

# İŞGÖRENLERİN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ MESLEKİ BAĞLILIKLARINA ETKİSİ: İSTANBUL'DA ÖZEL BİR HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE PİLOT BİR UYGULAMA

Yrd. Doç.Dr. Hakkı AKTAŞ  
Bahçeşehir Üniversitesi  
hakki.aktas@bahcesehir.edu.tr

## ÖZET

*Bu çalışmada bireylerin örgüte ve kişilere olan negatif duygularıyla ortaya çıkan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının meslekî bağlılıklarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın pilot örneklemi İstanbul'da özel bir hastanede çalışan 71 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (Spector, vd., 2006) ve Meslekî Bağlılık Ölçeği (Meyer, Allen ve Smith, 1993) kullanılmıştır. Nicel paradigma kapsamında betimsel model, ilişkisel model, karşılaştırmalı modelin kullanılması hedeflenmiştir. Verilerin analizinde sağlık çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını rapor etmedikleri gözlemlenmiştir. Ölçeğin Türkiye uygulamalarında tüm maddeleri için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .87 iken bu pilot araştırmada .558 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bu araştırmada madde-toplam korelasyonları da incelenmiştir. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği sağlanamadığından, araştırmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili boyutu analiz edilememiştir. Katılımcıların meslekî bağlılıklarına ilişkin betimsel istatistik sonuçları sunulmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmamasının nedenlerinin, ölçekten kaynaklanabilecek sorunlar, çalışanların duygusal meslekî bağlılıklarının yüksek olması bulgusuna dayalı olarak, gerçekten üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermemesi ya da olumsuz içeriğin gizlenmesi eğilimi olabileceği değerlendirilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin sağlık sektörü çalışanları için geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.*

***Anahtar kelimeler:** Üretkenlik karşıtı iş davranışı, meslekî bağlılık, özel hastane çalışanları.*

## 1. Giriş

Çalışma yaşamı bireyi zorlayan, üzen, kızdıran pek çok etmeni barındırmaktadır. Bireyin örgütte algıladıkları koşullara ilişkin tepkileri, örgüte ve bireylere kasıtlı zarar vermeye, işleyişini engellemeye yönelik ise, bu durum üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak adlandırılmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, işle ilgili stres ve bireyin kızgınlığının etkileşimidir. Adaletsizlik, hedeflere ulaşmanın engellenmesi, bireylerarası çatışma ve diğer iş stresi kaynakları üretkenlik karşıtı iş davranışların temel nedenleri olarak görülmektedir (Spector ve Fox, 2005). Kişilik özellikleri, psikolojik kontratın çiğnenmesi, liderlik biçiminin otoriter olması, ödüllendirmedeki adaletsizlik, bireysel yarış ve adil olmayan davranış biçimleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarını tetiklemektedir (Thomas, 2012:2). Çalışma ortamındaki uyarının az olması ve sıkıcılık, iş arkadaşlarının düşük performansı, örgütsel baskılar, beklenen ödüllerin alınamayışı, meşru olmayan eylemlerde üretkenlik karşıtı davranışlara neden olmaktadır (Spector ve Fox, 2010). Bu çalışmada sağlık sektöründe üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sonuçları bağlamında meslekî meslekî bağlılıklarına etkisi sorgulanmaktadır.

## 2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Meslekî Bağlılık

Örgütlerdeki üretkenlik karşıtı iş davranışları bilgiyi, zamanı ve kaynakları kötüye kullanma, işe devamsızlık, ayrımcılık, yabancılaşma, iş kalitesinin düşüklüğü, madde bağımlılığı, fiziksel saldırılar, güvensizlik, sosyal baskı ve bezdirme (mobbing) şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Demirel, 2009). Bu tür davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumsuz yönde ilişkilidir (Spector ve Fox, 2010). Örgütsel vatandaşlık yardım etmeyi, üretkenlik karşıtı iş davranışları ise kızgınlık ya da sabotajla zarar vermeyi hedeflemektedir (Spector ve Fox, 2002). Dalal (2005) tarafından yapılan metaanaliz çalışmasına göre sözkonusu olumsuz ilişki, üretkenlik dışı hedefin kurum ya da bireyler olmasına bağlı olmaksızın orta düzeydedir ( $r=-.32$ ).

Üretkenlik karşıtı iş davranışı olumsuz duygulanımlar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Dalal vd. 2009). Üretkenlik karşıtı davranışlar örgüte ve diğer bireylere zarar verdiğiinden üzerinde dikkatle durulması gereklidir. Krisher, Penney ve Hunter (2010) ise üretkenlik dışı davranışların stres, zorlanma ve başa çıkma çerçevesinde bazı yararları olup olmadığını sorgulamıştır. Dağıtımsal adaletsizliğin olduğu durumlarda üretimden sapma ya da geri çekilmenin duygusal tükenmenin etkilerini azaltabileceğini ancak süreçlere ilişkin (procedural) adalette bu durumun geçerli olmadığını belirtmiştir.

Meslekî bağlılık, bireylerin mesleklerine ilişkin belirlenmiş hedeflere, değerlere, kurallara norm ve etik ilkelere bağlılık duyması olarak tanımlanmaktadır (Aranya ve Ferris, 1984; Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Örgütsel bağlılıktan farklı olarak meslekî bağlılıkta bireylerin örgütlerine kıyasla mesleklerine odaklanılmaktadır. Örneğin birey mühendis ise hangi kurumda olduğuna bakmaksızın mühendislik mesleği ile ilgili konulara duyarlılığı ve tutumları incelenmektedir (Çöl, 2004). Duygusal boyutta meslekî bağlılık, bireylerin mesleklerini icra ederken duydukları memnuniyet, sevgi ve tatmin neticesinde bir özdeşleşme iken, devamlılık meslekî bağlılığı bireylerin mesleklerinden ayrılmanın muhasebesini yaparak daha başka bir seçeneklerinin olmaması durumudur. Meslekî normatif bağlılık da bireysel olarak mesleğe duyulan bir minnet duygusuyla meslekte kalma zorunluluğu duyulmasıdır (Blau, 2003; Ceylan ve Bayram, 2006).

Meslekî bağlılığın en temel öncüllerinden birisi örgütsel bağlılık olup bireyi bir örgüte bağlayan psikolojik durumdur (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık da meslekî bağlılık boyutlarıyla, çalışanların örgüte duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırılmaktadır. Duygusal bağlılık, o organizasyonun bir üyesi olmaktan bireyin ne ölçüde mutlu olduğuyula ilişkilidir. Devamlılık bağlılığı, emeklilik ya da alternatif iş olanaklarının uygun bulunmaması nedeniyle işe devam etmedir. Normatif bağlılık ise bireyi zorlayan herhangi bir durum olmamasına rağmen, bireyin ahlaki değerleri ve örgüte duyduğu içsel sorumluluk gereği kurumda kalmasıdır (McMahon, 2007:5).

Meslekî bağlılık sonuçları açısından örgütler için önem arz etmektedir. Meslekî bağlılık, iş performansı (Özutku, 2008), iş tatmini (Akar ve Yıldırım, 2008), örgütsel güven (Top, 2012; Demirel, 2008), işte kalma niyeti (Tak ve Çiftçioğlu, 2008), örgütsel vatandaşlık (Bolat ve Bolat, 2008), örgüte devamlılık bağlılığı, işe ve aileye bağlılık (Benligiray ve Sönmez, 2011), bilgi paylaşımı, kaynakların etkin kullanılması, gibi kavramlarla olumlu yönde etkileşmektedir. Örgütsel ya da meslekî bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde ise, işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma niyeti (Uyguç ve Çımrın, 2004) gibi üretkenlik karşıtı sayılabilecek bazı tepkiler olarak değerlendirilebilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenleri, kişilik, psikolojik kontratın çiğnenmesi, adaletsiz ve baskıcı yönetim biçimleri, ödüllerin adaletsiz dağıtımı, bireysel

yarış be bireylere eşit davranılmamasıdır (Thomas, 2012). Örgütsel bağlılığı belirleyen etmenler bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Kişilik, beklentiler, psikolojik kontrat, işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, örgüt kültürü, adalet, ücret düzeyi, ödüllerin dağıtımı, rol belirsizliği ve çatışması, gözetim, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, işsizlik oranı ve yeni iş olanaklar gibi etmenler örgüte bağlılığı belirlemektedir (Dolu, 2011). Kuramsal açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkış nedenlerinin benzer olduğu görülmektedir. Olumsuz uygulamaların üretkenlik karşıtı iş davranışlara, olumlu uygulamaların ise bağlılığa yönlendirdiği söylenebilir.

Bireyin örgüte ve kişilere olan negatif duygularıyla ortaya çıkan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireyin meslekî bağlılığına ilişkin değerlendirmelerini nasıl etkilediği merak edilen bir konudur. Üretkenlik karşıtı davranışlarla meslekî bağlılık arasındaki ilişkileri ele alan bazı çalışmalar alanyazında bulunmaktadır. Ancak bu çalışmalar yabancı kökenlidir. Bireylerin duygusal, bilişsel ve davranışsal değerlendirmeleri ve tepkileri kültürel bağlamda değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca bu çalışmanın uygulama sahası olarak sağlık sektörü tercih edilmiştir. Sağlık sektöründeki üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önemi bireylerin yaşamlarını ve sağlıklarını tehlikeye sokabilme olasılığından kaynaklanmaktadır. Özetle bu araştırmada sağlık sektöründe Türk kültüründe işgörenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının meslekî bağlılıklarıyla etkileşimi sorgulanmaktadır.

### 3. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, sağlık sektörü çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile meslekî bağlılık tutumları etkileşiminin incelenmesi amacıyla tasarlanan bir araştırmanın pilot uygulamasını oluşturmaktadır. Temel araştırma soruları aşağıdaki şekilde tasarlanmıştır.

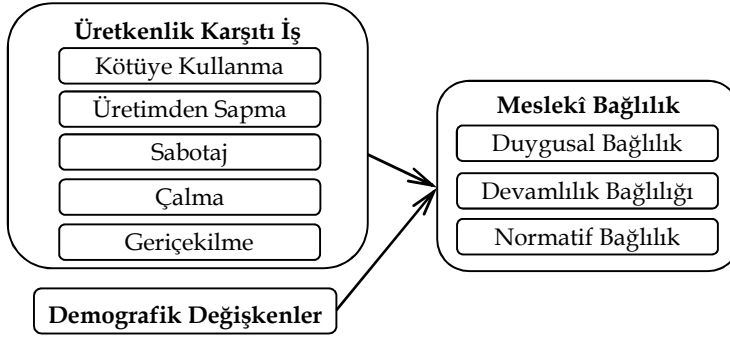
1. Bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile meslekî bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile meslekî bağlılıkları arasındaki korelasyon ne düzeydedir?
3. Bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları meslekî bağlılık alt boyutlarıyla ne ölçüde etkileşmektedir?
4. Bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları ve meslekî bağlılıkları demografik verilere göre farklılaşmakta mıdır?
5. Demografik veriler ve bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları meslekî bağlılık tutumları üzerinde ne kadar varyans açıklamaktadır?

#### 3.1 Çalışma Grubu

Bu araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren zincir hastane grubuna ait özel bir hastane çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilen pilot bir uygulama olup grubun tüm zincir hastanelerine yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Bu bağlamda 71 çalışandan veri toplanmıştır. Demografik özellikler bağlamında katılımcıların eksik verileri hariç tutularak çalışma grubu incelendiğinde 18'ierkek ve 53'ü kadınlardan oluşmaktadır. Bunların 58'i çalışan konumunda iken diğerleri yönetici konumundadırlar. Katılımcılar öğrenim düzeyleri itibarıyla incelendiğinde 26'sının lise, 17'sinin önlisans ve 23'ünün de lisans ve üzeri derecelere sahip olduğu tespit edilmiştir. 66 katılımcı o hastanede 1-5 yıldır görev yapmaktayken sadece 5 kişinin 5 ila 10 yıldır mevcut kurumda çalıştığı ifade edilmiştir. Buna karşılık meslekî kıdemleri bağlamında 18 katılımcı 1-5 yıl aralığında, 31'i 6-15 yıl aralığında ve 18'i ise 16 yıl ve daha fazla süredir mesleklerini icra etmektedirler.

### 3.2. Araştırma Modeli

Yukarıda belirtilen araştırma sorularına ilişkin temel değişkenler arasındaki etkileşim aşağıdaki model kapsamında ele alınmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

#### 3.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

İşgörenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışları Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler (2006) tarafından geliştirilen, Öcel (2010) tarafından uyarlanan, geçerlilik ve güvenilirliği Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından ortaya koyulan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde otuz üç madde bulunmakta olup, beşli Likert skalasıyla (Hiçbir zaman, Çok seyrek, Ayda bir ya da iki kez, Haftada bir ya da iki kez, Her gün) ölçüm yapılması öngörülmüştür. Ölçel; "kötüye kullanma", "üretimden sapma", "sabote etme", "çalma" ve "geri çekilme" alt-boyutlarından oluşmaktadır.

#### 3.2.2. Meslekî Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlan meslekî bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Meslekî bağlılık ölçeği beşli Likert tipinde "tamamen katılıyorum=5" seçeneği ile "kesinlikle katılmıyorum=1" aralığında, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında altışar ifadeden meydana gelmektedir.

## 4. Bulgular

### 4.1. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bulgular

Meslekî bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliği Tak ve Çiftçioğlu, (2009) tarafından ortaya koyulmuş; bu kapsamda alt boyutlara ilişkin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı duygusal bağlılık için .75, devam bağlılığı için .27 ve normatif meslekî bağlılık için .73 olarak hesaplanmıştır. Aktaş (2014) tarafından gerçekleştirilen diğer bir araştırmada ise Cronbach alpha katsayısı meslekî duygusal bağlılık için .792, meslekî devam bağlılığı için .780 ve meslekî normatif bağlılık için .741 olarak hesaplanmış meslekî devam bağlılığı boyutu hariç Tak ve Çiftçioğlu'nun (2009) çalışmasıyla örtüşmektedir. Bu araştırmada ise boyutlar bazında Cronbach alpha katsayıları meslekî duygusal bağlılık için .642, meslekî devam bağlılığı için .674 ve meslekî normatif bağlılık için .722 olarak hesaplanmıştır.

İşgörenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin Spector vd., (2006) tarafından belirlenen Cronbach Alpha katsayıları, "kötüye kullanma boyutu" için .81, "üretimden sapma boyutu" için .61, "sabote etme boyutu" için .42, "çalma boyutu" için .58, "geri çekilme

boyutu" için .63 ve ölçeğin tüm maddeleri için .87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Öcel (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre orijinal ölçek sonuçlarından farklı olarak ölçeğin dört boyutlu bir yapısı olduğunu belirtmiştir (Öcel, 2010). Demircioğlu ve Özdemir'in, (2014) eğitim örgütleri çalışanlarına ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin belirlenmesine ilişkin yapmış oldukları araştırmada ise Cronbach Alpha katsayıları; "sabote etme " için .78, "geri çekilme" için .75, "çalma" için .86, "kötüye kullanma" için .91, ölçeğin toplamı için ise .94 olarak bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında yapılan analizlere göre ölçeğin toplamı için Cronbach Alpha katsayısı .558 olarak hesaplanmış ve her bir madde için madde-toplam puan korelasyonlarına aşağıda Tablo 1.'de verilmiştir.

**Tablo 1: Madde-Toplam Puan Korelasyonları**

Madde No	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha Katsayısı
1	31.93	2.81	-.120	.581
2	31.98	2.77	.000	.559
3	31.98	2.77	.000	.559
4	31.90	2.58	.151	.550
5	31.96	2.78	-.070	.566
6	31.79	2.34	.193	.551
7	31.90	2.37	.413	.509
8	31.96	2.78	-.061	.566
9	31.95	2.51	.437	.521
10	31.90	2.63	-.061	.627
11	31.96	2.70	.149	.551
12	31.96	2.78	-.072	.566
13	31.98	2.77	.000	.559
14	31.98	2.77	.000	.559
15	31.92	2.36	.494	.501
16	31.98	2.77	.000	.559
17	31.98	2.77	.000	.559
18	31.86	2.01	.331	.519
19	31.96	2.61	.374	.536
20	31.93	2.52	.326	.528
21	31.98	2.77	.000	.559
22	31.88	2.08	.572	.461
23	31.95	2.62	.217	.543
24	31.98	2.77	.000	.559
25	31.98	2.77	.000	.559
26	31.95	2.48	.496	.515
27	31.98	2.77	.000	.559
28	31.98	2.77	.000	.559

29	31.98	2.77	.000	.559
30	31.98	2.77	.000	.559
31	31.96	2.78	-.070	.566
32	31.95	2.59	.272	.538

Ölçeklere ilişkin betimsel istatistik sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik ölçütünü karşılamaması nedeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutu analiz edilememiştir. Tablo 2.’de görüldüğü gibi işgörenlerin duygusal bağlılık tutumlarına ilişkin ortalama puanları oldukça yüksektir. Bu sonuç, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının görülmemesinin bir sonucu olarak da yorumlanabilir.

*Tablo 2. Meslekî Bağlılık Ölçeğinin Betimsel İstatistik Sonuçları*

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std.Sap.
<b>Duygusal Bağlılık</b>	71	2.83	5.00	4.08	.6354
<b>Devamlılık Bağlılığı</b>	71	1.17	4.83	3.26	.701
<b>Normatif Bağlılık</b>	71	1.00	5.00	3.32	.767

## 5. Sonuç ve Öneriler

Üretkenlik karşıtı iş davranış ölçeği geçerlilik güvenilirlik ölçütlerini sağlamadığından analizden çıkarılmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışların ortaya çıkmamasının nedenlerinin, ölçekten kaynaklanabilecek sorunlar olabileceği gibi, çalışanların duygusal meslekî bağlılıklarını yüksek olması bulgusuna dayalı olarak, gerçekten üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermemesi ya da olumsuz içeriğin gizlenmesi eğilimi olabileceği değerlendirilmektedir. Ancak, örneklem sayısının artırılarak bu pilot uygulama neticesinde üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin sağlık sektörü çalışanları bağlamında geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Akar, C. ve Yıldırım, Y.T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve Rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Aktaş, H. (2014). Kariyer safhaları ile demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve meslekî bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma, *International Journal of Social Science*, Number: 26 , p. 195-212, Summer II, Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2236>.
- Allen, N.J ve Meyer, J.P.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Aranya, N. ve Ferris, K.R. (1984). A Reexamination of accountants organizational-professional conflict, *The Accounting Review*, 59, 1-15.

- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin meslekî bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 28-40.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 469-488.
- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(8), 75-94.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Meslekî bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 20 (1), 105-120.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç ve Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), Sıra: 9, No: 233.
- Dalal, R., Lam, H., Weiss, H. ve Hulin, C. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *ACAD MANAGE J*, 52(5), 1051-1066.
- Dalal, R.S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Demircioğlu E., Özdemir, M. (2014). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Educational Administration: Theory and Practice*, Vol. 20, Issue 2, pp: 173-190.
- Dolu, B. (2011). Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- 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.
- McMahon, B. (2007). Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control. Unpublished master thesis. Georgia Institute of Technology
- Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13, 18-29.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Spector, P. E., Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., & Kessler S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Spector, P. ve Fox, S. (2010). Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior? *Applied Psychology Special Issue: Multi-Dimensional Work Performance: Festschrift for Michael Frese* 59 (1), 21-39.
- Tak B.B. ve Çiftçioğlu, A. (2008). Meslekî bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 156-178.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu B.A.A. (2009). Üç boyutlu meslekî bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, 35-54.

- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258-277.
- Uyguç, N. Ve Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 19(1), 91-99