

Örgütsel Özdeşleşmenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü

Ferda ÜSTÜN¹

Özet

Çalışanların örgütün amaç ve hedefleri ile bütünleşmesini ifade eden örgütsel özdeşleşmenin, örgütlerde istenmeyen ve önlenmesi gereken tutum ve davranışları içeren üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun nasıl bir rol üstlendiğinin belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Psikolojik işlevin en önemli parçalarından birini temsil eden psikolojik iyi oluş bireyin kendini gerçekleştirmeye yönelik isteği, özerkliği ve kişisel gelişimine yönelik çabalarını ifade etmektedir. Bu anlamda örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine azaltıcı etkisinin psikolojik iyi oluş üzerinden gerçekleşebileceğine ilişkin beklenti araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Nevşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşu çalışanları üzerine yapılan bu araştırmaya 290 çalışan katkı sağlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile örgütler için büyük önem arz eden ve istenmeyen üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide çalışanların öz gelişim, kendini gerçekleştirme ve yaşam amaçlarını ifade eden psikolojik iyi oluşun tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş üzerinden üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, üretkenlik karşıtı iş davranışları, psikolojik iyi oluş, sağlık çalışanları

Jel Kodu: M12, M50, M54

The Effect of Organizational Identification on Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Psychological Well-Being

Abstract

The purpose of this research is to determine the role of psychological well-being in the impact of organizational identification that explains the integration of the organization with its goals and objectives on counterproductive work behaviors involving attitudes and behaviors that are undesirable and to be prevented in organizations. Psychological well-being, which represents one of the most important parts of the psychological function, explains the individual's desire for self-realization, autonomy and personal development. In this sense, expectation that the mitigating effect of organizational identification of counterproductivity work behaviors can occur through psychological well-being is the starting point of the research. 290 employees contributed to this research on health-care professionals operating in Nevşehir province. As a result of the research, it has been determined that psychological well-being plays a full mediating role in the relationship between organizational identification and the undesirable counterproductive work behaviors that have a great importance for organizations. In line with this result, it is possible to claim that organizational identification reduces counterproductive work behaviors through psychological well-being.

Keywords: Organizational identification, psychological well-being, counter-productive business behaviors, healt workers

Jel Codes: M12, M50, M54

1. GİRİŞ

Değişim ve dönüşümlerden çok hızlı ve güçlü şekilde etkilenen günümüz modern örgütlerinin klasik insan kaynakları yaklaşımlarından uzaklaşarak çalışan odaklı anlayışlar benimsedikleri görülmektedir. Yine nitelikli ve yetişmiş insan kaynağının örgüte olan bağlılığını ve örgütte kalma niyetini artırmaya yönelik çabalar çeşitli bilimsel

araştırmalarla desteklenmektedir. Araştırmacılar örgütlerin en kıymetli ve değerli kaynağını oluşturan çalışanların örgütleri ile bir bütün oluşturmasını, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri ile birleştirmesini ifade eden örgütsel özdeşleşmenin örgütler için birçok pozitif sonucu beraberinde getirdiğine dikkat çekmektedir. İkinci bir araştırma akımı ise,

ATIF ÖNERİSİ (APA): Üstün, F. (2020). Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi: Psikolojik iyi oluşun aracı rolü. İzmir İktisat Dergisi. 35(2). 357-374. Doi: 10.24988/ije.202035211

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ferdakervanci@nevsehir.edu.tr, **ORCID ID:** 0000-0002-7397-8048

özünde örgüte ve diğer çalışanlara zarar vermek olan kasıt ve kötü niyeti ifade eden, potansiyel olarak yıkıcı eylemlerle ilgilidir. Bu araştırmada bahsi geçen iki farklı araştırma alanını birbirine bağlamaya yardımcı olabilecek kavram olarak çalışanın kendisini gerçekleştirme arzusu, potansiyeli ve çabasını ifade eden psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında aracı değişken olabileceğine dayanan bir model önerilmiştir.

İnsana bağlı yapısı, değişken ve dinamik çevresi ile sağlık işletmelerinin modelin test edilmesine uygun bir ortam sunacağı düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının tutum ve davranışları verdikleri hizmetin kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu noktada çalışanların örgütün amaç ve hedefleri ile bütünleşmesini ifade eden (Mael ve Ashforth 1992) ve kendisi ile örgütü arasındaki bir bağ (Cheney ve Tompkins, 1987) olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasını azaltıcı etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Yine bu azaltıcı etkinin bireyin yaşam amacının farkında olması, kişiler arası olumlu ilişkiler geliştirmesi, sürdürmesi ve iyi duygulanım içinde bulunmasını ifade eden (Ryff ve Keyes, 1995) psikolojik iyi oluş üzerinden gerçekleşeceği düşünülmektedir.

Hizmet sektörünün en önemli ayaklarından birini oluşturan sağlık sektörünün üretim girdisi ve çıktısının insan olması bu sektörde etkinlik ve verimlilik kriterlerinin farklılaşmasına neden olmaktadır. Odak noktası insan olan bu örgütlerde işbirliği, uyum ve ahengin büyük önem arz ettiği bilinmektedir. Bu anlamda çalışanların örgütü ile psikolojik olarak bütünleşmesi, başarı ve başarısızlıklarını içselleştirmesi olarak tanımlanabilecek olan örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmaya katkı sağlayabileceğine ilişkin beklenti araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Yine çalışanların iyi duygulanım içinde olup kötü duygulardan uzaklaşabilme becerilerinin bu ilişkide nasıl bir rol üstlendiğinin

belirlenmesi ile örgütlere ve yöneticilere yardımcı olacak anahtar bilgiler sunulacağına inanılmaktadır. Bu çerçevede araştırmanın amacı örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde çalışanların psikolojik iyi oluşlarının aracılık rolünü tespit etmektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgütsel Özdeşleşme

Bireyin kendini sosyal bir çevreye göre tanımlaması ve konumlamasını ifade eden sosyal kimlik (Turner, 1982: 7) örgütsel özdeşleşme kavramının temellerini oluşturmaktadır. Sosyal kimlik teorisinde, insanların diğerlerinden etkilendiği ve bu etkilenmenin belirsizliklerin aşılması, onaylanmak ve kabul edilmek için gerçekleştiği ileri sürülmektedir (Hogg ve Vaughan, 2002: 288). Kişinin kendisi ile örgütü arasındaki bir bağ (Cheney ve Tompkins, 1987: 5) olan örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, değerlendirici ve duygusal yönleri bulunmaktadır. Bunlara ek olarak "örgütün geleneklerine bağlı hareket etmek" gibi davranışsal bir yönü de bulunmaktadır (Cheney ve Tompkins, 1987: 5; Van Dick ve Wagner, 2002: 131).

Örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin bugüne kadar çok sayıda farklı tanım yapılmıştır. Bu tanımlar çerçevesinde kavram bilişsel bir bakış açısı ile bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşması, bireyin örgüt ile bütünleşmesi ve kendini örgütün bir parçası gibi hissetmesi (Ashforth ve Mael, 1989) şeklinde tanımlanmaktadır. Özdeşleşme kişinin, ana örgütsel kimlik özellikleri ile kendi kimliğini birleştirebilme derecesini ifade etmektedir (Dutton vd. 1994: 223-240). Bu noktada özdeşleşme birey ve örgütün bir olma hali olup, örgütün başarı ve başarısızlıklarını içselleştirmeyi içermektedir (Mael ve Ashforth 1992: 103). Buchanan (1974: 533)'a göre kavram, bireyin örgütün amaç, hedef ve değerlerine, bu amaç, hedef ve değerlerin gerçekleştirilmesine ilişkin kendi rolüne ve örgüte olan duygusal bağlılığına işaret etmektedir. Yine Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000: 629)'ın belirttiği üzere örgütsel

özdeşleşme örgüt ile dayanışma içinde olmayı, örgüte tutum ve davranışsal olarak destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içermektedir.

Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, hiçbir zorlama ve baskı olmaksızın kendi istekleri çerçevesinde örgütlerini destekleyen tutum ve davranışlara yönelir ve örgüt yararına çaba harcamaya gönüllü olurlar (İşcan, 2006: 161; Turunç ve Çelik, 2010; Turunç, 2011). Kişi ne kadar örgütüyle özdeşleşirse, o kadar kurumun amaç ve hedeflerini benimseyerek kurumla birlikte ortak biçimde hareket etmektedir (Öz ve Bulutlar, 2009: 37). Bu anlamda bazı çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği öne sürülmektedir (Mael ve Ashfort, 2001; Britt ve Ravelo, 2006). Örgütü adına gönüllü bir şekilde daha fazla çaba harcama isteği duyan ve daha özverili çalışma arzusu güden çalışanlar örgütün verimliliğini, performansını ve kârını artırmaktadır (Mael ve Ashfort, 2001; Britt ve Ravelo, 2006; Mariano, vd., 2011: 106- 107). Yine bireyin örgütle özdeşleşme seviyesi arttıkça örgüt üyeliğine olan bağlılığı da o derece artmış olur (Karabey ve İşcan, 2007: 232).

Yine örgütleri ile özdeşleşen çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı (Harris ve Cameron, 2005; İşcan 2006: 161; Turunç ve Çelik, 2010; Turunç, 2011) söylenebilir. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşmenin çalışan devir hızını etkilediği, çalışanların seçim sürecine katkı sağladığı, çalışanların motivasyonlarını belirlediği ve uygun insan kaynakları program ve politikalarını desteklediği literatürde yer almaktadır (Scott ve Lane, 2000). Örgütüyle özdeşleşen bireyler, örgüt dışındaki etkinliklerde ve kişilerarası iletişimde kendilerini bağlı oldukları örgütün bir temsilcisi olarak görürler, işle ilgili alacakları önemli kararlarda kurumun menfaatini ön planda tutar, örgütün değerlerinin ve çıkarlarının aleyhine davrananlardan uzaklaşır ve bu kişilere karşı gereken tavrı ortaya koyarlar (Cilasun, 2016: 63). Artan özdeşleşme algısı ile birlikte çalışanların iş tatmin

düzeylerinin yükseldiği, bu sayede ise müşteri memnuniyet ve sadakatının arttığı belirtilmektedir (Mael ve Ashfort, 2001; Britt ve Ravelo, 2006). Yine örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü doğrusal ilişkiler bulunduğu (Işık ve Zincirkıran, 2016) ayrıca örgütsel özdeşleşme ile gruplar arası çatışmaların azaldığı (Pratt, 1998) ve iş çıktılarının olumlu şekilde etkilendiği (Lee, 1971) söylenebilir. Van Dick vd., (2006) ise özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı sayesinde müşteri algısı ve finansal performansta önemli pozitif katkıların olduğunu ifade etmiştir.

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Örgütler çalışanlar tarafından farklı birçok davranışın sergilendiği ve bu davranışların hem örgütsel hem de bireysel anlamda değer ifade ettiği çok boyutlu yapılardır. Bu davranışların örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan örgütsel uygulama ve politikaların yanı sıra örgütsel kültür, iklim, norm ve kurallar çerçevesinde olması beklenmektedir. Her ne kadar örgütlerin beklentisi bu yönde olsa da örgüt içinde zaman zaman örgütsel norm ve değerlere ters düşen davranışlar sergilenebilmektedir. Bu kapsamda incelenebilecek olan üretkenlik karşıtı iş davranışları Spector ve Fox (2002) tarafından örgüt ve üyelerine karşı kasıtlı olarak gerçekleştirilen zarar verici davranışlar olarak tanılanmaktadır. Özünde örgüte ve çalışanlara zarar vermek olan kavram örgüt çalışanlarının örgütsel çıkarları göz ardı etmesine ilişkin kötü niyetini ifade etmektedir (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002: 37; Jones, 2004:1; Le Roy, Bastounis ve Minabas-Poussard, 2012: 1342).

Temel amacı örgüt ve üyelerine zarar vermek olan bu negatif davranışlar çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. İşe geç gelme, mola sürelerini uzatma, işi yavaşlatma, manipülasyon, iş arkadaşlarını çalışmaktan alıkoyma, iş birliği yapmama, yalan söyleme vb. davranışların yanı sıra saldırganlık, hırsızlık, taciz, sabotaj vb. gibi daha yüksek düzeyli zarar verme amaçlı davranışlar şeklinde de kendini göstermektedir (Fox, Spector ve Miles, 2001:

292; Spector, 2011: 343; Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron, 2010: 19).

Temeli örgütsel sapma davranışına dayanan üretkenlik karşıtı iş davranışları Bennett ve Robinson (2000)'un geliştirdiği yaklaşımla örgüte ve bireye yönelik olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Kişiler arası üretkenlik karşıtı davranışlar; alay etmek, kırıcı sözler söylemek, etnik, dini veya ırkçı söylemlerde bulunmak, hakaret etmek, utandırmak gibi davranışlar olarak kendisini göstermektedir (Bennett ve Robinson, 2000). Örgütsel boyutta bu davranışlar, örgütün mal ve eşyalarını kötüye kullanma veya yok etme, işi bilerek yanlış veya hatalı yapma, iş yerine ait bir eşyayı izinsiz alma, üstünün talimatlarına uymama, geri çekilme, işten erken ayrılma, rüşvet alma, işle ilgili problemleri üstüne bildirmeme davranışları olarak görülmektedir (Spector vd., 2006; Robinson ve Bennett, 1995).

Son yıllarda literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütsel etki ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlayan çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Bu davranışlar örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada örgütün tüm süreçlerine, çalışanlarına ve yapısına zarar veren, ayrıca örgütsel verimliliği azaltan davranışlardır (Demir ve Tütüncü, 2010; Mann, Budworth ve Ismaila, 2012: 142; Klotz ve Buckley, 2013: 115). Çalışanlar tarafından sergilenen iş davranışları örgüt normlarının dışına çıktığı zaman, bu zararlı davranışların sonuçları örgütün karar verme süreçlerini, üretkenliğini ve finansal maliyetlerini yani örgütün bütününe etkileyecek kadar geniş kapsamlı zararlara dönüşebilmektedir (Appelbaum, Laconi ve Matousek, 2007). Yine örgüt norm ve kurallarının dışında sergilenen bu davranışlar sonucu örgütün performansında düşüşler görülmekte ve bu düşüşler finansal yük oluşturmaktadır (Dunlop ve Lee, 2004; Tepper, 2000). Bu tür davranışlar işyerinde üretime verilen zararların yanı sıra, kişisel ilişkilerin bozulmasına, performans, verimlilik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkta düşüşlere, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise artışlara neden olmaktadır (Demir ve Tütüncü,

2010). Yine çalışanların sergiledikleri özensiz iş davranışları sonucunda üretilen mal ve hizmetin kalitesinde de düşüşler görülmektedir (Gruys ve Sackett, 2003).

2.3. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluş (well-being) kavramı Aristoteles'in mutluluk ile ilgili görüşlerine dayanmaktadır ve temelde erdemli olmakla ilgilidir (Ryff ve Singer, 2008; Ryff, 2014). İyi oluş, genel anlamda psikolojik sağlıkla ilişkili olup (Ryan ve Deci, 2001) içeriğinde duygusal iyi oluş (mutluluk, güven, umut gibi duyguları) psikolojik iyi oluş (otonomi, problem çözme, dayanıklılık ve dikkat etme/katılımı) ve sosyal iyi oluş (diğerleriyle iyi ilişkiler ve davranış bozukluğu, kötüye kullanma, kişilerarası şiddet ve zorbalık dışındaki tutumlar) öğelerini barındırmaktadır (Keyes, 2002; Dawson, Singh-Dhesi, 2010).

İyi oluş kavramı literatürde Hedonizm (hazcı) yani "öznel iyi oluş" ve Eudaimonizm (psikolojik işlevsellik) yani "psikolojik iyi oluş" olarak iki farklı bakış açısı ile incelenmektedir. Hazcılık bakış açısı iyi oluş kavramını yaşam doyumunu ve mutluluk ile açıklamaktadır ki bu öznel iyi oluş kavramı ile kendisine literatürde yer bulmuştur. Psikolojik işlevsellik bakış açısı ise iyi oluşu kişinin kendisini gerçekleştirme ve potansiyelini anlamlı bir şekilde kullanabilme yetisi olarak kavramsallaştırmaktadır (Keyes vd., 2002).

İlk olarak 1969'da Bradburn (1969) tarafından kullanılan psikolojik iyi oluş kavramı, olumlu duyguların daha fazla, olumsuz duyguların ise daha az yaşanması olarak tanımlanmıştır. Ancak bu tanımlama günümüz öznel iyi oluş kavramına karşılık gelmektedir. Hamurcu (2011)'ya göre öznel iyi oluş mutluluğu, doyumunu ve yaşam problemlerinin olmamasını içerirken, psikolojik iyi oluş, kişisel gelişimi, meydan okumayı, özerkliği, çaba harcamayı içermektedir. Bu noktada psikolojik iyi oluş kendini gerçekleştirme, kişisel gelişim, anlamlı amaçları sürdürme, çevre ile nitelikli ilişkiler kurma olarak tanımlanmaktadır (Keyes vd., 2002). Psikolojik iyi oluş en geniş anlamda yaşam amacı, öz gelişim ve kendini

gerçekleştirme olarak tanımlanmakta ve psikolojik işlevin en önemli parçalarından birini temsil etmektedir (Onraet, Van Hiel ve Dhont, 2013). Kişinin bireysel gelişimini sağlamak amacıyla hayata karşı harcadığı çaba (Waterman, 1993) ve bireysel olarak yaşamına ilişkin sorumluluklarını hissetmesi de kavramla örtüşmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

Psikolojik iyi oluş alanındaki önemli araştırmacılardan olan Ryff (1989a, 1989b, 1995), psikolojik iyi oluşun pozitif psikoloji çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu noktada örgütlerin en önemli kaynağı arasında kabul edilen çalışanların, psikolojik iyi oluşları ve bu iyi oluşun örgütsel çıktı ve sonuçlar ile ilişkisinin belirlenmesine yönelik çalışmaların sayısının ve konuya ilişkin ilginin son yıllarda giderek arttığı görülmektedir.

3. ARAŞTIRMA MODELİ

Çağa uygun olarak yaşanan büyük değişim ve yeniliklerin etkisiyle örgüt ve çalışanlar arasındaki psikolojik ilişkinin değeri ve önemi giderek artmaktadır. Örgütler çalışanlarından kurumlarını sevmelerini, sadakat ve özveri ile kurumlarına bağlı kalarak işlerine değer katmalarını beklemektedir. Bu anlamda çalışanların kişisel kimliklerini örgütleri ile birleştirecekleri ve kendi amaçları ile örgüt amaçlarını bir araya getirdikleri bir sahiplenme davranışı örgütsel özdeşleşmeyi ifade edecektir. Çalışanların örgüt norm ve kurallarının dışında bireysel ve örgütsel düzeyde sergiledikleri yıkıcı davranışlar olan üretkenlik karşıtı davranışlarının ancak örgüt ile özdeşleşmeleri ile azaltılabileceği düşünülmektedir. Yine bu anlamda hayatlarını anlamlı kılarak kendini gerçekleştirme becerilerini içinde barındıran olumlu duygulanımlara sahip bireylerin örgüt içinde ılımlı ve paylaşılan bir kültür oluşumuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kendi yaşamlarına ilişkin bir amacı ve gelişmeye ilişkin beklentileri olan bu çalışanların örgüt içinde mutlu ve işbirliğine açık olacağı, bunda örgüt performansına ve örgüt içi

ilişkilere olumlu şekilde yansıtacağı söylenebilir.

Yapılan literatür taramasında değişkenlerin farklı farklı kavramlarla ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları ile yönetim tarzı (Kanter ve Ülker, 2014); örgüt iklimi (Kanter ve Ülker, 2013); iş tatmini (Fatima, 2016; Bayram, Gursakal ve Bilgen, 2009); psikolojik sözleşme ihlali (Jensen, Opland ve Ryan, 2010); örgütsel vatandaşlık (Lavine, 2010; Sepector ve Fox, 2010; Spector ve Fox, 2002); örgütsel adalet (Ansari, Maleki ve Mazraeh, 2013; Fox, Spector ve Miles, 2001); işten ayrılma niyeti (Roxana, 2013); kötü amaçlı denetim (Ogunfowora, 2013); duygusal zeka (Güldü, 2014; Jung ve Yoon, 2012) kavramlarının birlikte incelendiği görülmüştür. Ancak araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel özdeşleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisini doğrudan konu edinen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışı rol ötesi davranışların negatif ucu olarak tanımlanmakta ve bu davranışlar bazı çalışmalarda rol ötesi davranışların pozitif ucu olarak kabul edilmekte olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile bir arada incelenmektedir (Spector ve Fox, 2010a, b; Fox vd., 2012; Dalal, 2005; Miles, Borman, Spector ve Fox, 2002; Fodchuk, 2007'dan Akt: Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu, 2014: 5). Yine Uçar (2015)' in Pierce vd. (2001; 2003)'den aktardığı şekilde sahiplenme duygusunun önemli davranışsal, duygusal ve psikolojik sonuçları vardır. Dittmar (1992) ise insanların, çeşitli somut ve soyut hedeflere ilişkin sahiplik duygusu hissettikleri andan itibaren kişinin hedefe yönelik bir yakınlık hissine kapıldığını belirtmektedir. Bu anlamda örgütsel özdeşleşmenin kişinin amaç ve hedeflerini örgütün amaç ve hedefleri ile bütünleştirmesini ifade eden örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık ve psikolojik sahiplenme ile yakın bir kavram olarak düşünülebilir. Bu anlamda örgütün amaç ve hedeflerini özümseyen ve örgüt ile bağ kuran çalışanların örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için harcayacağı çaba onların

yaşamını anlamlı kılma yolunda katkı sunacaktır. Yine örgütün başarı ve başarısızlıklarını içselleştiren bu çalışanların yıkıcı örgütsel davranışlardan uzak duracağı söylenebilir. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda çalışanların örgüt ile bütünleşme, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirme ve kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesi şeklinde tanımlanan örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltıcı bir unsur olabileceği beklentisi doğmuştur.

Buna göre araştırmanın ilk hipotezi;

H₁: Örgütsel özdeşleşme üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

Psikolojik iyi olma, duygusal ve bilişsel bileşenlerle değerlendirilen bireylerin psikolojik durumlarını ifade eder (Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ya da sosyal doğada yaşadığı deneyimler, kişiyi iş yerinde açıkça etkiler (Conrad, 1988). Aubé, Rousseau, Mama ve Morin (2006) yaptıkları araştırmada (2006) psikolojik iyi oluş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ele alınan parazitizm, kişilerarası saldırganlık, övünme ve kaynakların yanlış kullanımı arasında negatif ilişkiler tespit etmiştir. Yine Aubé, Rousseau, Mama ve Morin (2009) ekip çalışmasının önemli olduğu bir ortamda psikolojik iyi oluş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırdığı araştırmada değişkenler arasında negatif yönlü ilişkiler tespit etmiştir. Yine araştırmacılar psikolojik iyi oluşun devamsızlık, iş kazası ve verimlilik gibi örgütsel etkililiğin farklı göstergeleri ile ilişkili olduğunu belirtmektedir (Danna ve Griffin 1999; Hardy, Woods ve Wall, 2003; Van Dierendonck vd. 2004).

Bu anlamda araştırmanın ikinci hipotezi;

H₂: Psikolojik iyi oluş üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

Özdeşleşmenin olumlu bir benlik kavramını korumaya hizmet ettiği ve aslında toplumsal kimlik ile benlik saygısı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu, sosyal kimlik teorisinin

temel bir varsayımdır (Tajfel ve Turner, 1979). Literatürde örgütleri ile özdeşleşen çalışanların daha sağlıklı ve daha az strese maruz kaldıklarını belirten çalışmalar bulunmaktadır (Haslam ve Van Dick, 2011). Mishra ve Bhatnagar (2010) araştırmalarında duygusal uyumsuzluğun örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve duygusal iyi oluş ile ilişkisi üzerinde aracılık etkisine sahip olduğunu belirtmektedir. Avanzi, Dick, Francaroli ve Sarchielli (2012) kendi gruplarıyla çok iyi özdeşleşen çalışanların iş arkadaşlarını daha olumlu algılamaya meyilli, yine bu çalışanların daha işbirlikçi ve destekleyici olduğunu belirtmektedir. Araştırmacılar örgütleri ile özdeşleşen çalışanların örgütleri ile daha az özdeşleşen çalışanlardan daha yüksek iyi oluş düzeyine sahip olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Wegge, Dick, Fisher vd., (2006) örgütleri ile yüksek düzeyde özdeşleşen çalışanların, iş motivasyonu ve iyi oluş düzeylerinin arttığını belirtmektedir. Avanzi vd. (2012) örgütsel özdeşleşmenin iyi oluş üzerindeki etkisinde işkolikliğinin aracı rolünü belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin iş kolikliği azaltarak çalışanların iyi oluş düzeylerini artırdığı ancak çok yüksek düzeydeki özdeşleşmenin olumlu etkisinin azalarak yüksek düzeyde işkolikleşmeye yol açtığını tespit etmişlerdir.

Örgütsel özdeşleşme ile araştırmanın aracı değişkeni olan psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiler Harris ve Cameron (2005) tarafından incelenmiştir. Araştırmacılar aktarıldığı üzere özdeşleşme olumlu bir benlik kavramını korumaya hizmet etmekte ve aslında sosyal kimlik ile benlik saygısı arasında güçlü, pozitif bir korelasyon bulunmaktadır (Crocker, Luhtanen, Blaine ve Broadnax, 1994; Tang ve Gilbert, 1994). Yine Cameron (1999) üniversite öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada psikolojik iyi oluş ve özdeşleşmenin alt boyutları olan grup içi etkiler ile grup bağları arasında spesifik ilişkiler tespit etmiştir. Harris ve Cameron (2005) örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerini belirlemeye amaçladıkları çalışmalarında

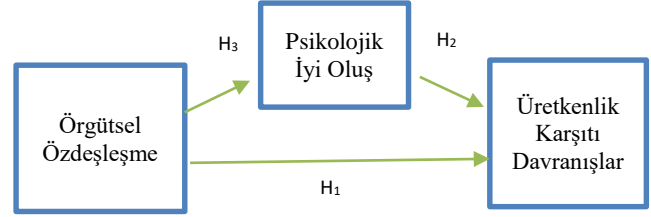
özdeşleşme ve bağlılık ile psikolojik iyiliğin çeşitli yönleri arasındaki öngörücü ilişkiler tespit etmişler ancak bu ilişkilerin yaygın olmaktan ziyade spesifik olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacıların yapılacak deneysel çalışmalarla sonuçların yenilenmesi yönündeki önerileri doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₃: Örgütsel özdeşleşme psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

Örgüt içindeki norm, kural ve standartlardan sapma davranışlarının örgütsel süreç ve sonuçlar üzerindeki etkisinin azaltılmasında örgütsel özdeşleşmenin önemli bir rol üstlendiği düşünülmektedir. Yine bu ilişkide kişinin kendini gerçekleştirme, özerklik ve çevre ile nitelikli ilişkiler kurma becerilerini ifade eden psikolojik iyi oluş düzeylerinin nasıl bir rol üstlendiğini belirlemeye yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluş aracılık rolüne sahip olabilir. Bu tartışmadan hareketle, bu araştırmanın son hipotezi;

H₄: Psikolojik iyi oluş örgütsel özdeşleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracı rolüne sahiptir.

Araştırmaya esas oluşturan aracı değişken yaklaşımına göre bağımlı değişkenin hem bağımsız hem de aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır. Yine aracı değişken ile bağımsız değişkenin birbiri ile ilişkisinin bulunması da bir başka koşulu oluşturmaktadır (Baron ve Kenny, 1986). Bu araştırmada “örgütsel özdeşleşme” bağımsız değişken iken “üretkenlik karşıtı iş davranışları” bağımlı değişkeni, “psikolojik iyi oluş” ise aracı değişkeni oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın modeli Şekil’1 deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.1. Materyal, Yöntem ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bağıntısal modele sahip olan araştırma için kullanılan veriler Nevşehir ilindeki iki özel ve bir devlet hastanesi olmak üzere üç hastane çalışanlarından elde edilmiştir. Şubat-Haziran 2018 tarihleri arasında bu hastanelere ilişkin net bir çalışan sayısı elde edilememiş ve veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Gönüllülük esaslı ile katılımcılara dağıtılan 350 anketten 297 tanesi geri dönmüş ancak 290 tanesi araştırma için kullanılmaya uygun bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan verilerin toplanmasından önce gerçekleştirilen pilot uygulama ile anket formunun anlaşılabilirliği test edilmiştir. Pilot çalışma için örneklemden seçilen 73 kişiye ön uygulama yapılmış ve tüm ifadelerle ait cevaplar yardımı ile toplam ölçek skorları belirlenerek gözden geçirilmiştir. Elde edilen veriler ışığında ölçeğin araştırma için kullanılabilirliği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma örnekleminin bu şekilde belirlenmesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır.

Emek yoğun yapısı, karmaşık ve değişken iş süreçleri ile sağlık sektörü birçok farklı iş ve meslek grubunu çatısı altında toplayan ve toplumun tümüne hizmet üreten yapılardır. İnsan ve insan sağlığına verilen önemin artması ile birlikte bu sektörün doğru, etkin ve verimli bir şekilde çalışmasına olanak sağlayacak düzenlemeler de dikkat çekmeye başlamıştır. Bu kapsamda hem özel sektörde hem de devlete bağlı kuruluşlarda çeşitli düzenleme ve politikalar ile toplumsal refah ve gelişmişliğe

katkı sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır.

Sağlık sektöründe hizmet alanların özel durumları duyguların uç noktalarda yaşanmasına neden olmaktadır. İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı bu yapılarda sürekli ve yoğun şekilde maruz kalınan duygudurum değişikliği çalışan davranışlarına da çeşitli şekillerde yansımaktadır. Öyle ki örgütünü, yöneticilerini, örgütte var olan kültürü, politikaları ve amaçları benimsemeyen çalışanların örgütlerine karşı geliştirecekleri saldırgan tutumlar hissedilen duygunun yoğunluğuna göre şekillenmektedir. Kimi çalışan sadece sessizliği benimserken, kimi çalışanlar sabotaj, saldırganlık ya da zorbalık gibi nezaketten uzak davranışlar sergileyebilmektedir. Yine bu davranışların ortaya çıkmasında ya da azaltılmasında çalışanların ruhsal durumları ve iyilik halleri önem arz etmektedir.

İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı bu emek yoğun yapılarda çalışanların örgütleri ile bütünleşmelerinin örgütsel ve bireysel düzeyde üretkenlik ve verimliliğe katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yine örgütü ile yüksek düzeyde özdeşleşme ile sağlık çalışanlarının verdikleri hizmetin kalite ve niteliğini iyileştirmeye yönelik çabalarının artacağı umulmaktadır. Bireylerin çok çeşitli ihtiyaçlarını tatmin etmeye yönelik hizmet veren bu kuruluşlarda sıklıkla maruz kalınan yıkıcı duygular belirli bir süre sonunda kronik hale gelebilmektedir. Oysa çalışanların sahip olacakları olumlu duygulanımlar ile geliştirecekleri yaşama felsefeleri amaçlarına, hedeflerine ve işlerine yansiyarak pozitif bir şekilde örgüte katkı sağlayacaktır. Bu anlamda gerçekleştirilen bu çalışma ile emek yoğun bu örgütlerdeki durumun tespit edilmesi ve gerekli eğitim-geliştirme faaliyetlerinin planlanmasının hem çalışanlar hem de hizmet alanlar için artı değer yaratacak oluşu örneklemin belirlenmesine esas oluşturmıştır.

3.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırma hipotezlerini aydınlatmaya yardımcı olacak en iyi yöntemin anket olacağı düşüncesi

ile oluşturulan soru formları çalışanlara elden dağıtılmış ve uygun bir zaman aralığında cevaplamaları istenmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadelerin eşit aralıklı olduğu varsayılan ve “Kesinlikle katılıyorum ve Kesinlikle katılmıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Araştırmanın temel değişkeni olan örgütsel özdeşleşme algısını ölçmek adına Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Türkçe yazında Tak ve Aydemir (2004) ve Polat (2009) tarafından açımlayıcı faktör analizi yapılarak kullanılmıştır. “Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.” ve “Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarım gibi hissederim.” gibi 6 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek adına keşfedici faktör analizinden (KFA) yararlanılmıştır. Analiz öncesi incelenen Kaiser-Meyer Olkin (KMO= ,756) ve Bartlett testi (108,371; $p<0.01$) sonuçlarına göre örneklem büyüklüğünün yeterli ve anlamlı olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda 2 maddenin faktör yüklerinin 0.40’ın altında kaldığı görülmüştür. Analiz dışında bırakılan 2 madde sonrasında analiz tekrarlanmış ve kalan maddelerin faktör yüklerinin .84 ile .58 arasında olduğu görülmüştür. Tek faktörlü yapısı doğrulanan ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Araştırmanın bağımlı değişkeni olan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek için Bennett ve Robinson’ın (2000) iki boyutlu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin birçok çalışmada kullanılmış olması ve iki boyutu ile bütüncül bir araştırma imkanı sunması tercih sebebi oluşturmaktadır. Orijinali 19 ifadeden oluşan ölçekte 12 ifade örgütsel boyutu, 7 ifade ise kişiler arası boyutu ölçülmektedir. “Çalışma arkadaşlarıma kaba davranırım” ve “Bilinçli olarak, gereğinden yavaş çalışırım” vb. ifadeler ölçekte yer almaktadır. Ölçeğin yapısının belirlenmesi adına yapılan KFA öncesi yine

KMO (.878) testi değerleri ve Bartlett testi (383,312; $p<0.01$) sonuçları incelenmiştir. KMO sonucuna göre örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu; Bartlett testi (383,312; $p<0.01$) sonucunun ise anlamlı olduğu söylenebilir. KFA sonuçları ölçeğin iki faktörlü yapısı doğrulanmış ancak 2 maddenin faktör yükünün 0.40 bir maddenin ise iki faktöre birden dağılması analiz tekrarını gerektirmiştir. Belirtilen maddelerin analiz dışına alınması ile tekrarlanan analiz sonucunda tek boyutlu faktörün yüklerinin .80 ile .56 arasında dağıldığı görülmüştür. Hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .84 gibi yüksek bir değeri işaret etmektedir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek adına Diener, Scollon ve Lucas, (2009) tarafından geliştirilen sekiz maddeli ölçek kullanılmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçekte “Amaçlı ve anlamlı bir hayat

sürüyorum.” ve “Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Yine KFA öncesi yapılan KMO (.767); ve Bartlett testi (660,899; $p<0.01$) sonuçları örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Temel bileşenler analizine göre yapılan KFA sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup; faktör yüklerinin .83 ile .49 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Son olarak hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .82 olarak bulunmuştur.

Keşfedici faktör analizlerinden sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin maddeleri ile ilişkilerinin belirlenebilmesi adına Amos programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış ve ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin hesaplanan DFA sonuçları tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

DĞŞ.	X ²	d.f.	CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
			< 5	>.80	>90	>90	>90	<.08
ÖÖ	4.525	2	2.262	.92	.98	.97	.95	.07
ÜKİD	37,182	20	1.85	.87	.93	.95	.90	.07
PİO	56.251	13	4.32	.80	.91	.90	.90	.08

ÖÖ=Örgütsel özdeşleşme, ÜKİD=Üretkenlik Karşıtı İş Davranış, PİO= Psikolojik iyi oluş

Analiz sonucunda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin tek faktörlü, üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin iki faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ancak psikolojik iyi oluş ölçeğinin bir ifadesi çıkarılarak analiz tekrarlanmış ve yukarıda ifade edilen değerler ile ölçeklerin uyum iyiliği gösterdiği tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya katılanların %50,3’ü kadın, %49,7’si erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %53,3’ü evli, %46,7’si bekar; %51’inin lisans, %32,4’ünün yüksek lisans, %9,1’inin önlisans, %7,5’inin lise mezuniyet düzeyine sahiptir. Çalışma süresine göre

çalışanların %51’inin 1-5 yıl arası, %32’sinin 1 yıldan daha az bir süredir, %17’sinin 6 ve daha uzun yıldır sağlık sektöründe çalıştıkları görülmüştür.

4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma verileri doğrultusunda değişkenlere ilişkin ortalamalar, standart sapma ve korelasyon katsayıları hesaplanmış, bu bağlamda çalışanların örgütsel özdeşleşme, üretkenlik karşıtı davranışlar ve psikolojik iyi oluşlarına ilişkin değerler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları

	Ort.	S.S.	1	2	3
1.ÖÖ	3,34	,834	1		
2.ÜKİD	2,23	,788	-,230**	1	
3.ΠİO	3,17	,629	,156**	-,168**	1

** İlişkinin %1 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (p<0.01).

Tablo 2’de yer alan değerler incelendiğinde bağımlı, bağımsız ve aracı değişken arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Korelasyon matrisi; örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları (r=-,230, p<0,01) arasında negatif, psikolojik iyi oluş arasında (r=,156, p<0,01) ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğuna işaret etmektedir. Yine üretkenlik karşıtı davranışları ile psikolojik iyi

oluş arasında ise (r= -,168, p<0,01) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek çalışanların daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme eğiliminde olacağı söylenebilir.

4.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma modelinin ve hipotezlerinin sınanması amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizinden faydalanılmıştır. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü test etmek adına gerçekleştirilen analize ilişkin sonuçlar tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Regresyon analizi sonuçları

Model	Regresyon Katsayıları				Model İstatistikleri
	B	S.H.	β	t	
Birinci Adım Bğmsz:ÖÖ Bğmlı:ÜKİD	-,250	,08	-,273**	-3,094	R= ,250; R ² =,063; F=9,572; p=0,002
İkinci Adım Bğmsz:ÖÖ Bğmlı: ΠİO	,719	,090	,556**	8,000	R=,556; R ² =0,309; F=63,997; p=0,000
Üçüncü Adım Bğmsz: ΠİO Bğmlı:ÜKİD	-,301	,066	-,357**	-4,566	R=,357; R ² =0,127; F=20,847; p=0,000
Dördüncü Adım Bğmsz:ÖÖ Bğmsz: ΠİO Bğmlı: ÜKİD	-,082 -,265	,103 ,079	-,075 -,315**	-,802 -3,344	R=,362; R ² =,131; F=10,719; p=0,000

İlk adımda örgütsel özdeşleşme üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönlü anlamlı (β=-,273 (p<0.001), ikinci adımda aracı değişken olan psikolojik iyi oluş örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif anlamlı (β=,556; p<0.001), üçüncü adımda ise psikolojik iyi oluş üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönlü anlamlı (β=-,357; p<0.001) etkiye sahiptir. Hiyerarşik regresyon analizinin son adımında ise, örgütsel özdeşleşme ve aracılık etkisi araştırılan psikolojik iyi oluşun birlikte üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda psikolojik iyi oluşun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki negatif yönlü anlamlı etkisinin (β,-315; p<0.001) sürdüğü; ancak örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş

davranışları üzerinde herhangi anlamlı bir etkiye (β = -,075; p=0,424) sahip olmadığı bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, psikolojik iyi oluş modele eklendiğinde; örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi β=-,273 (p<0.001) değerinden β=-,075 (p=0,424) değerine azalarak istatistiksel olarak anlamlı etkisini yitirmiştir. Bu bulgular örgütsel özdeşleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun tam aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Yani, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluşu artırdığı ve psikolojik iyi oluşun da üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı doğrulanmıştır. Değişkenler arasında ortaya çıkan aracı etkinin anlamlılığı için Sobel

Testinin anlamlılık katsayısına bakılmıştır. Sobel testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($Z=-2,340, p<0.005$; $p=0.034$) olduğu bulunmuştur.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı sağlık sektöründe çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun nasıl bir rol üstlendiği incelenmiştir. Araştırma modeli belirlenen örneklem kapsamında oluşturulan bir model ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizler kapsamında öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı davranışları arasında negatif, psikolojik iyi oluş arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte üretkenlik karşıtı iş davranışları ile psikolojik iyi oluş arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek çalışanların daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme eğiliminde olacağı söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu Aubé vd. (2006; 2009)'nin araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisini belirleye yönelik yapılan analizler sonucunda ise sırasıyla;

Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönlü ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütleri ile özdeşleşen çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azalacağı söylenebilir. Bu anlamda araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir. Daha öncede belirtildiği gibi alan yazında örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Beklendiği gibi iki kavram arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiş ancak araştırmanın bu sonucunu literatürle

karşılaştırma imkanı bulunamamıştır. Yine araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme psikolojik iyi oluşu pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilerken; psikolojik iyi oluş ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuç doğrultusunda örgütleri ile bütünleşen, kendi başarıları ile örgütün başarılarını birlikte değerlendiren çalışanların psikolojik olarak daha iyi olacakları; yine bu iyiliğin de örgütlerde istenmeyen negatif tutum ve davranışları içeren üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltacağı söylenebilir. Bu anlamda araştırmanın H_2 ve H_3 desteklenmektedir. Psikolojik iyi oluş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında görülen negatif yönlü anlamlı ilişkiler sonucu Aubé vd. (2009)'nin Kanada'da takım çalışması ortamında üretkenlik karşıtı iş davranışları ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Yine örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler Harris ve Cameron (2005), Avanzi vd. (2012) ile Wegge vd. (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile uyum göstermektedir.

Baron ve Kenny (1986)'nin önerdiği aracılık modeli doğrultusunda oluşturulan modelin gerekli koşulları sağladığı görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye psikolojik iyi oluşun aracı değişken olarak modele dahil edilmesi ile örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin anlamsızlaşarak etkisinin azaldığı ve böylece psikolojik iyi oluşun kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Yani, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluşu artırdığı ve psikolojik iyi oluşun da üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı doğrulanmıştır. Psikolojik iyi oluşun üstlendiği bu kısmi aracılık rolü üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir kısmının psikolojik iyi oluş ile azaltılabileceği, ancak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyen başka kavramlarında olduğuna işaret etmektedir. Bu araştırma bağlamında örgütsel

özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş üzerinden üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı doğrulanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik iyi oluş ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları ile ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu doğrudan ilişkilerin yanı sıra örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü üstlendiği görülmektedir. Bu örneklem çerçevesinde örgütleri ile bütünleşen çalışanların, psikolojik olarak iyi olmaları ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azalacağı söylenebilir. Bu bağlamda örgüt ile çalışanlar arasında yaratılacak sinerji ile birlik ve beraberlik ruhunun örgütün tüm kademelerine yayılması sağlanmalıdır. Yine çalışanlar ile örgüt amaçları arasında sağlanacak uyum onların örgütlerini benimsemelerine yardımcı olacaktır. Keyes vd. (2002)'nin belirttiği üzere yaşamda karşılaşılan varoluşsal meydan okumaları yönetme becerisi olan psikolojik iyi oluş üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltarak işte ve performansta başarının artmasını katkılar sunacaktır (Diener ve Chan, 2011).

Örgüt içinde herkes tarafından benimsenip özümsecek bir örgüt kültürünün yaratılması ile çalışanların özdeşleşme düzeyleri olumlu bir şekilde etkilenecektir. Yine örgüt içinde hakim kılınacak güven iklimi ile çalışanların örgütleri yararına davranışlarda bulunma ihtimalleri de artacaktır. Çalışanların örgütleri ve yöneticileri tarafından desteklendiklerine ilişkin algılarının yükseltilmesi yine bir başka özdeşleşme öncülü olarak düşünülebilir. Örgüt ve çalışanlar arasında kurulacak bağlar ve geliştirilecek olumlu duygulanımlar ile çalışanların örgütlerine katkı sağlayacak eylem ve davranışlarda bulunma ihtimalleri de yükselecektir. Tüm bunlara ek olarak örgütün insan kaynakları seçme ve sağlamaya yönelik faaliyetlerinde uygulanacak davranışsal ve psikolojik testlerin önemi unutulmamalıdır. İstihdam edilecek personelin uygun testlerden geçirilerek seçilmesinin yanı sıra hali hazırda bulunan personelin psikolojik iyi oluş

düzeylerinin yükseltilmesine yönelik eğitim ve uygulamaların planlanarak hayata geçirilmesi önemlidir.

Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmasında psikolojik iyi oluşun yardımcı olduğu düşünüldüğünde örgütlerin çalışanlarının psikolojik iyi oluşlarını destekleyecek örgütsel yapıyı oluşturması, uygun liderlik yaklaşımları ile çalışanlarını motive etmesi önemli görülmektedir. Çalışanların hayatlarını anlamlı kılmaya ilişkin yetenekleri ve kendini gerçekleştirilmeye ilişkin çabaları örgütler tarafından desteklendiğinde onların örgüte sunacakları katkının daha yüksek seviyelere ulaşacağı düşünülmektedir. Bu anlamda çalışanların bireysel amaç ve hedeflerinin desteklendiği ve bunları gerçekleştirmeye uygun örgütsel koşulların yaratılması önerilmektedir.

İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı sağlık işletmelerinde sürekli ve yoğun şekilde maruz kalınan duygu-durum değişikliği çalışan davranışlarına da çeşitli şekillerde yansımaktadır. Öyle ki örgütünü, yöneticilerini, örgüte hakim olan kültürü, politikaları ve amaçları benimsemeyen çalışanların örgütlerine karşı geliştirecekleri saldırgan tutumlar hissedilen duygunun yoğunluğuna göre şekillenmektedir. Kimi çalışan sadece sessizliği benimserken, kimi çalışanlar sabotaj, saldırganlık ya da zorbalık gibi nezaketten uzak davranışlar sergileyebilmektedir. Yine bu davranışların ortaya çıkmasında çalışanların ruhsal durumları ve iyilik halleri önemli rol oynamaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek çalışanların bu olumsuzluklara odaklanmak yerine kendisini gerçekleştirmek ve yaşam amacını bulmaya ilişkin çabaları onların bu olumsuz duyguları tolere edebildiği söylenebilir.

Sağlık işletmelerinde uzun çalışma sürelerinin yanı sıra performansa ilişkin kaygılar çalışanların duygu ve davranışlarına çeşitli şekillerde yansımaktadır. Çalışanlar tarafından paylaşılacak amaç ve hedeflerin belirlenerek bunların çalışanlar tarafından benimsenmesi

önemlidir. Bu noktada örgütsel amaç ve hedeflerin belirlenirken çalışanların görüşlerinin alınması, katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi bu uyumu kolaylaştıracaktır. Çalışanların bireysel amaç ve hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacak bir yapı, yönetim anlayışı ve kültürün varlığı zamanla çalışan ve örgüt amaçları arasında bir paralellik görülmesine katkı sağlayacaktır. Bu noktada örgütün kimliği ile kendi kimliğini bütünleştiren çalışanların üretkenliğe engel teşkil edecek davranış ve eylemlerden uzaklaşığı, bunu da çalışanın kendisini geliştirme, çevresi ile nitelikli ilişkiler kurma ve özerklik becerileri yardımı ile yapacağı söylenebilir.

Yukarıdaki önerilere ek olarak araştırmanın farklı sektör ve çalışanlar üzerinde yine farklı değişkenler ile tekrar edilmesi önerilmektedir. Alan yazında örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisini belirlemeye yönelik çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki

ilişkide öz-bilinç, öz-denetim, psikolojik sahiplenme ve öznel iyi oluş gibi kavramlarında düzenleyici ya da aracı değişken olarak nasıl bir rol üstlendiğinin belirlenmesi bundan sonraki araştırmalar için önerilebilir.

Örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun rolünü belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın alan yazına ve uygulayıcıları katkı sağlamanın yanı sıra çeşitli kısıtlar içermektedir. Öncelikle araştırma verilerinin toplanmasında yararlanılan anket yöntemi ve katılımcıların verdikleri cevapların objektifliği araştırmanın ilk kısıtını oluşturmaktadır. Yine araştırmanın yalnızca Nevşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanların araştırma örneklemini oluşturması araştırma sonuçlarını genellemeye engel teşkil etmektedir. Bu anlamda farklı örneklem grupları ile yapılacak çalışmalar araştırma sonuçlarının onaylanmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

Ansari, M. E., Maleki, S. ve Mazraeh, S. (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and engagement. *Journal of American Science*, 9(1), 350-359.

Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.

Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C. ve Morin, E. M. (2009). Counterproductive Behaviors and Psychological Well-Being: The Moderating Effect of Task Interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 351-361.

Aubé, C., Rousseau, V., Morin, E. M. ve Langdeau, P. É. (2006). Les Comportements Contre-Productifs Dans Un Contexte De Travail En Équipe: Développement Et Validation D'une Représentation Multidimensionnelle "Counterproductive Behaviors In A Teamwork

Setting: Development And Validation Of A Multidimensional Framework", in *14th Conference Of The Association Internationale De Psychologie Du Travail De Langue Française, Hammamet, Tunisia*.

Avanzi, L., Van Dick, R., Fraccaroli, F. ve Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, work holism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289-307.

Bayram, N., Gursakal, N. ve Bilgel, N. (2009). Counterproductive Work Behaviour Among White-Collar Employees: A Study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 180-188.

Bennett R. J. ve Robinson S. L. (2000). Development of A Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.

- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*, Aldine Publications.
- Britt, C. ve Ravelo, L. (2006). Organizational Identification, In Merged Companies: A Comparison of a Colombian Governmental and a German Medical Institution. Marburg/Germany: Philipps-Universität Marburg Doctoral Dissertation.
- Buchanan Ii, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cameron, J. E. (1999). Social Identity and The Pursuit of Possible Selves: Implications for the Psychological Well-Being of University students. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3(3), 179.
- Cheney, G. ve Tompkins, P. K. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Communication Studies*, 38(1), 1-15.
- Cilasun, A. (2016). Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi, Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Conrad, P. (1988). Health and Fitness at Work: A Participants' Perspective. *Social Science Medicine*, 26, 545-550.
- Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B. ve Broadnax, S. (1994). Collective Self-Esteem and Psychological Well-Being Among White, Black, And Asian College Students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 503-513.
- 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
- Danna, K. ve Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in The Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25, 357-384. doi: 10.1177/014920639902500305
- Dawson, J., Singh-Dhesi, D. (2010). Educational Psychology Working to Improve Psychological Well-Being: An Example. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 15(4), 295-310, DOI:10.1080/13632752.2010.523213.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Arastirmalari Dergisi*, 21(1), 64-74.
- Diener, E. ve Chan, M. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, And Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Scollon, C. N. ve Lucas, R. E. (2009). "The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness", in *Assessing Well-Being*. (pp. 67-100). Springer, Dordrecht.
- Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: To have is to be*. Harvester Wheatsheaf and St. Martin's Press.
- Dunlop, P.D. ve Lee, K. (2004). Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behaviour, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil the Whole Barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquall, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2),239-263.
- Fatima, A. (2016). Impact of Workplace Ostracism On Counter Productive Work Behaviors: Mediating Role of Job Satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2), 388-408.
- Fodchuk, K. M. (2007). Work Environments That Negate Counterproductive Behaviours and Foster Organizational Citizenship: Research-Based Recommendations for

Managers. *The Psychologist Manager Journal*, (10-1), 27-46.

Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001), Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K. ve Kessler, S. R. (2012). The Deviant Citizen: Measuring Potential Positive Relations Between Counterproductive Work Behaviour And Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 199-220.

Güldü, Ö. (2014). Kadın Çalışanların Yaşam Doyumu, Duygusal Zekâ ve Ahlaki Olgunluk Düzeylerinin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 48-64.

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.

Hamurcu, H. (2011). Ergenlerin Yetkinlik İnançları ve Psikolojik İyi Oluşlarını Yordamada Psikolojik İhtiyaçlar. Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.

Hardy, G. E., Woods, D. ve Wall, T. D. (2003). The Impact of Psychological Distress on Absence From Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 306.

Harris, G. E. ve Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne des Sciences Du Comportement*, 37(3), 159-169. <https://doi.org/10.1037/h0087253>

Haslam, S. A. ve Van Dick, R. (2011). A Social Identity Approach to Workplace Stress. *Social Psychology and Organizations*, 325-352.

Hogg, M.A. ve Vaughan, G.M. (2002). *Social Psychology* (3rd ed.) London: Prentice Hall.

İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 11(6), 160-177.

İşık, M. ve Zincirkıran, M. (2016). Kurumsal İtibar Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Doğu Anadolu Bölgesindeki Üniversiteler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 89-106. DOI: 10.20491/isarder.2016.191

Jensen, J. M., Opland, R. A. ve Ryan, A. M. (2010). Psychological Contracts and Counterproductive Work Behaviors: Employee Responses to Transactional and Relational Breach. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 555-568.

Jones, D.A. (2004). Counterproductive Work Behavior Toward Supervisors & Organizations: Injustice, Revenge, & Context. *Academy of Management Best Conference Paper*, School of Business Administration University of Vermont, Burlington.

Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2012). The Effects of Emotional Intelligence On Counterproductive Work Behaviors and Organizational Citizen Behaviors Among Food and Beverage Employees In A Deluxe Hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369-378.

Kanten, P. ve Ülker, F. E. (2013). The Effect of Organizational Climate On Counterproductive Behaviors: An Empirical Study On the Employees of Manufacturing Enterprises. *The Macrotheme Review*, 2 (4), 144-160.

Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.

Kanter, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı*

Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32,16-40.

Kelloway, E. K., L. Francis, M. Prosser and J. E. Cameron. (2010). Counterproductive Work Behavior as Protest, *Human Resource Management Review*, 20(1),18-25.

Keyes, C. L. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 207-222.

Klotz, A. C. ve Buckley, M. R. (2013). A Historical Perspective of Counterproductive Work Behavior Targeting the Organization. *Journal of Management History*, 19 (1), 114 -132.

Mishra, S. K. ve Bhatnagar, D. (2010). Linking Emotional Dissonance and Organizational Identification to Turnover Intention and Emotional Well-Being: A Study of Medical Representatives in India). *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 49(3), 401-419.

Lavine, H. (2010). A Sketch of Political Psychology. *Political Psychology*, 1. <https://pdfs.semanticscholar.org/d82c/afcdcd c1ec8e0e8592cec783339e9095b852.pdf>

Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). Interactional Justice and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Negative Emotions. *Social Behavior and Personality*, 40(8), 1341-1356.

Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.

Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (2001). Identification in Work, War, Sports, And Religion: Contrasting The Benefits and Risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222.

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.

Mann, S.L., Budworth, M. ve Ismaila, A. S. (2012). Ratings of Counterproductive Performance: The Effect of Source and Rater Behaviour. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61 (2), 142-156.

Mariano, J. A., F. Molero, G. Topa ve J.-P. Levy Mangin, (2011). The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Identification On Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10 (1), 103-119.

Martinko, M. J., Gundlach, M. J. ve Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1/2), 36-50.

Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). Building an Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior with Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 51-57.

Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.

Ogunfowora, B. (2013). When the Abuse Is Unevenly Distributed: The Effects of Abusive Supervision Variability on Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1105-1123.

Onraet, E., Van Hiel A. ve Dhont, K. (2013), The Relationship Between Right-wing Ideological Attitudes and Psychological Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39, (4), 509-522. doi:10.1177/0146167213478199

Öz, E. Ü. ve Bulutlar, F. (2009). Algılanan Kurumsal İtibar ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak

Özdeşleşmenin Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 35-52.

Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.

Pratt, M. G. (1998). Central Questions in Organizational Identification. *Identity in organizations*, 24(3), 171-207.

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. doi: 10.2307/256693.

Roxana, A. C. (2013). Antecedents and Mediators of Employees' Counterproductive Work Behavior and Intentions to Quit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 219-224.

Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 141-166.

Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.

Ryff, C. D. (1989a). Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12 (1), 35-55.

Ryff, C. D. (1989b). Happiness is Everything, or is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.

Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in The Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.

Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.

Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4 (4), 99-104.

Scott, S. G. ve Lane, V.R. (2000). A Stakeholder Approach to Organizational Identity. *Academy of Management Review*, 25, 1.

Spector, P. E. (2011). The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.

Spector, P. E. ve Fox, S. (2010a). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior?. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 21-39.

Spector, P. E. ve FOX, S. (2010b). Theorizing about the Deviant Citizen: An Attributional Explanation of the Interplay of Organizational Citizenship and Counterproductive Work Behavior. *Human Resource Management Review*, 20, 132-143

Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior ve Organizational Citizenship Behaviour. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.

Spector, P.E., S. Fox, L. M. Penney, K. Bruursema, A. Goh ve S. Kessler. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.

Tajfel, H. ve J. C. Turner (1979). *An Integrative Theory of Intergroup Conflict*. In Social Psychology of Intergroup Relations, ed. W. G. Austin and S. Worchel. Monterey: Brooks/Cole, pp. 33-47

Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma*" 12.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Tang, T. L. ve Gilbert, P. R. (1994). Organization-Based Self-Esteem Among Mental Health Workers: A Replication and Extension. *Public Personnel Management*, 23, 127-132

Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.

Turner, J. C. (1982). "Towards a Cognitive Redefinition of the Social Group," in Social Identity and Intergroup Relations, ed. Henri Tajfel, Cambridge, Great Britain: Cambridge University Press.

Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(1), 143-166.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.

Uçar, Z. (2015). Kontrol Algısı-Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58.

Van Dick R., Grojean M. W., Christ O. ve Wieseke J. (2006). Identity and The Tra Mile: Relationships Between Organizational Identification and Organizational Cizenship Behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301.

Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.

Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C. ve Stride, C. (2004). Leadership Behavior And Subordinate Well-Being. *Journal of occupational health psychology*, 9(2), 165.

Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions in Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudiamonia) And Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.

Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C. ve Moltzen, K. (2006). Work Motivation, Organisational Identification, And Well-Being In Call Centre Work. *Work & Stress*, 20(1), 60-83.