



## Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ile İlişkisi

### The Relationship of Organizational Identification and Organizational Commitment with Counterproductive

- Dr. Zeki ÇETİN  
İstanbul Arel Üniversitesi  
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi  
zekicetin@arel.edu.tr  
ORCID NO: 0000-0002-8240-2155

#### ÖZET

Devamsızlık, kronik geç kalma, nezaketsizlik, sapkın davranış ve hırsızlık gibi çeşitli eylemleri kapsayan üretkenlik karşıtı iş davranışları; çeşitli dış biçimler sergilemekle birlikte, örgütsel süreçlerin uyumlu bir şekilde düzenlenmesini engelleme ortak özelliğini paylaşmaktadır. Bu davranışlar, kişiler arası çatışmaların şiddetlenmesi ve güvensizlik ortamının teşvik edilmesinden, verimliliğin önemli ölçüde azalmasına, yıpranma oranlarının artmasına ve örgütün itibarı ve mali durumu üzerinde negatif bir etkiye kadar uzanan çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. Söz konusu zararlar göz önünde bulundurulduğunda, üretkenlik karşıtı davranışları engelleyen bireysel ve

#### **Kaynak gösterimi için:**

ÇETİN Z. (2023). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ile İlişkisi; International Journal of Sustainability -INTJOS, c.1 s.2 ISSN: 2980-13385

örgütsel faktörlerin tespit edilmesi ve bu faktörleri geliştirmek için politikalar üretilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırma kapsamında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 380 çalışana öz bildirim ölçekleri uygulanmış ve sonuçlar SPSS 26.00 aracılığı ile değerlendirilmiştir. Sonuçlar hem örgütsel özdeşleşme hem de örgütsel bağlılığın her üç faktörünün de (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığını ortaya koymuştur. Örgütlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmak için örgütsel özdeşleşme ve bağlılığın gücünü sinerjik bir şekilde kullanan çok yönlü stratejileri kullanması gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, üretkenlik karşıtı iş davranışları.

## ABSTRACT

Counterproductive work behaviors, which encompass a variety of actions such as absenteeism, chronic tardiness, incivility, deviant behavior, and theft, take various external forms but share the common characteristic of impeding the harmonious organization of organizational processes. These behaviors have consequences ranging from exacerbating interpersonal conflicts and fostering a climate of distrust, to significantly reduced productivity, increased attrition rates, and a negative impact on the organization's reputation and finances. Considering these damages, it is necessary to identify the individual and organizational factors that prevent counterproductive behaviors and to develop policies to improve these factors. In this context, the present study aims to determine the effects of organizational identification and organizational commitment on counterproductive work behaviors. Self-report scales were applied to 380 employees and the results were evaluated using SPSS 26.00. The results revealed that both organizational identification and all three factors of organizational commitment (affective commitment, continuance commitment and normative commitment) reduce counterproductive work behaviors. Organizations should use multifaceted strategies that synergistically harness the power of organizational identification and commitment to reduce counterproductive work behaviors.

**Keywords:** Organizational identification, organizational commitment, counterproductive work behaviors.

## GİRİŞ

İnsanoğlunun tarihsel yolculuğu içerisinde yaşadığı gelişmelere paralel olarak örgüt yönetimi alanında da değişimler yaşanmakta, modern çalışma ortamlarının karmaşıklığının ve örgütsel başarıya yönelik tehditlerin sayısı da her geçen gün artmaktadır. Bu noktada çalışanların örgütsel davranışlarına ilişkin öncüllerin ve ardılların belirlenmesi, işletme yönetimi açısından günümüzün en önemli meselelerindendir. Örgütlerin kapsayıcı hedeflerine ve bütünsel performansına ters düşen eylemleri, ihmalleri veya tutumları simgeleyen karmaşık ve çok yönlü bir yapı olan üretkenlik karşıtı davranışlar (Carpenter, Whitman ve Amrhein, 2021; Polat, 2022), hem bireysel hem örgütsel zararları açısından incelenmesi gereken bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Devamsızlık, kronik geç kalma, nezaketsizlik, sapkın davranış ve hırsızlık gibi çeşitli eylemleri kapsayan bu davranışlar, çeşitli dış biçimler sergilemekle birlikte, örgütsel süreçlerin uyumlu bir şekilde düzenlenmesini engelleme ortak özelliğini paylaşmaktadır (Gruys ve Sackett, 2003; Gültaş ve Erigüç, 2019). Yapılan araştırmalarda üretkenlik karşıtı davranışların etkisinin, kişiler arası çatışmaların şiddetlenmesi ve güvensizlik ortamının teşvik edilmesinden, verimliliğin önemli ölçüde azalmasına, yıpranma oranlarının artmasına ve örgütün itibarı ve mali durumu üzerinde zararlı bir etkiye kadar uzandığı belirtilmektedir (Bowling ve Gruys, 2010; Marcus, Taylor, Hastings, Sturm ve Weigelt, 2016).

Söz konusu zararlar göz önünde bulundurulduğunda, örgütler açısından üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesi için stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Bu noktada üretkenlik karşıtı davranışları engelleyen bireysel faktörlerin tespit edilmesi ve bu faktörleri geliştirmek için politikalar üretilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşük çalışanlarda üretkenlik karşıtı davranışların daha yüksek olduğu görülmektedir (Üstün, 2020; Örucü, Hasırcı ve Turhan, 2021). Çalışanların kendi benlik kavramlarını bilişsel olarak örgüte ne ölçüde bağladıklarını kapsayan bilişsel bir süreç olan örgütsel özdeşleşme, bireysel kimliği kapsayıcı örgütsel dokuyla birleştiren hayati bir katalizör olarak kabul edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütsel kimliği benimsediği bir kanal olarak ortaya çıkmakta ve resmi iş rollerinin sınırlarını aşan bir aidiyet duygusuyla sonuçlanmaktadır (Edwards, 2005; He ve Brown, 2013). Oluşan bu aidiyet duygusuna bağlı olarak da çalışanın örgütsel amaç ve hedefler için çaba sarfetmesi, üretkenlik karşıtı davranışlardan uzaklaşması beklenmektedir (Miao ve Zhou, 2020; Üstün, 2020).

Bu kavramsal çizgiyi tamamlayan örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları örgüt ile geliştirdikleri bir bağ olup, çalışanların devamlılığı, adanmışlığı ve sadakatinin bir belirleyicisi olarak önem kazanmıştır (Reichers, 1985; Bayram, 2005). Bu bağlılık, sadece sözleşmeye dayalı yükümlülüklerin ötesine geçerek, örgütsel zorluklar ve dalgalanmalar karşısında dayanıklılık, adanmışlık ve sarsılmaz sadakat sağlayan derin bir duygusal bağ oluşturur. Böylece örgütsel bağlılık, çalışanlar ve örgütsel bağları arasındaki kalıcı ilişkileri besleyen, çalışanların isteğe bağlı çaba harcama ve olumsuzluklarla karşılaştıklarında bile örgütün çıkarlarını koruma

eğilimlerini artıran itici bir güç rolünü üstlenir (Randal, 1990; Morrow, 2011; Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014). Örgütsel bağlılığın sahip olduğu bu rol çerçevesinde, çalışanın bağlılık düzeyinin artmasına bağlı olarak da üretkenlik karşıtı davranışları azalacaktır (Doğruöz ve Özdemir, 2018; Örucü vd., 2021).

Sonuç olarak, üretkenlik karşıtı davranışların engellemesi için çalışanların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkların artırılması, örgütler tarafından kullanılacak stratejilerden bir tanesi olarak ön plana çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle hazırlanan çalışmada, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı davranışlara etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

### 2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanların işteki performansını olumsuz yönde etkileyen ve örgütsel etkinliği zayıflatan gönüllü örgütsel davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Lau, Au ve Ho, 2003; Polat, 2022). Fox ve Spector (1999), çalışanların örgütte zararlı sonuçlara yol açan kasıtlı davranışlarının üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğunu ve örgütlerin çalışanların bu davranışlarından dolayı maddi zarara uğradığını belirtmiştir. Sabotaj (örgüt malına fiziksel olarak zarar verme), başkalarına kötü muamele (işyerinde birini görmezden gelme), hırsızlık, üretim sapması (kasıtlı olarak yavaş veya yanlış çalışma) ve geri çekilme (rutin dışında daha uzun molalar verme) gibi unsurlar, üretkenlik karşıtı iş davranışının dışı vurumlarıdır (Spector, Bauer ve Fox, 2010; Gültaş ve Erigüç, 2019).

Literatürdeki çalışmalarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarını tetikleyen birçok unsur ele alınmıştır. Bu unsurların başında karanlık kişilik özellikleri (Cohen, 2016), tatminsizlik (Muafi, 2011) ve olumsuz duygular (Krischer, Penney ve Hunter, 2010) gibi özellikler gelmektedir. Bununla birlikte net olmayan iş tanımı, istihdam güvensizliği, kurum içi kariyer fırsatlarının yoksunluğu ve adil olmayan değerlendirme sistemi (Shamsudin, Subramaniam ve Ibrahim, 2011), motivasyon eksikliği (Osezua, Abah ve Daniel, 2009), stresli iş koşulları (Penney ve Spector, 2005) işten ayrılma niyeti ve liderin kötü muamelesi de (Puni, Agyemang ve Asamoah, 2016; Şengüllendi, Şehitoğlu ve Kurt, 2020) üretkenlik karşıtı iş davranışı için diğer uyarıcı faktörlerdir.

### 2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, üyelerin kendilerini ve diğerlerini çeşitli sosyal kategorilerde sınıflandırdıkları ve sosyal rollere ve rol ilişkilerine dayalı olarak bu kendi kendine sınıflandırılmış gruplara üyeliklerini gördükleri sosyal kimlik teorisine dayanır ve bunun üzerine inşa edilir (Hogg, Terry ve White, 1995; Stryker ve Burke, 2000; Van Knippenberg ve Hogg, 2003; Tajfel ve Turner, 2004). Birçok çalışan için mesleki veya kurumsal kimlikleri, cinsiyet, yaş, etnik köken, ırk veya milliyete dayalı olarak atfedilen kimliklerden daha yaygın ve önemli olabilir (Hogg ve Terry, 2000). Buna ek olarak örgütsel özdeşleşme, çalışanların bireysel çalışmalarının kapsamı

dışında kalan bir örgütün başarılarını ve kazanımlarını paylaşmalarını sağlar (Delaney ve Huselid, 1996) ve zararlı faaliyetlerin mantıklı olarak görülmesine neden olabilir (Ashforth ve Anand, 2003). Örgütleriyle özdeşleşen çalışanların kurumlarına karşı destekleyici tutumlar sergileme olasılığı daha yüksektir (Hogg ve Terry, 2000). Örgütsel özdeşleşmenin olumlu sonuçları arasında artan motivasyon, daha yüksek iş performansı ve tatmini, daha kaliteli bireysel karar verme ve olumlu çalışan etkileşimi ve elde tutma yer almaktadır (Scott, Corman ve Cheney, 1998; Akyüz ve Yılmaz, 2015; Bayram, 2019).

Bireyler örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleştiklerinde, örgütün normlarını ve değerlerini içselleştirmeleri daha olasıdır ve bu da sorumluluk ve bağlılık duygusunu teşvik eder. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütsel kimliği benimsediği bir kanal olarak ortaya çıkmakta ve resmi iş rollerinin sınırlarını aşan bir aidiyet duygusuyla sonuçlanmaktadır (Edwards, 2005; He ve Brown, 2013). Örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar, örgütlere veya üyelerine zarar verebilecek üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunmaya daha az meyillidir (Miao ve Zhou, 2020; Üstün, 2020). Bu bağlamda araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif etkisi vardır.

### 2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerinin hedefleri, değerleri ve kültürüyle özdeşleşme derecesi ve sahip oldukları bağlılık düzeyi açısından örgüt üyelerinin ait oldukları örgüte karşı tutumu olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Meyer ve Allen, 1991; Bayram, 2005). Örgütte kalma isteği veya bağlılık derecesi (Sutiyem, Trismiyanti, Linda, M. Yonita ve Suheri, 2020) ve çalışanların örgüte ne ölçüde sadakat hissettikleri olarak da tanımlanabilir (Kim, 2007). Çalışan bağlılığının özü, işle ilgili bilişsel, duygusal ve davranışsal yönlerde sürekli olarak ortaya çıkan, üyelerin örgütün yararı için içsel yeteneklerini gönüllü olarak ortaya koydukları aktif ve olumlu psikolojik durumdur (Shuck, Adelson ve Reio Jr, 2017). Örgütsel bağlılık, üç temel boyuttan oluşan çok yönlü bir yapıyı kapsar: Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık (Meyer ve Allen, 1991). *Duygusal bağlılık*, bireyin aidiyet duygusu ve işinden aldığı keyifle örgütle kurduğu duygusal bağı ve özdeşleşmeyi yansıtır. *Devam bağlılığı*, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin pragmatik bir şekilde hesaplanmasını içerir ve algılanan alternatiflere ve örgüte yapılan yatırımlara dayalı bir bağlılığa yol açar. *Normatif bağlılık* ise, bireysel kazançlar veya kayıplar ne olursa olsun, toplumsal veya kişisel değerler nedeniyle örgütte kalma yükümlülüğü duygusuna dayanır (Meyer ve Allen, 1991; Ergün ve Çelik, 2019; Sevinç Altaş, 2021).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt içi davranışlarını şekillendirmede önemli bir belirleyici olarak kabul edilmektedir (Hunt ve Morgan, 1994). Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve örgütsel bağlamları arasındaki kalıcı ilişkileri besleyerek, çalışanların isteğe bağlı çaba harcama ve olumsuzluklarla karşılaştıklarında bile örgütün çıkarlarını koruma eğilimlerini artıran itici bir güç rolünü üstlenmektedir (Randal, 1990; Morrow, 2011; Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014). Örgütsel bağlılığın sahip olduğu bu rol çerçevesinde, çalışanın bağlılık düzeyinin artmasına bağlı olarak da üretkenlik karşıtı davranışları azalacaktır (Doğruöz ve Özdemir, 2018; Örucü vd., 2021).

Daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergileyen çalışanlar, kurumlarının hedefleri, değerleri ve normları ile daha uyumlu olma eğilimindedir ve bu da aidiyet ve sadakat duygusunu teşvik eder. Çalışan ve kurum arasındaki bu içsel bağ, devamsızlık, hırsızlık, dedikodu ve işyeri sapkınlığı gibi kurumun refahına zarar veren davranışlarda bulunmaya karşı psikolojik bir tampon görevi görür. Bu bilgiler ışığında araştırmanın ikinci hipotez seti aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

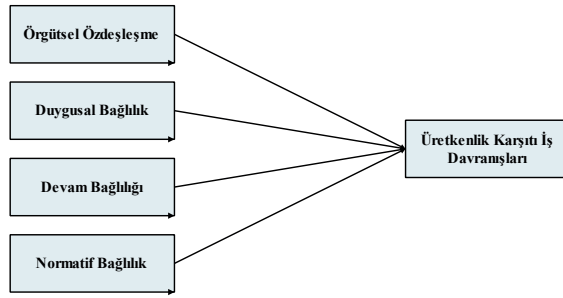
$H_2$ : Örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif etkisi vardır.

$H_{2a}$ : Duygusal bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif etkisi vardır.

$H_{2b}$ : Devam bağlılığının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif etkisi vardır.

$H_{2c}$ : Normatif bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif etkisi vardır.

Mevcut hipotezler çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3. YÖNTEM

Araştırma İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'nın 07.04.2023 tarih ve E-52857131-050.06.04-263704 sayılı etik kurul izni çerçevesinde yapılmıştır. Araştırmaya dahil edilen katılımcılarda gönüllü onam formu alınmıştır.

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde kamu ve özel sektörde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Ulaşılması gereken minimum örneklem sayısının belirlenmesinde, evren sayısının tespit edilememesinden dolayı Cochran (1977) örnekleme hesaplaması kullanılmıştır (Bartlett, Kotrlık ve Higgins, 2001). %5 anlamlılık düzeyi için yapılan hesaplamada ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı 380 olarak belirlenmiştir.

Minimum örneklem sayısının belirlenmesinin ardından online olarak hazırlanan anket formu linki araştırmacının yakın çevresindeki bireylere sosyal medya kanalları ve mail aracılığı ile ulaştırılmıştır. Kartopu örnekleme tekniği ile ilgili kişilerin iş arkadaşlarına ve araştırma

kriterlerine uyan diğer kişilere ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme tekniğinde katılımcılara başka kimlerle görüşebilecekleri sorularak yeni bilgi yüklü durumlar elde edilmektedir (Biernacki ve Waldorf, 1981). Toplam 409 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Analiz için uygun olmayan katılımcı yanıtlarının elenmesinin ardından araştırma örneklemini 380 çalışandan oluşmuştur.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan sektör ve mevcut işletmedeki tecrübe yıl sayısı bilgilerine ulaşmak için 6 sorudan oluşan demografik bilgi formu kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde ise Mael ve Asforth (1992) tarafından geliştirilmiş, Mavi (2022) tarafından Türkçeye uyarlanmış 6 maddelik Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği yer almaktadır. Formun devam eden bölümünde Allen ve Meyer (1996) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği yer almaktadır. Son bölümde Robinson ve Bennett (2002) tarafından geliştirilmiş, Öcel (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan 17 maddelik Üretkenlik Karşıtı Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

### 3.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 26.00 kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerin ilk basamağında ölçeklerin normal dağılım durumu basıklık ve çarpıklık değerlerinin kontrolü ile sağlanmıştır. Yapılan analizlerde her üç ölçeğin de basıklık ve çarpıklık değerlerinin Tabachnick, Fidell ve Ullman (2013) tarafından öngörülen +1,5 ile -1,5 aralığında kaldığı belirlenmiştir. Bu sonuç çerçevesinde veriler parametrik testlerin kullanımı ile analiz edilmiştir.

Bulguların sunumunda öncelikle örnekleme ilişkin demografik özellikler aktarılmıştır. Ardından ölçeklere ilişkin betimleyici istatistiksel ve Cronbach Alfa katsayıları verilmiştir. Ölçekler arası ilişkilerin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için ise doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

### 5. Bulgular

Araştırma örnekleminin %55,30 ile çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. 26-45 yaş aralığındaki katılımcıların oranı %35, 46 yaş ve üzeri katılımcıların oranı %30,80, 25 yaş ve altı katılımcıların oranı %34,2'dir. Örneklemin %55,50 ile çoğunluğu evlidir. Bununla birlikte %68,20 ile çoğunluk lisans mezunudur. %53,70'lik grup özel sektörde çalışırken, %41,30 ile çoğunluğun işletme tecrübesi 5 yıl ve altıdır.

**Tablo 1.** Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

		f	%
		(±ss)	(Min-Maks)
Cinsiyet	Kadın	210	55,3
	Erkek	170	44,7
Yaş	25 yaş ve altı	130	34,2
	26-45 yaş	133	35,0
Medeni durum	46 yaş ve üzeri	117	30,8
	Evli	211	55,5
Eğitim düzeyi	Bekar	169	44,5
	Lise ve altı	20	5,3
Çalışılan sektör	Ön lisans	25	6,6
	Lisans	259	68,2
İşletme tecrübesi	Lisansüstü	76	20,0
	Kamu	176	46,3
	Özel	204	53,7
	5 yıl ve altı	157	41,3
	6-10 yıl	131	34,5
	11 yıl ve üzeri	92	24,2

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin ve alt faktörlerinin betimleyici istatistikleri ile birlikte Cronbach Alfa değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Hair, Black, Babin ve Anderson’ göre (2010) güvenilirlik değerlerinin 0,70 ve üzerinde olması ölçüm araçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 2’deki verilere göre araştırma ölçeklerinin güvenilirlik değerlerinin tümü 0,70 üzerindedir. Bununla birlikte Tabachnick vd.’ne göre (2013) verilerin normal dağılım göstermesi için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin  $\pm 1,50$  aralığında kalması gerekmektedir ve araştırma değişkenleri buna göre normal dağılım göstermektedir.



**Tablo 2.** Betimleyici İstatistikler ve Güvenirlik Analizi

	±ss	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)	Cronbach Alfa
Örgütsel özdeşleşme	3,045±1,18	-0,49	-0,88	0,92
Duygusal bağlılık	3,17±0,81	-0,43	1,08	0,72
Devam bağlılığı	3,03±0,91	-0,03	-0,42	0,87
Normatif bağlılık	3,08±0,95	-0,58	0,01	0,83
Üretkenlik karşıtı iş davranışları	4,16±0,97	-0,53	0,73	0,96

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için uygulanan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme ile duygusal bağlılık ( $r=0,36$  ve  $r<0,001$ ), devam bağlılığı ( $r=0,18$  ve  $r<0,001$ ) ve normatif bağlılık ( $r=0,52$  ve  $r<0,001$ ) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Bununla birlikte üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel özdeşleşme ( $r=-0,42$  ve  $r<0,001$ ), duygusal bağlılık ( $r=-0,37$  ve  $r<0,001$ ), devam bağlılığı ( $r=-0,32$  ve  $r<0,001$ ) ve normatif bağlılık ( $r=-0,40$  ve  $r<0,001$ ) arasında negatif yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5
1. Örgütsel özdeşleşme	1				
2. Duygusal bağlılık	0,36**	1			
3. Devam bağlılığı	0,18**	0,51**	1		
4. Normatif bağlılık	0,52**	0,49**	0,37**	1	
5. Üretkenlik karşıtı iş davranışları	-0,42**	-0,37**	-0,32**	-0,40**	1

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotez ve alt hipotezlerin test edilmesi için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan modelde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılığa ilişkin faktörler olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık bağımsız değişkenler olarak alınırken, üretkenlik karşıtı iş davranışları bağımlı değişkendir. Model ilişkin analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Hipotez Testleri

	B	$\beta$	sh	t	p	F	Model p	Std. R <sup>2</sup>
Sabit	6,30		0,20	31,60	0,000			
Örgütsel özdeşleşme	-0,23	-0,28	0,04	-5,35	0,000			
Duygusal bağlılık	-0,15	-0,12	0,07	-2,28	0,023	34,76	0,000	0,26
Devam bağlılığı	-0,18	-0,17	0,05	-3,33	0,001			
Normatif bağlılık	-0,14	-0,13	0,06	-2,34	0,020			

*Bağımlı değişken: Üretkenlik karşıtı iş davranışları*

Tablo 4'te yer alan modele göre örgütsel özdeşleşme, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluşan bağımsız değişken grubu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin varyansın %26'sını açıklamaktadır ( $F=34,76$  ve  $p<0,001$ ). Buna göre örgütsel özdeşleşme üretkenlik karşıtı iş davranışını azaltmaktadır ( $\beta=-0,28$  ve  $p<0,001$ ). Bununla birlikte örgütsel bağlılık faktörleri olan duygusal bağlılık ( $\beta=-0,12$  ve  $p<0,05$ ), devam bağlılığı ( $\beta=-0,17$  ve  $p<0,05$ ) ve normatif bağlılık ( $\beta=-0,13$  ve  $p<0,05$ ) da ayrı ayrı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmaktadır. Bağımsız değişkenler arasında üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde en yüksek etkiye sahip olan örgütsel özdeşleşmedir. Bu sonuçlar ışığında  $H_1$  hipotezi ile birlikte  $H_2$  hipotezi tüm alt hipotezleri ile birlikte kabul edilmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Üretkenlik karşıtı iş davranışları çalışanlar tarafından gerçekleştirilen sabotaj, hırsızlık ve devamsızlık gibi örgüte zarar verebilecek kasıtlı ve yıkıcı eylemlerdir. Bu davranışların örgütsel üretkenlik, moral ve itibar üzerinde ciddi sonuçları olabilir ve örgüt için önemli mali kayıplara yol açabilir (Spector vd., 2010; Gültaş ve Erigüç, 2019). Olumsuz etkilerine rağmen, üretkenlik karşıtı iş davranışları şaşırı derecede yaygındır ve araştırmalar bunların örgütlerin önemli bir kısmında meydana geldiğini göstermektedir. Aslında, üretkenlik karşıtı iş davranışları o kadar maliyetli olabilir ki, çalışan devri ve müşteri memnuniyetsizliği ile birlikte günümüzde örgütlerin

karşılaştığı en önemli sorundan biri olarak tanımlanmıştır (Bowling ve Gruys, 2010; Gültaç ve Erigüç, 2019). Söz konusu zararlar göz önünde bulundurulduğunda, üretkenlik karşıtı davranışları engelleyen bireysel ve örgütsel faktörlerin tespit edilmesi ve bu faktörleri geliştirmek için politikalar üretilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırma kapsamında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel özdeşleşme, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmaktadır. Sosyal kimlik teorisine dayanan örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütün değerlerini, hedeflerini ve kimliğini ne ölçüde içselleştirdiklerini ve benlik kavramlarına entegre ettiklerini kapsar. Bu uyum, aidiyet ve bağlılık duygusunu teşvik ederek birey ile örgüt arasında bilişsel ve duygusal bir bağ kurar (Lau vd., 2003; Gültaç ve Erigüç, 2019; Polat, 2022). Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütsel kimliği benimsediği bir kanal olarak ortaya çıkmakta ve resmi iş rollerinin sınırlarını aşan bir aidiyet duygusuyla sonuçlanmaktadır (Edwards, 2005; He ve Brown, 2013). Ampirik kanıtlar, artan örgütsel özdeşleşmenin kolektif varlığa daha yüksek bir bağlılık yarattığını ve bunun da üretkenlik karşıtı iş davranışlarına katılma eğiliminin azalmasıyla sonuçlandığını doğrulamaktadır (Miao ve Zhou, 2020; Üstün, 2020). Bu zayıflama, psikolojik mekanizmaların bir araya gelmesine bağlanabilir. İlk olarak, yoğun bir aidiyet duygusu, çalışanların örgütün çıkarlarını kendi çıkarları olarak içselleştirdiği ve böylece kurumun refahı ile çelişen davranışlara katılımı engelleyen bilişsel bir uyumsuzluk uyandırdığı karşılıklı bir alışverişi geliştirir. İkinci olarak, olumlu bir örgütsel benlik imajının geliştirilmesi, bireyler kendi benlik kavramlarını örgütün algılanan normları ve değerleriyle uyumlu tutmaya çalıştıklarından, sapkın davranışları caydıran normatif bir baskıyı teşvik eder. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme, kolektif varlık için empatik kaygı geliştirilmesine yol açan yüksek bir duygusal bağlılık yaratır. Bu duygusal bağ bir hesap verebilirlik duygusu yaratarak çalışanları prososyal davranışlar sergilemeye ve kurumun refahına zarar verebilecek eylemlerden kaçınmaya teşvik edebilir. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşmenin, bilişsel, normatif ve duygusal mekanizmaların karmaşık etkileşimi yoluyla, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılmasında ve uyumlu ve üretken bir örgütsel ortamın beslenmesinde çok önemli bir katalizör görevi gördüğü açıktır.

Araştırmanın diğer bulgusuna göre örgütsel bağlılığın unsurları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık; ayrı ayrı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmaktadır.

Kökleri sosyal mübadele teorisine dayanan örgütsel bağlılık, örgüte karşı bir yükümlülük ve yatırım hissi doğurmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Bayram, 2005) ve bu da üretkenlik karşıtı iş davranışlarının zayıflamasıyla kendini göstermektedir. Ampirik araştırmalar, yüksek örgütsel bağlılığın, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına katılma eğiliminin azalmasıyla içsel olarak bağlantılı olduğunu kanıtlamakta ve bağlılık yönleri ile davranışsal sonuçlar arasındaki karmaşık etkileşimi açıklığa kavuşturmuştur (Doğruöz ve Özdemir, 2018; Örcü vd., 2021). Örgütle duygusal bağ ve özdeşleşme ile karakterize edilen duygusal bağlılık, çalışanları örgütün refahına aykırı davranışlarda bulunmaktan caydıran duygusal bir rezonans oluşturur. Örgütte kalmaya yönelik ahlaki ve etik yükümlülükler algısına dayanan normatif boyut, bireylere bir görev ve etik sorumluluk duygusu aşılayarak bu yükümlülükleri ihlal edebilecek sapkın davranışları engeller.

Örgütten ayrılmamanın algılanan maliyetlerine dayanan devamlılık bağlılığı, rasyonel hesaplamalarla uyumludur ve çalışanları yatırımlarını korumak için üretkenlik karşıtı iş davranışlarında kısıtlama yapmaya zorlar. Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve örgütsel bağlamları arasındaki kalıcı ilişkileri besleyerek, çalışanların isteğe bağlı çaba harcama ve olumsuzluklarla karşılaştıklarında bile örgütün çıkarlarını koruma eğilimlerini artıran itici bir güç rolünü üstlenmektedir (Randal, 1990; Morrow, 2011; Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014). Ayrıca, örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, çalışanlar ve örgüt arasında simbiyotik bir ilişkiyi teşvik eder; örgüt de gelişmiş destek, güven ve gelişim fırsatları yoluyla karşılık verir. Bu simbiyoz, bireyler ihtiyaçlarının karşılandığını ve isteklerinin uyumlu olduğunu gördükçe, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasını engelleyen uyumlu bir çalışma ortamı yaratır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının iyileştirilmesi arasındaki karmaşık bağ, elverişli ve üretken bir örgütsel ekosistemin geliştirilmesinde bağlılığın derin etkisinin bir kanıtı olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçları, örgüt liderlerine ve uygulayıcılara, işyeri ortamında dönüştürücü değişiklikleri teşvik etme potansiyeline sahip, eyleme geçirilebilir içgörüler sunulmaktadır. Araştırma sonuçları örgütsel paydaşlara, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmak için örgütsel özdeşleşme ve bağlılığın gücünü sinerjik bir şekilde kullanan çok yönlü stratejileri düzenlemek için bir çıktı sunmaktadır. Örgütler, bu yapıların simbiyotik doğasını kabul ederek, sadece ortak bir amaç ve bağlılık duygusu geliştirmekle kalmayıp aynı zamanda çalışanlar arasında köklü bir bağlılığı besleyen uyumlu ve destekleyici bir ortamı teşvik edebilirler. Örgütsel değerlerin iletişimini, otantik liderliğin kolaylaştırılmasını, gelişim fırsatlarının sağlanmasını ve çalışan sesi için platformlar oluşturulmasını kapsayan stratejiler, kolektif olarak yüksek özdeşleşme ve bağlılığa elverişli bir ekosistemi teşvik edebilir. Aslında bu tür girişimler, karşılıklılık ve karşılıklı yatırıma dayalı psikolojik bir sözleşme oluşturarak, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasına karşı siper görevi görür. Örgütsel kültürler giderek daha dinamik ve karmaşık hale geldikçe, bu içgörüler liderler ve uygulayıcılar için işyeri etkinliğini artırma arazisinde gezinmek için bir pusula sunmaktadır. Örgütler, özdeşleşmenin motivasyonel temellerinden ve bağlılığın çok yönlü doğasından sinerjik bir şekilde yararlanarak, azaltılmış üretkenlik karşıtı iş davranışları, güçlendirilmiş çalışan refahı ve yüksek örgütsel performans ile işaretlenmiş uyumlu işyerlerine doğru aydınlanmış bir yol oluşturabilirler.

Mevcut araştırma kapsamında Türkiye genelindeki farklı sektörlerden katılımcılara uygulanan öz bildirim ölçekleri araştırmanın sınırlılıklarını teşkil etmektedir. Öncelikle seçilen örneklemin herhangi bir örnekleme özgü olmamasından yola çıkarak, sonraki araştırmalarda farklı sektörler arasında karşılaştırmalar yapılması ve sektör bazında genellenebilir sonuçlar elde edilmesi önerilmektedir. Öz bildirim ölçeklerinin doğasından kaynaklanan subjektiflik ihtimali karşısında da sonraki araştırmalarda yönetici veya iş arkadaşı değerlendirmesi ile birlikte, uzun dönemli değerlendirme sonuçlarının kullanılması önerilmektedir. Bununla birlikte araştırma kapsamında ele alınan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerin aracı ya da düzenleyici rol oynaşısı muhtemeldir. Bu nedenle, ilgili ilişki dinamiklerinin farklı yollar ile daha iyi anlaşılabilmesi için sonraki araştırmalarda modele aracı ve düzenleyici değişkenler ilave edilmesi önerilmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Akyüz, M. ve Yılmaz, F. D. (2015). Konaklama işletmelerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin işgörenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 138-143. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/309279>
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Ashforth, B. E. ve Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in organizational behavior*, 25, 1-52. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25001-2)
- Bartlett, J.M., Kotrlık, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50. <https://www.opalco.com/wp-content/uploads/2014/10/Reading-Sample-Size1.pdf>.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334. <https://doi.org/10.18037/ausbd.668659>
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1713569>
- Biernacki, P. ve Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>.
- Bowling, N. A. ve Gruys, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(1), 54-61. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.008>
- Bowling, N. A. ve Gruys, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(1), 54-61. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.008>
- Carpenter, N. C., Whitman, D. S. ve Amrhein, R. (2021). Unit-level counterproductive work behavior (CWB): A conceptual review and quantitative summary. *Journal of management*, 47(6), 1498-1527. <https://doi.org/10.1177/0149206320978812>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley and Sons.
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Delaney, J. T. ve Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on

- perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969. <https://doi.org/10.5465/256718>
- Doğruöz, E. ve Özdemir, M. (2018). Eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *İlköğretim Online*, 17(1), 396-413. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2018.413790>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International journal of management reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği Türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 113-121. <https://doi.org/10.30794/pausbed.409781>
- Fox, S. ve Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of organizational behavior*, 20(6), 915-931. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6%3C915::AID-JOB918%3E3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6%3C915::AID-JOB918%3E3.0.CO;2-6)
- Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Gültaş, A. S. ve Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68. <https://doi.org/10.30794/pausbed.397895>
- Gültaş, A. S. ve Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68. <https://doi.org/10.30794/pausbed.397895>
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.
- He, H. ve Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35. <https://doi.org/10.1177/1059601112473815>
- Hogg, M.A., Terry, D. J. ve White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 255-269. <https://doi.org/10.2307/2787127>
- Hogg, M. ve Terry, D. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140. <https://doi.org/10.2307/259266>
- Hunt, S.D. ve Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct?. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568-1587. <https://doi.org/10.5465/256799>
- Kim, S. W. (2007). Organizational structures and the performance of supply chain management. *International Journal of Production Economics*, 106(2), 323-345.
- Krischer, M. M., Penney, L. M. ve Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154-166. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0018349>
- Lau, V. C., Au, W. T. ve Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18, 73-99. <https://doi.org/10.1023/a:102311111111111111>

doi.org/10.1023/A:1025035004930

- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A. ve Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management*, 42(1), 203-233. <https://doi.org/10.1177/0149206313503019>
- Mavi, Y. (2022). *Sosyal zekânın çalışanlar üzerine etkileri: Bir alan araştırması*. [Yayımlanmış doktora tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Miao, Q. ve Zhou, J. (2020). Corporate hypocrisy and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of organizational identification and perceived importance of CSR. *Sustainability*, 12(5), 1847. <https://doi.org/10.3390/su12051847>
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.008>
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Muafi, J. (2011). Causes and Consequences of deviant workplace behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 123-126. <http://www.ijimt.org/papers/117-M504.pdf>
- Osezua, M., Abah, E. O. ve Daniel, E. G. (2009). Staff indiscipline and productivity in the public sector in Nigeria. *African Research Review*, 3(4), 361-371. <https://doi.org/10.4314/afrev.v3i4.47580>
- Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26. <https://search.trdizin.gov.tr/en/yayin/detay/110132/>**
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65. <https://doi.org/10.11122/ijmeh.2013.9.19.459>
- Örücü, E., Hasırcı, I. ve Turhan, G. (2021). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik (verimlilik) karşıtı iş davranışları ilişkisi: bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1383-1404. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.912662>
- Penney, L. M. ve Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 777-796. <https://doi.org/10.1002/job.336>
- Polat, M. (2022). Nepotizmin Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2961-2974. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1092813>
- Puni, A., Agyemang, C. B. ve Asamoah, E. S. (2016). Leadership styles, employee turnover intentions and counterproductive work behaviours. *International Journal of innovative research and development*, 5(1), 1-7. [https://www.internationaljournalcorner.com/index.php/ijird\\_ojs/article/view/135942/95065](https://www.internationaljournalcorner.com/index.php/ijird_ojs/article/view/135942/95065)

- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of organizational Behavior*, 11(5), 361-378. <https://doi.org/10.1002/job.4030110504>
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278960>
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Scott, C. R., Corman, S. R. ve Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x>
- Sevinç Altaş, S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1171>
- Shamsudin, F.M., Subramaniam, C. ve Ibrahim, H. (2011). HR practices and deviant behavior at work: An exploratory study. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 16(2011), 13-17. <https://repo.uum.edu.my/id/eprint/17683/>
- Shuck, B., Adelson, J. L. ve Reio Jr, T. G. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953-977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Spector, P. E., Bauer, J. A. ve Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know?. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781-790. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019477>
- Stryker, S. ve Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 284-297. <https://doi.org/10.2307/2695840>
- Sutiyem, S., Trismiyanti, D., Linda, M. R., Yonita, R. ve Suheri, S. (2020). The impact of job satisfaction and employee engagement on organizational commitment. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 55-66. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.597>
- Şengüllendi, M. F., Şehitoğlu, Y. ve Kurt, E. (2020). Toksik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde kariyerizmin aracı etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 743-765. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2020.032>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: Key readings* (pp. 276-293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Üstün, F. (2020). Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi: Psikolojik iyi oluşun aracı rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2), 357-374. <https://doi.org/10.24988/ije.202035211>
- Van Knippenberg, D. ve Hogg, M. A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, 243-295. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25006-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25006-1)