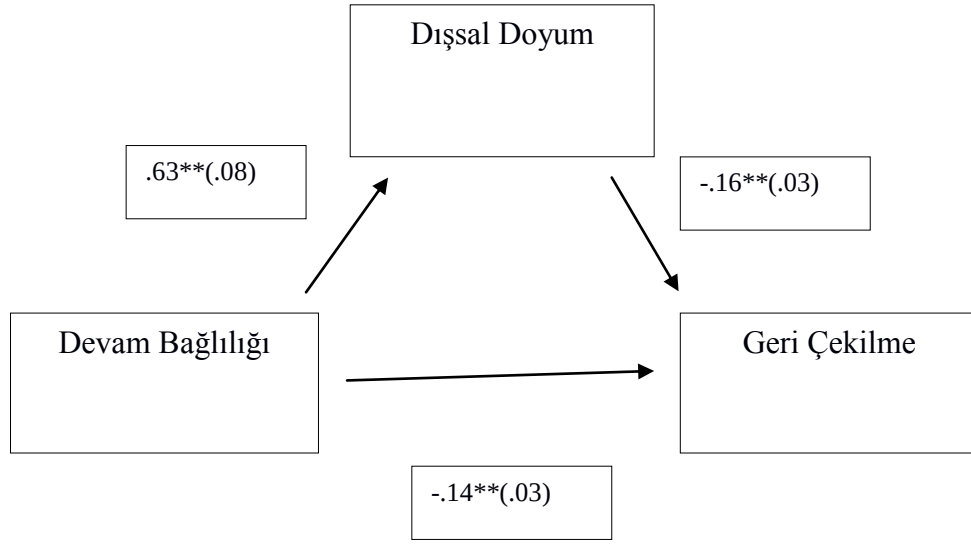
Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler ile geri çekilme puanları arasındaki bileşik korelasyon katsayısı .39' dur. İkinci aşamada devam bağlılığı değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .41' e yükselmiştir. Üçüncü aşamada da dışsal doyum değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .47' ye yükselmiştir.

Sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler, çalışanların geri çekilme davranışları puanlarında gözlenen varyansın %15' ini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=14.88$, $p<.001$) anlamlıdır. Devam bağlılığı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .17' ye yükselmiştir. Devam bağlılığının varyansa katkısı ($F=11.69$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak dışsal doyum değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .22' ye yükselmiştir ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=11.80$, $p<.001$)

anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler geri çekilme davranışları puanlarında gözlenen toplam varyansın %22' sini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenlerden sektör ($t = -4.44$, $p < .001$) ve medeni durumun ($t = 2.30$, $p < .05$), geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada devam bağlılığı değişkeninin geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t = -2.18$, $p < .05$). Üçüncü aşamada ise dışsal doyum değişkeninin ($t = -3.53$, $p < .001$) geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı etkisi olduğu gözlenmiştir.

Tablo 5-5' te de görüldüğü üzere ikinci aşamada devam bağlılıklarının beta değeri $-.14$ iken üçüncü aşamada devam bağlılığı, aracı değişken olan dışsal doyum değişkeni ile birlikte girildiğinde $-.03$ ' e düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, dışsal doyumun (Sobel $z = -4.42$, $p < .001$), devam bağlılığı ve geri çekilme davranışı arasında aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç, devam bağlılığı arttıkça dışsal doyumun da arttığını ve bunun da geri çekilme davranışlarında azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir (bk. Şekil 5-3). Dolayısıyla dışsal doyumun, devam bağlılığı ile geri çekilme davranışları arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynadığı söylenebilir.



Şekil 5-3. Devam bağlılığı ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü

5.3.4. Duygusal Bağlılık ile Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 5-2 incelendiğinde, çalışanların duygusal bağlılığı ve geri çekilme davranışları arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 5-6' da verilmiştir.

Tablo 5-6. Duygusal bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Standart				
				B	Hata	Beta	t	Sig.
1 (Demografik değişkenler)	Sektör	.39	.15	-1.85	.42	-.35	-4.44	.00
	Cinsiyet			-.70	.36	-.13	-1.92	.06
	Medeni durum			.82	.36	.16	2.30	.02
	Eğitim düzeyi			.26	.26	.07	.99	.33
	Deneyim			.00	.03	.01	.11	.91
2 (Duygusal bağ.)	Sektör	.46	.21	-1.57	.41	-.30	-3.84	.00
	Cinsiyet			-.81	.35	-.16	-2.29	.02
	Medeni durum			.65	.35	.12	1.86	.07
	Eğitim düzeyi			.09	.26	.03	.34	.74
	Deneyim			.00	.03	.01	.09	.93
	Duygusal bağ.			-.12	.03	-.26	-3.94	.00

	Sektör	.48	.23	-1.41	.41	-.27	-3.43	.00
3	Cinsiyet			-.98	.36	-.19	-2.73	.01
(Dışsal doyum)	Medeni durum			.59	.35	.11	1.69	.09
	Eğitim düzeyi			.07	.25	-.02	.26	.79
	Deneyim			-.00	.03	-.01	-.14	.89
	Duygusal bağ.			-.07	.04	-.15	-1.75	.08
	Dışsal doyum			-.08	.04	-.20	-2.19	.03

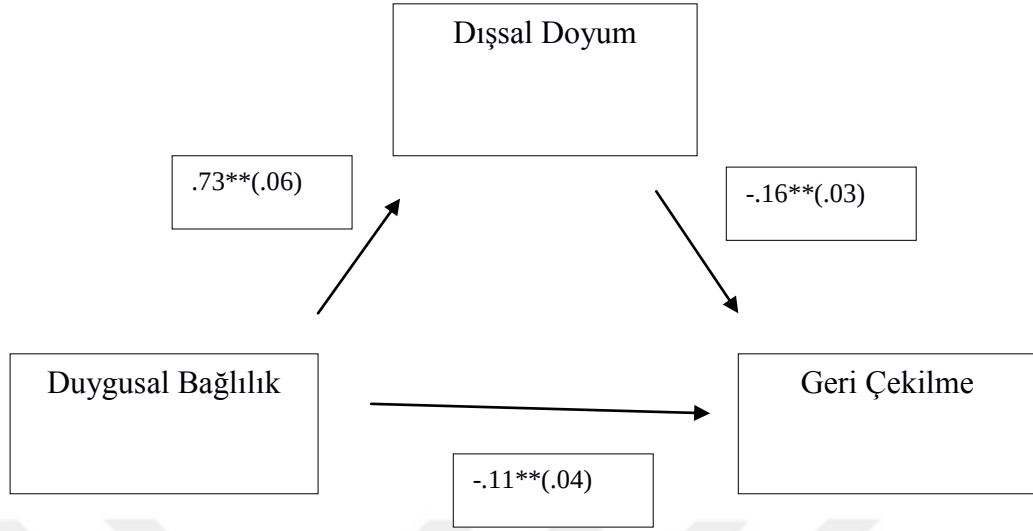
Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler ile geri çekilme puanları arasındaki bileşik korelasyon katsayısı .39' dur. İkinci aşamada duygusal bağlılık değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .46' ya yükselmiştir. Üçüncü aşamada da dışsal doyum değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .48' e yükselmiştir.

Sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler, çalışanların geri çekilme davranışları puanlarında gözlenen varyansın %15' ini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=14.88$, $p<.001$) anlamlıdır. Duygusal bağlılık değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .21' e yükselmiştir. Duygusal bağlılığın varyansa katkısı ($F=15.46$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak dışsal doyum değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .23' e yükselmiştir ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=12.75$, $p<.001$)

anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler geri çekilme davranışları puanlarında gözlenen toplam varyansın %23' ünü açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenlerden sektör ($t = -4.44$, $p < .001$) ve medeni durumun ($t = 2.30$, $p < .05$) geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada duygusal bağlılık değişkeninin geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t = -3.94$, $p < .001$). Üçüncü aşamada ise dışsal doyum değişkeninin ($t = -2.19$, $p < .05$) geri çekilme puanlarının yordanmasında anlamlı etkisi olduğu gözlenmiştir.

Tablo 5-6' da da görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların duygusal bağlılıklarının beta değeri $-.26$ iken üçüncü aşamada duygusal bağlılık, aracı değişken olan dışsal doyum değişkeni ile birlikte girildiğinde $-.15$ ' e düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, dışsal doyumun (Sobel $z = -4.30$, $p < .001$), duygusal bağlılık ve geri çekilme davranışı arasında aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç, duygusal bağlılık arttıkça dışsal doyumun da arttığını ve bunun da geri çekilme davranışlarında azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir (bk. Şekil 5-4). Dolayısıyla öne sürülen kriterler doğrultusunda dışsal doyum, duygusal bağlılık ile geri çekilme davranışları arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.



Şekil 5-4. Duygusal bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü

VI. BÖLÜM

6. TARTIŞMA

Bu çalışmanın genel amacı, örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolünün incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma sorularına uygun istatistiksel analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgular, bu bölümde tartışılmaktadır.

Araştırma amaçları arasında yer almamakla birlikte; yapılan analizlerde araştırma değişkenleri ile anlamlı olarak ilişkilendiği gözlenen demografik değişkenlere ait bulgular da bu bölümde araştırmanın bütünlüğü çerçevesinde tartışılmaktadır.

6.1. Demografik Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, Amaç Karşıtı İş Davranışları Değişkenleri ve Alt Boyutlarının İlişkilerine Ait Bulguların Tartışılması

Bu çalışmanın araştırma hipotezleri arasında yer almamakla birlikte demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık, iş doyum ve amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler incelendiğinde aralarında ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ilgili demografik değişkenler başlıkları altında burada tartışılacaktır.

6.1.1. Medeni Durum ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

İlk olarak; çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Evli bireylerin aile geçindirme sorumluluğu nedeniyle; mevcut işini devam ettirmek istemesi ve işten ayrılma, iş değiştirme, işsiz kalma riskini kolayca

alamaları nedeniyle işlerine ve iş örgütüne bağlılıklarının daha yüksek olduğu düşünülebilir.

Araştırmada medeni durumun geri çekilme alt faktörü ile anlamlı olarak ilişkilendiği görülmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda medeni durum ile amaç karşıtı iş davranışları arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, evli olanların daha fazla hırsızlık eğilimi taşıdıkları belirtilmiştir (Seçer ve Seçer 2007). Bu araştırmada da medeni durumun geri çekilme alt faktörünü pozitif yönde yordadığı görülmektedir. Yani bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre daha fazla geri çekilme davranışlarını göstermektedir. Bekar çalışanlarda daha az sorumluluk olmasının geri çekilme davranışlarında bu çalışanları daha rahat davranmaya itebilmektedir.

Bunun yanı sıra medeni durum örgütsel bağlılık, içsel doyum alt faktörü ve genel iş doyumunu negatif olarak ilişkilirmektedir. Yani bekar çalışanlarda örgütsel bağlılık ve iş doyumunu evli çalışanlara göre daha az olmaktadır. Medeni durumun amaç karşıtı iş davranışlarının geri çekilme alt boyutu ile ilişkili olması, evli ve bekar çalışanların ailevi sorumluluklarının farklılaşması, işe bakış açılarının ve işten beklentilerin de farklılaşması nedeniyle beklenen bir sonuçtur. Evli bir çalışanın aileye ayıracağı zaman ile bekar bir çalışanın aileye ayıracağı zaman farklı olacaktır ve bu farklılık da işe ayrılması gereken zamanı etkileyecektir. Aynı zamanda evli bir çalışanın sosyal desteği de bu durumu etkileyecektir. Dolayısıyla da amaç karşıtı iş davranışları beraberinde gelebilecektir. Bu doğrultuda çıkan sonuçlar da şaşırtıcı değildir.

6.1.2. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Cinsiyet değişkenine bakıldığında ise, erkek çalışanlarda örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Bu değişkenlerin ilişkili olması, genel olarak kadın erkek arasındaki farklılıkların ve medeni durumda ortaya çıkan sorumlulukların bu farklılaşmaya yol açtığı şeklinde yorumlanabilir. Kadın ve erkeğe bakış açısının kültürden kültüre değişkenlik gösteren bir durum olduğu düşünüldüğünde farklı kültürlerde farklı sonuçlar ortaya çıkması beklenebilmektedir. Kadın çalışanlar,

erkek çalışanlarla kıyaslandığında işlerinde daha fazla sorumluluk sahibi, kişilerarası ilişkilerde daha başarılı ve daha fazla empatik davranışlar sergileyebilmektedir (Gülbüz ve Yüksel 2008). İşlerinde daha esnek, gerçekçi ve karşılaştıkları sorunları çözmede daha başarılıdırlar ve kadınlar bu özellikleriyle örgüt normlarını çiğneyen, dolayısıyla da örgüt hedefleri için tehdit oluşturan amaç karşıtı iş davranışlarını sergileme olasılıkları da göreceli olarak daha az olacaktır (Güldü 2014).

Güldü (2014) yaptığı çalışmada, kişilerarası becerileri ve duygusal zekası düşük çalışanlar, bu iki bileşenin yüksek olduğu katılımcılara göre kötüye kullanma ve sabotaj davranışlarında daha yüksek puanlarlar ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç da kadın erkek farklılığı üzerine amaç karşıtı iş davranışları açısından fikir vermektedir. Duygusal zekası yüksek olarak nitelendirilen kadın çalışanlar, duygusal zekası düşük olarak değerlendirilen erkek çalışanlara kıyasla daha az amaç karşıtı iş davranışları sergilerler (Güldü 2014). Bu çalışmada ise, cinsiyetin amaç karşıtı iş davranışlarını ve alt boyutlarının tamamını da yordamadığı görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak amaç karşıtı iş davranışlarının herhangi bir şekilde cinsiyet durumu ile ilişkisinin olmadığı, farklı faktörlerin devrede olduğunu düşündürmektedir. Yani amaç karşıtı iş davranışlarını belirgin bir şekilde kadın çalışanlar veya erkek çalışanlar daha fazla sergiler gibi bir önyargı oluşmaması gerektiğini analizler de net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Araştırmada cinsiyetin örgütsel bağlılık, dışsal doyum ve genel iş doyumunu ile ilişkilendiği görülmektedir. Kadın – erkek farklılıklarının çalışma yaşamına bakış ve beklentilerde de ortaya çıkması beklenen bir sonuçtur. Bu noktada kadın çalışanlar ve erkek çalışanlar, araştırma değişkenleri açısından bir çok noktada farklılaşmıştır. Kadının ve erkeğin farklı sorumluluklar ile sosyal yaşam içerisinde yerini alması, kültür ve beklentiler hesaba katıldığında da bu farklılaşmanın doğal bir sonuç olduğu söylenebilir. Bu analizler, kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha düşük iş doyumunu olduğunu ve daha düşük örgütsel bağlılık düzeyi olduğunu vermiştir. Halen özellikle de ülkemizde kadın çalışanlar için iş hayatı hala az da olsa dezavantajlı grup olarak

görülebilmektedir (Güldü 2014). Ve bu durum kadın çalışanların algılarına ve iş doyumlarına da yansımaktadır.

6.1.3. Gelir Durumu ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmalar, gelir durumu düşük olduğu için iş doyumunu olmayan bireylerin işyerinde daha fazla alkol ve madde kullanmaya yöneldikleri, ayrıca hırsızlık gibi amaç karşıtı davranışlara eğilimleri olduğu görülmektedir (Lau, Au ve Ho 2003). Bu çalışma sonunda benzer sonuçlara ulaşılmış, çalışanın iş doyumunun, amaç karşıtı iş davranışları ile pozitif yönde ilişkili olduğuna dair bulgular ortaya çıkmıştır.

6.1.4. Sektör ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Kamu ve özel sektör, çalışma şekli ve düzeni açısından bir çok farklılık göstermektedir. Kamu sektöründe değerlendirilme kaygısının olmaması, cezalandırmaların ve işten çıkarmaların az olması, güvenli ve garanti çalışma koşullarının olması gibi sebeplerden dolayı bu sektörde hizmet veren çalışanların daha rahat olacağı beklenmektedir. Bu gibi kaygıların olmaması ve rahat çalışma koşulları, amaç karşıtı iş davranışlarını da beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla bu kaygıları hissetmeyen kamu sektöründeki çalışanlar, bu kaygıları hisseden ve bu doğrultuda hareket eden özel sektördeki çalışanlara göre daha fazla amaç karşıtı iş davranışları ortaya çıkaracaktır (Lemire ve Rouillard 2005). Araştırma sonunda da, kamu sektöründe çalışan bireylerin özel sektörde çalışan bireylere göre daha sık amaç karşıtı iş davranışları sergilediği saptanmıştır.

Bu çalışmada analizler sonunda özel sektörde iş doyumunun kamu sektörüne göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe seyir eden daha durağan kariyer, terfi ve prim olanaklarının da kısıtlı olduğu hesaba katıldığında özel sektör çalışanları kamu sektörüne göre daha doyum alarak kariyerlerine devam etmekte olduğu beklentisi oluşmaktadır. Analizler sonucundaki bulgular da bu yönde olmuştur.

Gelecek araştırmaların bu konu üzerinde durup incelemeleri uygun olacaktır. Diğer yandan çalışanların iş doyumu ile medeni durumları ve deneyimleri arasında anlamlı herhangi bir ilişki çıkmamıştır.

Yapılan analizler sonucunda çalışma sektörünün; toplam amaç karşıtı iş davranışlarını ve alt faktörlerden kötüye kullanma faktörünü, geri çekilme faktörünü ve çalma faktörünü, yordadığı görülmüştür. Yani kamu sektöründe çalışanlar, özel sektör çalışanlarına kıyasla daha fazla amaç karşıtı iş davranışlarına girişmektedir. Bu analiz de kamu sektörü ve özel sektördeki farklılıkları ortaya koymaktadır. Kamu sektörü ve özel sektör, yapısı, hedefleri, çalışma koşulları gözönünde bulundurulduğunda çalışanların işe yaklaşımları da bu koşullar doğrultusunda şekillenmektedir. Buradan yola çıkıldığında da çalışanların farklı sektörlerde işe yaklaşımları, amaç karşıtı iş davranışları sergileme durumlarında da farklılaşmalara neden olmaktadır. Kamu sektöründe işten kovulma korkusu yaşamayan çalışanın, amaç karşıtı iş davranışlarına pek fazla dikkat etmemesi beklenebilir. Araştırma sonuçları da bu şekilde çıkmıştır

6.1.5. Eğitim Durumu ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

İlk olarak eğitim durumunun amaç karşıtı iş davranışları ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Dalal'a (2005) göre, çalışanlar açısından amaç karşıtı davranışları sergilememenin gerekliliği belirli bir bilinç düzeyinin oluşmasına bağlıdır. Belirli bir eğitim düzeyine ulaşan çalışan, amaç karşıtı davranışlar sergilemesinin sonucunda işe zarar geleceğini ve dolayısıyla da kendisine zarar gelebileceğini bilecektir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışan, amaç karşıtı davranışları sergileyen bir çalışanın ne gibi yaptırımlarla baş başa kalabileceğini düşünüp değerlendirebilecektir.

Analiz sonucunda eğitim durumu ile amaç karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu durumu şu şekilde tartışmak mümkündür. Eğitim durumu arttıkça çalışanların beklentileri de yükselebilir ve beklentisi yüksek bir kişi iş hayatında istedikleri karşılanmadığında amaç karşıtı iş davranışları ortaya çıkarabilir. Kültürel anlamda da üniversite mezunlarından beklentiler

yüksektir. Kendisinden fazla şeyler beklenen üniversite mezunu çalışan da kendi beklentilerini yüksek tutmaktadır. Bu durum, beklenti ile gerçek koşullar arasındaki farklılığı daha da arttırmakta ve çalışanın iş doyumunu düşürmektedir. Örnekleme oluşturan kurumlarda ilkokul ve orta okul mezununun çok az sayıda olması, büyük bir kısmın lisans mezunu olmasının da bu sonuçlarda etkisi olduğu düşünülebilir. Eğitim durumunun daha homojen olduğu örneklemelerde bu çalışma tekrarlanabilir.

6.1.6. Deneyim ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmada deneyim ile amaç karşıtı iş davranışları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmada her ne kadar deneyim ile ilişki çıkmamış olsa da Lau, Au ve Ho'nun (2003) geniş çaplı literatür taraması çalışmalarında, genç çalışanların daha fazla amaç karşıtı iş davranışlarına girdikleri sonucuna ulaşarak, yaşın ve deneyimin amaç karşıtı davranışlarda orta düzeyli bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan genç çalışanların biraz daha fazla üretime zarar verme, işe geç gitme veya gitmeme eğilimi olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada ankete katılanların hizmet süresi (deneyim) 1 – 40 arasında değişmektedir. Deneyim bakımından amaç karşıtı iş davranışlarının sergilenmesine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu istatistiki verilerden yola çıkarak örgütlerde çalışma süresinin fazla ya da az olmasının amaç karşıtı iş davranışları ile ilişkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Yani çalışanın az yada fazla çalışma deneyimi olması amaç karşıtı iş davranışları açısından önemli bir faktör değildir. Bu durumda, uzun süre deneyimi olsa da yeni işe başlamış olsa da çalışanlar açısından amaç karşıtı iş davranışları ortaya çıkarmada anlamlı farklılıklar yoktur. İşin özelliklerinin de bu sonuçlarla birlikte gözardı edilmemesi gerekir. Genel olarak işyerlerinin özellikleri düşünüldüğünde verilerin toplandığı kurumlarda genç çalışanlara daha fazla ihtiyaç duyulmasının ve dolayısıyla da yoğun olarak araştırma verilerinin az çalışma deneyimi olan çalışanlardan oluşmasının araştırma bulgularına yansıdığı ve bu sonuçlara ulaşıldığı şeklinde yorumlama yapılabilir. Yani araştırmaya katılanların iş deneyimleri açısından heterojen olması gözardı edilmemelidir. Gelecek araştırmalar daha homojen gruplarla gerçekleştirilebilir.

6.2. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler

Analizlerden, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile toplam amaç karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. H1 hipotezinin bu doğrultuda desteklendiği görülmüştür. Aynı şekilde örgütsel bağlılık ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan geri çekilme boyutu arasında da negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının, çalıştıkları örgüte ve performanslarına olumlu olarak etki etmesi beklenir. Bu durum O'Reilly ve Chatman'ın (1986) örgütsel bağlılık modelini destekler niteliktedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlerini benimseyen çalışanlardır ve işe zarar getireceğini düşündüğü durumların kendisine de zarar getireceğini düşünebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışan, amaç karşıtı davranışlar sergilemesinin kendisini özdeşleştirdiği örgütüne zarar getireceğini ve beraberinde de kendisinin olumsuz olarak etkileneceğini bilir ve amaç karşıtı davranışları asgari düzeyde tutmaya çalışır (Tang ve Chiu 2003). Bu durumdan da hareketle örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların amaç karşıtı davranışları daha az ortaya koyması beklenmektedir.

Çalışanların iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu yüksek çalışanın aynı zamanda örgütsel bağlılığı da yüksektir. Bu beklenen bir sonuç olarak görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda da örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda H2 hipotezinin doğrulandığı görülmektedir. Bu sonuç örgütsel bağlılık – iş doyumu modellerinden ilk ikisini desteklemekte, üçüncü modeli (bağımsız etkiler modeli) desteklememektedir.

Çalışanların iş doyumu ile amaç karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarının tümü ile (kötüye kullanma, geri çekilme, sabotaj ve çalma boyutu) arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. H3 hipotezinin bu doğrultuda doğrulandığı görülmüştür. Çalışanların içsel iş doyumu ile toplam amaç karşıtı iş davranışları

arasında da negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların amaç karşıtı iş davranışları ortaya koymalarının engellenmesi için çalışanların iş doyumlarına odaklanmak durumu anlama açısından fayda sağlayacaktır. Çalışanların iş doyumlarının yüksek olmasının işe karşı bakış açılarını olumlu olarak etkilemesi beklenir. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisinden doyum sağlama, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin ile ilgili öğelerden oluşan içsel doyum sağlanan bir birey, çalışma yaşamında huzurlu olarak çalışır ve işine karşı da olumlu bakış açısını yansıtır dolayısıyla da amaç karşıtı iş davranışları ortaya çıkarmazlar.

Analizlerden amaç karşıtı iş davranışları ile çalışanların dışsal iş doyumları arasında da negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların amaç karşıtı iş davranışları ortaya koymalarının engellenmesi için dışsal doyumlarına da odaklanmak gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait unsurlardan meydana gelen dışsal doyum olan bir çalışan işi ile kendisini özdeşleştirir ve o işe zarar getirebilecek her tür davranıştan kaçınır. Devamında da dışsal doyumunun olduğu işine karşı amaç karşıtı davranışlar ortaya koymaz.

Amaç karşıtı iş davranışları ile genel iş doyumları arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Literatürde çalışan kişilerin iş doyumunun düşük olduğu örgütlerde çeşitli amaç karşıtı iş davranışların meydana geldiği bulgusuna oldukça sık rastlanmaktadır. İş doyumunun az olduğu örgütlerde özellikle de devamsızlık, iş gücü devri, sabotaj, yabancılaşıma gibi amaç karşıtı iş davranışları ile karşılaşmaktadır (Telman ve Ünsal 2004). Benzer şekilde Lau, Au ve Ho (2003) tarafından yapılan çalışmada mutsuz çalışanların, yüksek iş doyumuna sahip çalışanlara göre örgüte ait malları ve başkasına ait eşyaları çalma girişiminde daha fazla bulundukları ve bu amaç karşıtı iş davranışlarının daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir. Bu araştırmada da aynı şekilde amaç karşıtı iş davranışları ile çalışanların genel iş doyumları arasında negatif yönde bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır.

6.3. Örgütsel Bağlılık ve Amaç Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmanın temel amacı, amaç karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolünün incelenmesidir. Bu bölümde, ilgili araştırma değişkenleri ile gerçekleştirilen aracılık analizleri sonunda elde edilen anlamlı bulguların tartışılmasına yer verilecektir.

Genel olarak bakıldığında aracılık analizleriyle ilgili ilk göze çarpan değerlendirme bir tek geri çekilme davranışının; iş doyumunun (içsel, dışsal ve genel), örgütsel bağlılığa (devam, duygusal, genel) aracılık ederek ortaya çıkardığı amaç karşıtı iş davranışı olduğu görülmektedir.

Tüm amaç karşıtı iş davranışları alt boyutları ele alındığında; sadece geri çekilme alt boyutuyla örgütsel bağlılık değişkeni arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık durumu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda H4 hipotezinin kısmen doğrulandığı görülmektedir. Çalışmada incelenen diğer amaç karşıtı iş davranışları kötüye kullanma, üretimden sapma, sabote etme ve çalma iş yerinde daha aktif eylemler içermektedir. Çalma, kötüye kullanma gibi aktif eylemlerin cezai müeyyidelerle karşılaşacağı açıktır. Çalışanların bu türlü aktif eylemlere girişmediğini ifade etmelerinin temel nedeni bu davranışların cezalandırılacağını bilmeleridir. Buna karşılık geri çekilme davranışı çalışanın, pasif kalıp iş sorumluluklarını yerine getirme konusunda ayak sürümesi anlamına gelmektedir. Böyle pasif bir eylem işyerinde hemen göze çarpmayacağı için yasal olarak kısa dönemde başını derde sokmayacak bir davranıştır. Özetle çalma, sabotaj gibi eylemsel amaç karşıtı davranışlarla karşılaştırıldığında geri çekilme pasif davranışı çalışanı örgüt karşısında zora sokmayacak daha kabul edilebilir bir seçimdir. Çalışan, kendisini sorumluluktan ve yapması gereken işlerden dışlayıp, bir şekilde doyumsuzluğunu belli ederken; kendisine muhtemel bir ceza gelme olasılığını da azaltmış olacaktır.

Bu çalışma sonunda örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı davranışlar arasında iş doyumunun aracılık rolünün anlamlılı olarak bulunduğu sonuçlar şu şekilde özetlenebilir; ilk olarak genel örgütsel bağlılık ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide dışsal doyumun ve genel iş doyumunun aracı rolü vardır. İkinci olarak devam bağlılığı ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü vardır. Son olarak duygusal bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü vardır. Aşağıda elde edilen dört anlamlı aracılık bulgusunun tartışılmasına yer verilmektedir.

6.3.1. Genel Örgütsel Bağlılık ve Geri Çekilme Davranışı Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada dışsal doyumun genel örgütsel bağlılık ve geri çekilme arasındaki aracı rolü sınanmıştır. Bu sonuç, çalışanlar kendilerini örgüte bağlı hissettiklerinde dışsal iş doyumları artmakta ve buna bağlı olarak da çalıştıkları kurumlarda geri çekilme davranışları da azalmaktadır şeklinde açıklanmaktadır. Bunun tersi olarak; örgütsel bağlılıktaki azalma, çalışanın örgütüne dışsal doyumunu azaltarak geri çekilme davranışlarını artırmaktadır.

6.3.2. Genel Örgütsel Bağlılık ve Geri Çekilme Davranışı Arasındaki İlişkide Genel İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada genel iş doyumunun, genel örgütsel bağlılık ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu bulunmuştur. Yani, genel örgütsel bağlılık, genel iş doyumunu arttırarak geri çekilme davranışlarını azaltmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığın geri çekilme davranışları ile ilişkili olmasında genel iş doyumunu faktörünün aracı bir rol oynadığı görülmektedir. Yani genel örgütsel bağlılık genel iş doyum süreçlerini etkilemekte ve geri çekilme davranışlarını da azaltmaktadır. Bu sonuç, çalışanlar kendilerini örgüte bağlı hissettiklerinde genel iş doyumları artmakta ve buna bağlı olarak da çalıştıkları kurumlarda geri çekilme davranışları da azalmaktadır şeklinde açıklanmaktadır.

6.3.3. Devam Bağlılığı İle Geri Çekilme Davranışı Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bulgular, dışsal iş doyumunun, örgüte devam bağlılığı ve geri çekilme amaç karşıtı iş davranışı arasında aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda, çalışanların devam bağlılığının geri çekilme davranışı üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı, devam bağlılığına çalışanın dışsal iş doyumunun aracılık ederek geri çekilme davranışı ortaya çıkardığı ya da çıkarmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bir başka deyişle; çalışanın devam bağlılığının yüksek olduğu durumda, çalışan dışsal olarak da doyumlu olur. Bu durum geri çekilme davranışının ortaya çıkmasını engeller. Geri çekilme davranışını ortaya çıkaran çalışanın düşük devam bağlılığına dışsal iş doyumsuzluğunun aracılık etmesidir. Bu durumu, çalışanın devam bağlılığı arttıkça dışsal iş doyumunun artabileceği, yani işinden kişisel olarak daha memnun olabileceği, bu memnuniyetin amaç karşıtı iş davranışı olarak tanımlanan geri çekilme davranışını azaltabileceği şeklinde açıklamak mümkündür. Yani geri çekilme davranışına etki eden devam bağlılığından çok örgütsel bağlılıkla birlikte artan ya da azalan dışsal doyumdur.

6.3.4. Duygusal Bağlılık ve Geri Çekilme Arasındaki İlişkide Dışsal Doyumun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ve geri çekilme arasındaki ilişkide dışsal doyumun aracı rolü olduğu bulunmuştur. Yani çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlanan kişinin örgüte dışsal doyumunu da artmakta bunun sonucu olarak geri çekilme davranışı azalmaktadır.

VII. BÖLÜM

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanın işine bağlılığı ve işinden aldığı doyumun iş yerinde amaç karşı davranışları üzerinde etkili olabileceği beklentisi bu konularda yapılan çalışmaları her yıl üzerinde biraz daha düşünülür hale getirmekte, dolayısıyla bu alanda da sıkça araştırmalar yapılmaktadır. Örgütsel bağlılık, doyum ve amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin, örgütün devamlılığı ve verimliliği ile ilişkilendiriliyor olması bu çalışmaların gündemde kalmasının temel nedenidir. Bu araştırmada özel ve kamu sektörlerinde hizmet veren çalışanların, örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolü incelenmiştir.

Araştırma sonucunda amaç karşıtı iş davranışlarının, çalışanın örgüte olan bağlılığının az ya da çok olmasına bağlı olarak işinden aldığı doyumun artması veya azalmasıyla ilişkili olduğu görülmüştür. Amaç karşıtı iş davranışlarının azaltılamaması veya yok edilememesi örgütün verimliliğini etkileyerek, örgütün hedeflerine ulaşması üzerinde olumsuz olarak etki etmektedir. Bu durumda sadece iş sonuçlarına etki etmemekte; çalışanın içinde bulunduğu çalışma ortamını da olumsuz bir şekilde etkileyip çalışma ortamını huzursuz bir hale getirebilmektedir. Bu nedenle amaç karşıtı iş davranışlarının azaltılmasını hedefleyen örgütlerin, çalışanlarının örgüte bağlılığını ve iş doyumunu artırmaya yönelmelidir.

Örgütler, çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını yüksek tutmak için, çalışanlarının sorunlarına odaklanmalı, bunları çözmek için seferber olmalıdır. Çalışanların sürekli özel sorunları ile boğuştuğu bir örgütte bağlılık da istenilen düzeyde olmayacaktır ve çalışanların iş doyumları da düşük olacaktır. Dolayısıyla da bu durum örgütün hedeflerine olumsuz olarak yansımaktadır. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını yüksek tutmak için örgütlere çeşitli görevler

düşmektedir. Bunlar arasında çalışanların sorunlarına yönelik gerekli uzman desteği sağlamak, terfi olanaklarını aktif hale getirmek, mobbinge engel olmak, çalışanların ailelerini de hesaba katarak çeşitli moral ve motivasyon arttırıcı organizasyonlar düzenlemek önerilerinde bulunulabilir. Çalışanların bağlılıklarının ve moral motivasyonlarının yüksek olduğu örgütlerde de amaç karşıtı iş davranışlarına rastlamak pek mümkün olmamaktadır.

Öte yandan belki de işverenler amaç karşıtı iş davranışları için bir tolerans düzeyine sahip olmalıdır. Örgüt içinde farklı amaç karşıtı iş davranışları için farklı yöntemlerin uygulanabileceği düşünülmelidir. Örneğin bazı davranışlar için sadece bir uyarma yeterli iken bazı davranışları sergileyenler için işten çıkartılma söz konusu olabilmektedir. Sonuç olarak örgütlerde amaç karşıtı davranışları önlemek için geliştirilecek tedbirler davranışın niteliğine bağlı olarak çeşitlendirilmelidir. Bu konuda alınabilecek tedbirler örgüt yöneticileri ve insan kaynakları bölümünün birlikte etkili işbirliği içinde çalışmalarına bağlıdır.

Amaç karşıtı iş davranışlarının önlenmesinde örgüte hakim olan etik iklim oldukça önemlidir. Çalışanların, örgüt iklimine ilişkin algılamaları, etik davranışlar yönündeki eğilimlerini etkilemektedir. Etik davranışa vurgu yapan örgüt iklimi, olumsuz davranışların daha az olmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda örgütün ve bireyin hedefleri birbiriyle örtüşmelidir.

Öte yandan örgütte alınan kararlara çalışanların açık kapı, öneri sistemi vb. kalite sistem araçları ile katılımının artırılması ve örgütün demokratik bir işleyişe sahip olması, problem çözmeye yönelik tartışmaların özendirilmesi bağlılık, doyum ve dolayısıyla amaç karşıtı iş davranışları üzerinde etkili olabilir.

Çalışanın örgüt açısından değerli olduğuna inanması, örgüte sadakati ve örgütüyle kimliklenmesi üzerinde etkilidir (Seçer ve Seçer 2003). Örgütü için değerli olduğunu hisseden çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş doyumları olumlu yönde etki ederek amaç karşıtı iş davranışlarının azalmasına etki edebilir.

Gelecekte, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve amaç karşıtı iş davranışlarına odaklanan daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

Bu araştırma bazı sınırlılıklar da içermektedir. Çalışmada gerekli yönergeler ve açıklamalar verilmiş olsa da çalışanlarda oluşan değerlendirilme kaygısı ve işini kaybetme kaygısı, çalışanların amaç karşıtı iş davranışları gibi iş durumlarıyla ilgili tehlikeli davranışlar içeren bir anket çalışmasına verdikleri cevapların dürüstlüğü üzerinde etkili olabilir. Ölçeklerin çalışma saatlerinde doldurulması, kullanılan ölçeklerin uzun olması ve çalışanların iş yükleri arasında ölçekleri doldurmaya vakit ayırmakta güçlük çekmeleri, araştırmanın bir başka sınırlılığıdır. Bu çalışma İstanbul, İzmir, Bolu ve Samsun il sınırları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Zaman, insan ve mali kaynaklar gözetilerek Türkiye genelinde yapılacak bir çalışma ile araştırma sonuçlarının genellenebilirliği artırılabilir.

KAYNAKLAR

- Ashton, C. Michael (1998). "Personality and Job Performance: The Importance of Narrow Traits". *Journal of Organizational Behavior* 19: 1073-1091.
- Bacak, Bünyamin ve Yiğit, Yusuf. (2010). "İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 1 (5): 29-44.
- Balay, Refik (2000). *Yönetici Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, M. Reuben ve Kenny, A. David (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6): 1173-1182.
- Başaran, İ. Ethem (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Umut Yayın.
- Baysal, A. Can ve Paksoy, Mahmut (1999). "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2 (1): 7-15.
- Bayram, Levent (2006). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". *Sayıştay Dergisi* 59: 125-139.
- Chiu, K. Randy ve Kosinski, A. Frederick (1999). "The Role of Affective Dispositions in Job Satisfaction and Work Strain: Comparing Collectivist and Individualist Societies". *International Journal of Psychology* 34 (1): 19-28.

Çekmecelioğlu, Hülya (2005). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi* 2 (6): 23-39.

Dalal, S. Reeshad (2005). “A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior”. *Journal of Applied Psychology* 90 (6): 1241-1255.

DeBoer, Connie (1978). “The Polls: Attitudes Toward Work”. *Public Opinion Quarterly* 34: 565-581.

Demirel, Yavuz (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15: 115-132.

Dereli, Toker (1981). *Organizasyonlarda Davranış*. İstanbul: Ar Basım.

Dilek, Hakan (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Efil, İsmail (2005) *İşletme Organizasyonu ve Ekip Çalışması*. İstanbul: Aktüel Yayınevi.

Erdoğan, İlhan (1983). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Eren, Eren (1989). *İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

- Evans, A. Lea (2005). *Counterproductive Group Behavior*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Florida: Florida Institute of Technology.
- Gruys, L. Melissa (1999). *The Dimensionality of Deviant Employee Performance in the Workplace*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Minneapolis: University of Minnesota.
- Gruys, L. Melissa ve Sackett, R. Paul (2003). "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior". *International Journal of Selection and Assessment* 11 (1): 30-40.
- Gül, Hasan (2003). "Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi". *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 10 (1): 73-83.
- Güldü, Özgür (2014). "Kadın Çalışanların Yaşam Doyumu, Duygusal Zeka ve Ahlaki Olgunluk Düzeylerinin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 3: 48-64.
- Gürbüz, Sait ve Yüksel, Murad (2008). "Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9 (2): 174-190.
- Halis, Muhsin, Gökgöz, G. Savcı ve Yaşar, Özlem. (2007). "Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama". *Sosyal Bilimler Dergisi* 17: 187-206.
- Iverson, D. Roderick ve Buttigieg, M. Donna (1998). Affective, Normative, and Continuance Commitment: "Can The Right Kind of Commitment Be Managed". *Journal of Management Studies* 36 (3): 307-333.

- İşcan, Ö. Faruk. ve Timuroğlu, M. Kürşat (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 21 (1): 119-135.
- Judge, A. Timothy, Martocchio, J. Joseph ve Thoresen, J. Carl (1997). “Five-Factor Model of Personality and Employee Absence”. *Journal of Applied Psychology* 82 (5): 745-755.
- Judge, A. Timothy vd. (2001). “The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and quantitative review”. *Psychological Bulletin* 127 (3): 376-396.
- Kacmar, K. Michele ve Carlson, S. Dawn (1999).” Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales”. *Educational and Psychological Measurement* 59 (6): 976-994.
- Kanungo, N. Rabindra (1982). “Measurement of Job and Work Involvement”. *Journal of Applied Psychology* 67 (3): 341-349.
- Karaeminoğulları, Ayşegül (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kelloway, Kevin vd. (2010). “Counterproductive Work Behavior As Protest”. *Human Resource Management Review* 20: 18-25.
- Koçel, Tamer (1995). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayın.
- Lau, C. S. Vivian, Au, W. Tung ve Ho, M. C. Jane (2003). “A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations”. *Journal of Business and Psychology* 18 (1): 73-100.

- Lee, Kibeom, Carswell, J. Julie ve Allen, J. Natalie (2000). "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person and Work-Related Variables". *Journal of Applied Psychology* 85 (5): 799-811.
- Lemire, Louise ve Rouillard, Christian (2005). "An Empirical Exploration of Psychological Contract Violation and Individual Behaviour: The Case of Canadian Federal Civil Servants in Quebec". *Journal of Managerial Psychology* 20 (2): 150-163.
- Lumley, Thomas vd. (2011). "Exploring The Job Satisfaction and Organisational Commitment of Employees in The Information Technology Environment". *Southern African Business Review* 15 (1): 100-118.
- Marsh, Robert ve Mannari, Hiroshi (1977) "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study". *Administrative Science Quarterly*: 57-75.
- Matano, A. Robert vd. (2000). "The Employee Stress and Alcohol Project: The Development of a Computer-Based Alcohol Abuse Prevention Program for Employees". *The Journal of Health Services and Research* 27 (2): 135-155.
- Meyer, P. John ve Allen, J. Natalie (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review* 1 (1): 61-89.
- Meyer, P. John vd. (2002). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences". *Journal of Vocational Behavior* 61 (1): 20-52.
- Mowday, T. Richard, Steers, M. Richard ve Porter, W. Lyman (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 14 (2): 224-247.

- Mowday, T. Richard, Porter, W. Lyman ve Steers, M. Richard (1982). *Employee – Organization Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism, and Turn Over*. London: Academic Press.
- Near, P. Janet ve Rechner, L. Paula (1993). “Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: An Historical View of Differences Among West European Countries”. *Social Indicators Research* 29: 109-121.
- Oran, B. Nil (1989). *The Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- O'Reilly, A. Charles ve Caldwell F. David (1980). “Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic Factors on Subsequent Satisfaction and Commitment”. *Journal of Applied Psychology* 65 (5): 559-565.
- O'Reilly, A. Charles ve Chatman, Jennifer (1980). “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior”. *Journal of Applied Psychology* 71 (3): 492-499.
- Özkaya, M., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi* 15 (1), 163-179.
- Öcel, Hatem (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği. *Türk Psikoloji Yazıları* 13 (26): 18-26.
- Porter, W. Lyman vd. (1974). “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians”. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5):603-609.

Rabinowitz, Samuel (1981). A Toward a Developmental Model of Job Involvement. *Psychology Bulletin* 84: 265-288.

Sackett, R. Paul ve DeVore, J. Cynhia (2001). “İşyerinde Amaç Karşıtı Davranışlar” Çev. M. A. Canbaz. *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*. Ed. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil ve C. Viswesvaran. İstanbul: Literatür Yayıncılık. 179-201.

Seçer, H. Şebnem. ve Seçer, Barış. (2007). Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. *TİSK Akademi* 4(2), 147-175.

Serinkan, Celalettin. ve Bardakçı, Ahmet. (2007). Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi* 12: 152-163.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Üniversitesi İİBF Akademik Bakış Dergisi* 5 (1): 55-64.

Sezgin, Ferudun (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim* 156 (35): 85-101.

Spector vd. (2006). The Dimentionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior* 68 (3): 446-460.

Şahin, Faruk (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi* 1 (4): 24-39.

Şanlı, Savaş (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tang, T. L. P. ve Chiu, R. K. (2003). Income, Money Ethic, Pay Satisfaction, Commitment, and Unethical Behavior: Is The Love of Money The Root of Evil for Hong Kong Employees?. *Journal of Business Ethics* 46: 13-30.
- Telman, Nursel ve Ünsal, Pınar (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Tett, Robert ve Meyer, John (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology* 46 (2): 259-293.
- Tosi, Henry ve Mero, P. Neal (2003). *Fundamentals of Organizational Behavior*. London: Blackwell Publishing.
- Vandenberg, R. J. ve Scarpello V. (1994). A meta-analytic review of occupational a longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior* 15: 535-547.
- Vroom, Vivtor (2003). *Toplam Kalite Yönetimi*. Çev. T. Birkan ve O. Akınhan. İstanbul: Sistem Yayın.
- Weiss, J. David vd. (1967). Manual For The Minnesota Satisfaction Quesitionnaire. *Minnesota Studies in the Vocational Rehabilitation Administration* 22: 17-35.
- Wiener, Yoash (1982). "Commitment in Organization: A Normative View". *Academy of Management Review* 7 (3): 418-428.
- Williams, Larry ve Hazer, John (1986). "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods". *Journal of Applied Psychology* 71 (2): 219-231.

Yang, Jixia (2008). Can't Serve Customers Right? An Indirect Effect of Co-Workers' Counterproductive Behaviour In The Service Environment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81: 29-45.

Yelboğa, A. (2008). Örgütlerde personel seçime ve psikolojik testler. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2 (5): 11-26.

Yücel, İlhami (2012). "Examining The Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study". *International Journal of Business and Management* 7 (20): 44-58.



Ek 1. Demografik Bilgi Formu

Bu araştırma işletmelerdeki amaç karşıtı davranışlar üzerine yürütülmektedir. Bu nedenle, sizden değişik faktörleri değerlendirmek üzere hazırlanmış olan soru gruplarını cevaplandırmanız istenmektedir. Araştırma sonucunda sağlıklı ve doğru bilgiler elde edilebilmesi için yönergelerin dikkatlice okunması, verilen cevaplarda samimi olunması ve cevaplandırılmamış soru bırakılmaması son derece önemlidir. Cevaplar grup halinde değerlendirileceği için isim belirtilmesine gerek yoktur. Elde edilen veriler bilimsel bir araştırma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Cinsiyetiniz:

Erkek (), Kadın ()

Medeni durumunuz:

Evli (), Bekar ()

Eğitim durumunuz:

İlkokul (), Orta okul (), Lise (), Lisans (), Lisans üstü ()

Toplam çalışma deneyiminiz: yıl

Ek 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Envanterde işinizin çeşitli yönleri ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. İşinizle ilgili ifadelere ne derecede katıldığınızı işaretleyiniz.

Şimdiki işimden;

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1 - Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2 - Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					
3 - Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum					
4 - Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5 - Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
6 - Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
7 - Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
8 - Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
9 - Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
10 - Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz					

sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
11 - Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
12 - Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
13 - Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
14 - Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
15 - Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
16 - Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
17 - Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					

Ek 3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Envanterde işinizin çeşitli yönleri ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. İfadede belirtilen işinizle ilgili yönden ne derece memnun olduğunuzu işaretleyiniz.

Şimdiki işimden;

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Arasına değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi açısından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmama bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					

12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya koyulması bakımından					
13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.İş içinde terfi olanakları bakımından					
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17.Çalışma şartları bakımından					
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek 4. Amaç Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Aşağıda işinizle ilgili ifadelerden size uygun sıklık derecesini belirtiniz.

	Hiç bir zam an	Çok seyr ek	Ayda 1 yada 2 kez	Hafta da 1 yada 2 kez	Her gün
1. İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama					
2. Örgüt mallarına bilerek zarar verme					
3. Çalışma ortamınızı bilerek kirletme					
4. İzin almadan işe geç gelme					
5. Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme					
6. Mola saatlerini izin verilenden daha uzun tutma					
7. Mesai bitiminden önce işten ayrılma					
8. İş bilerek yanlış yapma					
9. Verilen yönergelere bilerek uymama					
10. İşvereninize ait olan bazı şeyleri yürütme					
11. İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürme					
12. Gerçekte çalıştığınızdan daha fazla saat için mesai ücreti almaya çalışma					
13. İzin almadan işvereninize ait parayı alma					
14. İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz alma/yürütme					
15. Dışarıdaki insanlara çalıştığınız yer hakkında kötü şeyler söyleme					

16. İşyerine zarar verici söylentiler çıkarma					
17. Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davranma					
18. İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağılama					
19. İnsanların özel hayatlarıyla alay etme					
20. İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma					
21. Kendi yaptığınız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama					
22. İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma					
23. İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılama					
24. İşyerindeki birine uygunsuz el kol hareketleri yapma					
25. İşyerindeki insanları itip kakarak korkutma					
26. İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme					
27. İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme					
28. İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma					
29. İşyerindeki birine onu utandıracak eşek şakaları yapma					
30. İzin almadan herhangi birinin özel eşyalarını (mektup, çekmece) karıştırma					
31. İşyerindeki birini itme ya da vurma					
32. İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme					