

Citation: Uysal, H. T. (2018), Çalışanlarda İşe Yabancılaşmanın Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi, BMIJ, (2018), 6(4): 1434-1454 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i4.405>

ÇALIŞANLARDA İŞE YABANCILAŞMANIN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

H. Tezcan UYSAL¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 14/12/2018

Accepted Date (Kabul Tarihi): 28/12/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 04/01/2019

ÖZ

Bu araştırmanın amacı; işe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek, eğer anlamlı bir ilişki var ise üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde işe yabancılaşmanın hangi boyutunun ne düzeyde bir etkisi olduğunu tespit etmek ve bu sonuçları örgütsel açıdan yorumlamaktır. Bu amaca bağlı olarak Zonguldak ilinde özel sektörde çalışan 246 kişiden yüz yüze anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler SPSS programı ile değerlendirilmiş ve verilere yönelik olarak; Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), güvenilirlik analizi, normallik analizi, Pearson korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi, Independent Sample T testi ve One-Way ANOVA testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen bu analizler sonucunda; işe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmış ve işe yabancılaşmanın üç boyutunun da çalışanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önemli düzeyde arttırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sapma, İşe Yabancılaşma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

JEL Kodları: M1, M12, J81

THE EFFECT OF WORK ALIENATION ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS IN WORKERS

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is a significant relationship between alienation and anti-productivity work behavior and if there is, to determine the extent and level of alienation on counterproductive work behavior and to evaluate the results in terms of organizational aspects.. For this purpose, data were obtained from 246 individuals working in the private sector in Zonguldak province via face-to-face survey method. This obtained data were evaluated using the SPSS program. Confirmatory Factor Analysis, reliability analysis, normality analysis, Pearson correlation analysis, multiple regression analysis, Independent Sample T test and One-Way ANOVA test were implemented to the data. As a result of these analyses, a significant and medium-level relationship was determined between the alienation to work and anti-productivity work behavior and found that all three dimensions of the alienation to work significantly increased the anti-productivity work behavior of the employees.

Keywords: Organizational Deviance, Work Alienation, Counterproductive Work Behaviors

JEL Codes: M1, M12, J81

¹ Öğr.Gör.Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, h.tezcanuysal@hotmail.com

<http://orcid.org/0000-0002-8962-7824>

1. GİRİŞ

Örgütlerde iletişime bağlı olarak çalışanların diğer çalışanlara, örgüt yöneticilerine ve organizasyon yapısına karşı geliştirdiği olumlu ve olumsuz tutumlar bütünlük olarak örgüt atmosferini oluşturmaktadır. Bu atmosferin çalışanlar üzerinde yüksek düzeyde etkisi bulunmaktadır. Özellikle de kötü örgüt atmosferinin pozitif tutumlara sahip çalışanlar üzerinde olumsuz yönde etkisi daha yoğun olarak görülmektedir. Modern işletmecilikte ise artan rekabet içerisinde işgören performansının gerekliliği de dikkate alındığında örgüt atmosferinin optimal olması daha çok önem kazanmaktadır. Bu nedenle de örgüt içerisinde çalışanlara olumsuz etki eden faktörlerin ve bu faktörlerin neden olduğu sonuçların önemsenerek incelenmesi gerekmektedir.

İşe yabancılaşma kavramı çeşitli etkenler sonucunda gelişerek çalışanları olumsuz yönde etkileyen ve incelenmesi gereken örgütsel davranışlardan birisidir. Bu davranış; her örgütte bulunan örgütsel normlarla çalışanın uyumsuzluğu, geleceğe yönelik kariyer planlamasında çalışanın kendisini konumlandıramaması, kişi-iş uyumundaki bozukluk, hatalı iş dizaynı, psikolojik güçlendirmenin eksikliği, kişi-iş bütünleşmesinin desteklenmemesi gibi yönetsel ve örgütsel eksikliklerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Daha çok bireysel bir dışa vurum olarak görülse de işe yabancılaşma çalışanlarda olumsuz tutumlara neden olmasından dolayı önemlidir. Bir çalışanda gelişmekte olan işe yabancılaşmaya yönelik engelleyici veya iyileştirici herhangi bir hamle gerçekleşmediğinde çalışanda işten ayrılma niyetinin oluşacağı ve bu niyetin gerçekleşeceği düşünülebilir. Ancak, her işten ayrılma niyetinin işten ayrılmaya dönüşeceğine dair bir kesinlik bulunmamaktadır. Özellikle de devamlılık bağlılığı bu ayırımı önemli bir faktördür. Devamlılık bağlılığı bulunan çalışanların finansal açıdan örgüt içerisinde çalışması gerekmektedir.

Finansal açıdan örgütü terk edemeyen çalışanlarda olumsuz duyguların da gelişmesi örgütün bütünlüğüne ve performansına zarar verecek davranışları tetikleyebilmektedir. Literatürde “üretkenlik karşıtı iş davranışları” olarak ifade edilmektedir. Temel amacı çalışma arkadaşlarına, yöneticilere, örgütün işleyişine veya örgütün imajına zarar vermek olan bu davranışlar, örgüt atmosferini oldukça bozmakta ve örgütün hedeflerine ulaşmasını engellemektedir. Dolayısıyla da çalışanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının saptanması, bu davranışların gelişmesine neden olan faktörlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu nedenle de gerçekleştirilen araştırmada örgütlerin varlığını tehdit ederek

performansı olumsuz etkileyen üretkenlik karşıtı iş davranışı ile çalışanlarda bu davranışı tetikleyebileceği düşünülen işe yabancılaşma kavramları incelenmiştir.

2. İŞE YABANCILAŞMA

Örgüt çalışanlarının işe karşı geliştirdikleri tutumlar, bu çalışanların örgüt üyelerine ve örgüte karşı davranışlarının anlaşılabilmesi ve nedenlerinin sorgulanabilmesi için oldukça önemlidir. Literatürde geniş bir yere sahip bu tutumlardan birisi de işe yabancılaşmadır. Yabancılaşma kavram olarak ilk defa Karl Marx tarafından geliştirilmiştir. Marx, büyük fabrika sistemlerini ve bu sistemlerin işçilerin sömürsü üzerindeki sonuçları vurgulayarak kapitalizmi ve sanayileşmeyi eleştirmiştir (Fedi vd., 2016). Ancak Marx yabancılaşma kavramını endüstriyel çalışanların aidiyet ayrılığı ve iş üzerinde kontrolsüzlük haline odaklanmış olsa da kavram olarak bir tanımlama yapmamıştır (Nair ve Vohra, 2012). Seeman (1975) genel olarak yabancılaşmayı bireyler ve toplum arasındaki değerlerin, davranışların ve beklentilerin sapsması, Nair ve Vohra (2009) ise kişinin çevreden veya kendinden uzaklaşması veya kopukluk yaşaması olarak ifade etmiştir. Çalışma ortamı açısından Kanungo (1979) işyeri hakkında çalışanın belirgin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için yeterli potansiyelinin olmadığı düşüncesine bağlı olarak ortaya çıkan işten psikolojik ayrılmanın bilişsel durumu, Tan (2016) ise çalışanın gerçekleştirdiği iş üzerindeki kontrolünü kaybetmesi ve örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde kendini gösteremediği hissine kapılması şeklinde tanımlamıştır. Seeman (1983) bu kavramı güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olarak ifade etmiştir (Banai ve Reisel, 2007).

Camerino ve diğerleri (2015) işe yabancılaşmanın örgüt içerisindeki süreçlerde karar almada, karar alma için yeterli zaman ve bilgi eksikliğinden kaynaklanan tekrarlayan bir bozukluk gibi düşünülebileceğini ifade etmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde işe yabancılaşmanın kronik seyre sahip olduğu belirtilebilir. Bundan dolayı da örgütsel bağlılığı, işe adanmayı ve örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan olumsuz etkilemesi nedeniyle işe yabancılaşmanın nasıl azaltılabileceği veya önlenerek ortadan kaldırılabilceği literatürde araştırılan ve önemsenen bir konudur (Li vd., 2016). Bu derece önemli etkileri bulunan işe yabancılaşmanın nedenlerinin de saptanması araştırmalarda izlenecek yöntem ve dizayn için farklı bir öneme sahiptir. Bugüne kadar yapılan çeşitli çalışmalar incelendiğinde, yabancılaşma kavramının, bireyin içinde yaşadığı toplumun koşullarından, sosyal çevresi ve iş çevresinin koşullarından kendi bireysel koşullarına kadar birçok farklı faktörden etkilendiğini söylemek mümkündür (Çalışkan ve Pekkan, 2017:20). İşe yabancılaşmanın yan etkisi sonucunda çalışanlarda sadece fiziksel ve ruhsal bozukluklar gelişmemekte; yabancılaşma aynı zamanda

çalışanların davranışlarını ve örgütsel performanslarını da olumsuz etkileyerek işe devamsızlık, müşteri sayısında azalma ve müşteri memnuniyetsizliği gibi sonuçlara da neden olmaktadır (Alizadeh ve Frizhendi, 2013). Dolayısıyla örgütsel açıdan bazı araştırmacılar işe yabancılaşmanın çeşitli nedenleri üzerine odaklanmıştır. Bu nedenler; çalışılan kurumun yapısı, yapılan işin özelliği, çalışma ortamı (Tuğal vd., 2017:480), yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü, bilgi akışı, grup özellikleri, modüler ilişkiler, üretim biçimi, işbölümü, çalışma koşulları, inanç ve tutumlardır (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016:5).

İşe yabancılaşma, çalışanın üretim çıktısı ve çalışma süreci üzerindeki kontrolünü kaybettiğinde ortaya çıkmakta ve bu nedenle de kişinin işyerinde kendini ifade etme kapasitesi olarak nitelendirilmektedir (Sua'rez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2008). Bununla birlikte birey ile örgüt arasındaki değerlerdeki uyumsuzluğa bağlı olarak gelişen işe yabancılaşma, çalışanın iş arkadaşları ve yaptığı işi denetleyenlerle olan memnuniyetsizliği, soyutlanmayı ve örgüte aitlikte azalma duygusunu da yansıtmaktadır (Hou vd., 2016; Aiken ve Hage, 1966). İşe yabancılaşmanın işgören performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işe devamsızlık, sağlık problemleri, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve sanal kaytarma gibi birçok kavramla ilişkisi bulunmaktadır (Kartal, 2018). Literatür incelendiğinde, liderlik tarzının işe yabancılaşmayı etkilediği (Hosseinzadeh vd., 2014), örgütsel sinizmin çalışanlarda işe yabancılaşmayı tetiklediği (Yıldız ve Şaylıkay, 2014; Kökalan ve Anaş, 2016), aktif iş karakteristiklerinin işe yabancılaşmayı azalttığı (Li vd., 2016), çalışanların algıladığı rol belirsizliğinin işe yabancılaşmayı arttırdığı (Atay ve Gerçek, 2017), örgütte artan iş stresiyle birlikte işe yabancılaşmanın da arttığı ve buna bağlı olarak da performansın azaldığı (Santas vd., 2016), psikolojik sözleşme ihlalinin işe yabancılaşmayı attırdığı (Demirkan vd., 2016), örgüt iklimi optimalleştikçe işe yabancılaşmanın azaldığı (Demirez ve Tosunoğlu, 2017) tespit edilmiştir.

3. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Örgüt atmosferi çalışanların aktif olarak davranış ve tutumlarının bütünleştiği bir yapıdır. Bu yapının en önemli özelliği çalışanların örgüt yapısına ve çalışma arkadaşlarına karşı gerçekleştirdiği davranışların aynı örgütteki tüm çalışanları etkileyebilmesidir. Bu nedenle de örgüt içerisinde çalışanların olumsuz davranışlarının dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Bu davranışlar genellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ifade edilmektedir. Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde olumsuz davranışlar, bilişsel süreç sonucunda, duygusal süreç

sonucunda ve belirli durumlarda bireyin kendini kontrol etmesi sonucunda gelişmektedir (Zheng vd., 2017). Ancak bu davranışların üretkenlik karşıtı olarak nitelendirilebilmesi için örgüte zarar verme amacı ile yapılmış olması gerekmektedir (Öcel, 2010). Bu nedenle de üretkenlik karşıtı iş davranışının ne olduğunun ve hangi davranışların bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğinin belirlenmesi de önemlidir. Literatürde kavrama ilişkin benzer yapıda çeşitli tanımlamalar yer almaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını Sackett (2002) örgütün meşru menfaatlerine aykırı olarak gördüğü herhangi bir kasıtlı davranış, Ariani (2013) örgütün normlarını kasıtlı olarak ihlal ederek örgütün ve örgüt üyelerinin refahını tehdit eden gönüllü davranışlar, Sackett ve DeVore (2001) örgütün yasal çıkarlarına aykırı bir şekilde bir örgüt üyesinin kasti sergilediği davranış, Polatçı ve diğerleri (2014) örgütün norm ve değerlerine ters düşen, örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı bir şekilde gerçekleştirilen davranışlar olarak tanımlamıştır.

Literatürde işgören performansı; görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları olmak üzere üç boyutta incelenmiştir (Koopmans vd., 2011). Bu açıdan örgütlerin performansının üretkenlik karşıtı iş davranışıyla doğrudan ilişkili olduğu belirtilebilir. Bu nedenle de süreklilik arz eden olağanüstü performans düzeyi ile yüksek performanslı örgüt olma amacı taşıyan yapılarda, üretkenlik karşıtı iş davranışı geliştiren çalışanlarına ve onların bu davranışlarına yeterince odaklanılmazsa belirlenen amaca ulaşılması mümkün değildir (Self ve Self, 2014). Bunun nedeni üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, örgütün genel performansına zarar vererek örgüt başarısını engelleyen oldukça geniş çeşitliliğe sahip olmasıdır (Thornton vd., 2013).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları çalışanlar arasındaki günlük etkileşimden örgütün genel maliyetine kadar neredeyse her açıdan örgütü etkileyebilmektedir (Whelpley ve McDaniel, 2016). Örgütlerde verimsizliğin temel nedeni olan üretkenlik karşıtı iş davranışları çok büyük finansal kayıplara sebep olabilmektedir (Tian vd., 2014). Bundan dolayı da karşılaşılacak istenilmeyen çok yüksek finansal ve psikolojik maliyetler, araştırmacıları bu davranışların öncülerini saptamaya ve bu öncüler aracılığıyla da davranışların yapısını anlamaya yöneltmektedir (Jawahar vd., 2018). Literatür incelendiğinde; işe devamsızlık, geri çekilme, cinsel taciz, etik dışı davranışlar, çaba azaltma, yöneticilerin talimatlarına uymama, çalışmayı kasıtlı yavaşlatma, işe geç kalma, vandalizm, dedikodu çıkartma, kuruma yönelik sabotaj, hırsızlık, madde bağımlılığı, mülkü tahrip etme, bilginin kötüye kullanılması, zaman ve kaynakları kötüye kullanma, güvensiz davranışlar sergileme, geri bildirim yapmama, bilgi manipülasyonu ve diğer çalışanları engelleme davranışlarının üretkenlik karşıtı iş davranışı

olduğu ifade edilmiştir (Muafi, 2011; Koopmans ve diğerleri, 2011; Mann ve diğerleri, 2012; Thornton ve diğerleri, 2013; An ve Wang, 2016).

Örgütlere yüksek derecede zararlara neden olabilen üretkenlik karşıtı iş davranışına çalışanları sevk eden nedenler de bulunmaktadır. Viswesvaran ve diğerleri (1998) öncül olarak örgütün sadece parasal çıktılara odaklandığı algısının ve örgütün normlarına aykırı davranışların tespit edilerek bu davranışların cezalandırmasına yönelik inancın çok düşük olmasının çalışanlara üretkenlik karşıtı iş davranışı gerçekleştirmek için daha geniş bir eylem alanı sunduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte Knights ve Kennedy (2005) memnuniyetsiz çalışanların da örgüt içerisinde kalmaya devam etmesinin bu çalışanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışına neden olmasının muhtemel olduğu belirtmiştir. Klotz ve Buckley (2013) ise örgütlerde gerçekleştirilen zararlı davranışların genellikle örgüt içinde algılanan adaletsizliğe karşı verilen bir cevap olduğunu vurgulamıştır. Chernyak-Hai ve Tziner (2014)'e göre örgüt içerisinde çalışanlar ile lider arasındaki ilişki kalitesinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde algılanan dağıtım adaletinin azaltıcı etkisinin sağlanabilmesi için önemli düzeyde baskın bir faktördür. Wu ve diğerleri (2016) ise konuya ahlaki açıdan yaklaşarak yüksek ahlaki kimliğe sahip çalışanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışı gerçekleştirmenin özsaygı algısını olumsuz yönde etkileyerek çalışanın ahlaki benliğini tehdit ettiğini ve bu nedenden dolayı da üretkenlik karşıtı iş davranışının bu çalışanlarda frenlendiğini ifade etmiştir.

Robinson ve Bennett (1995) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kişilerarası sapkınlık ve üretim sapması ile mülkiyet sapmasını kapsayan örgütsel sapkınlık olarak ikiye ayırmıştır (Al-Atwi ve Bakir, 2014). Bireylerin kendi aralarında birbirlerine karşı yaptıkları üretkenlik karşıtı iş davranışları; bireylerarası ilişkiler sonucu bireyin kendi çıkarlarını örgütün amaç ve çıkarlarının üzerinde görmesi sonucu oluşmaktadır (Fettahlıoğlu vd., 2016:424). Örgütsel sapma ise çalışanın üyesi olduğu örgütü hedef alan hırsızlık, kasıtlı zarar verme ve çaba azaltma gibi davranışları içerirken, kişilerarası sapma ise örgütteki diğer çalışanları hedef alan etik dışı davranışlar, dedikodu çıkartma ve alay etme gibi davranışları içermektedir (Gonzalez-Mule' vd., 2013). Bu davranışların örgüt içerisinde işle ilgili iyi tutum ve davranışların geliştirilerek sürdürülmesi üzerinde önemli etkileri vardır (Allen vd., 2015). Bu tür davranışlar sadece örgütsel amaç hedeflere zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların günlük yaşamlarını ve iş yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir (Demirel, 2009:122). Çünkü çalışanlar örgüt içerisinde yöneticileri, arkadaşları ve asları ile davranışsal etkileşime girer ve bu süreçte de hoş olmayan etkileşimleri de algılar (Chand ve Chand, 2014). Buna bağlı olarak özellikle de grup

içerisinde üretkenlik karşıtı iş davranışında bulunulduğunda, bu davranış diğer çalışanlar tarafından yararlı sonuçlar elde etmek için izlenen bir yoldan ziyade grup üyelerinin refahını ve başarısını tehdit eden bir davranış olarak algılanır (Aubé ve Rousseau, 2011). Sonuç olarak gerçekleştirilen bu olumsuz davranış, uygulayan çalışanı, bu çalışanla etkileşimde bulunan diğer çalışanlar ile çalışanın üyesi olduğu örgütün refahını ve performansını doğrudan etkileyebilmektedir (Whelpley ve McDaniel, 2016).

Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışına neden olan faktörlerin araştırılması ve saptanması bireysel ve örgütsel zararların minimize edilmesi için oldukça önemlidir. Dolayısıyla bu konuda gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; örgütsel sinizmin (Abdi ve Rouzbahani, 2016), iş tatminsizliğinin (Yean vd., 2016), psikolojik şiddetin (Tangem, 2017), psikolojik sözleşme ihlalinin (İyigün ve Çetin, 2012), örgütsel dışlanmanın (Fatima, 2016) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önemli derecede arttırdığı belirlenmiştir. Örgütsel adalet algısının (Al-A'wasa, 2018), duygusal emek davranışının (Fettahlıoğlu vd., 2016), duygusal zekanın (Ying ve Ting, 2013) ve örgütsel vatandaşlık davranışının (Polatçı vd., 2014) ise üretkenlik karşıtı iş davranışını azalttığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemesinin örgütte algıladıkları liderlik tarzıyla da ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Doğan ve Deniz, 2017). Araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişki olan çok sayıda örgütsel faktör bulunmaktadır. Ancak literatür taramasında işe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışının incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda, işe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye yönelik hipotez oluşturulurken üzerinde durulan hususlar şöyle açıklanabilir;

Kılıç (2017) işe yabancılaşmanın, çalışanlarda motivasyonun düşmesi, bireysel düzeyde ruh sağlığının olumsuz etkilenmesi, iş tatminsizliği, stres, depresyon ve psikosomatik rahatsızlık gibi sorunlara neden olabildiğini belirtmiştir. Bu açıdan işe yabancılaşma, çalışanların ve örgütün performansını olumsuz etkileyen örgütsel olaylardan birisi olarak kabul edilmektedir (Kurdi, 2018). Dolayısıyla bu araştırmada da işe yabancılaşmanın çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri sebebiyle üretkenlik karşıtı iş davranışının ortaya çıkmasına neden olabileceği, işe yabancılaşmanın alt boyutlarının da üretkenlik karşıtı iş davranışına farklı düzeyde etki edebileceği ve üretkenlik karşıtı iş davranışının demografik faktörlere göre farklılık gösterebileceği düşünülmüştür. İfade edilen bu görüşe dayanarak aşağıdaki hipotezler öne sürülmüştür;

H_{1a}: İşe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: İşe yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde

anlamli bir etkisi vardir.

H_{1c}: İŖe yabancılaŖmanın anlamsızlaŖma boyutunun üretkenlik karŖıtı iŖ davranıŖı üzerinde anlamlı bir etkisi vardir.

H_{1d}: İŖe yabancılaŖmanın kendine yabancılaŖma boyutunun üretkenlik karŖıtı iŖ davranıŖı üzerinde anlamlı bir etkisi vardir.

H_{1e}: Üretkenlik karŖıtı iŖ davranıŖları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

3. MATERYAL VE METHOD

3.1. AraŖtırmanın Amacı ve Önemi

AraŖtırmanın amacı; çalışanların iŖe yabancılaŖma düzeyini ve üretkenlik karŖıtı iŖ davranıŖlarını saptayarak bu iki kavram arasında anlamlı bir iliŖki olup olmadığını incelemek, eğer anlamlı bir iliŖki var ise üretkenlik karŖıtı iŖ davranıŖı üzerinde iŖe yabancılaŖmanın hangi boyutunun ne düzeyde bir etkisi olduğunu tespit etmek ve bu sonuçları örgütsel açıdan yorumlamaktır. Bu amaca bağlı olarak özel sektörde çalışanlara yönelik bir araŖtırma gerçekleŖtirilmiŖtir. GerçekleŖtirilen araŖtırma; örgüt çalışanlarının refahı ile örgütün devamlılığını tehdit eden üretkenlik karŖıtı iŖ davranıŖını incelemesi, bu olumsuz davranıŖlara etki edebileceği düşünölen iŖe yabancılaŖmayı ele alarak literatürde daha önce rastlanılmayan bir çalışmayı ortaya koymas ve örgütsel davranıŖ literatürüne katkı sağlaması açısından önemlidir.

3.2. AraŖtırmanın Evreni ve Örneklemi

AraŖtırmanın evreni, Türkiye'deki özel sektör çalışanlarından oluŖmaktadır. AraŖtırmanın örneklemi ise, Zonguldak'ta özel sektörde çalışan ve araŖtırmaya katılan iŖgörenlerden oluŖmaktadır. AraŖtırmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 246 çalışandan veri elde edilmiŖtir.

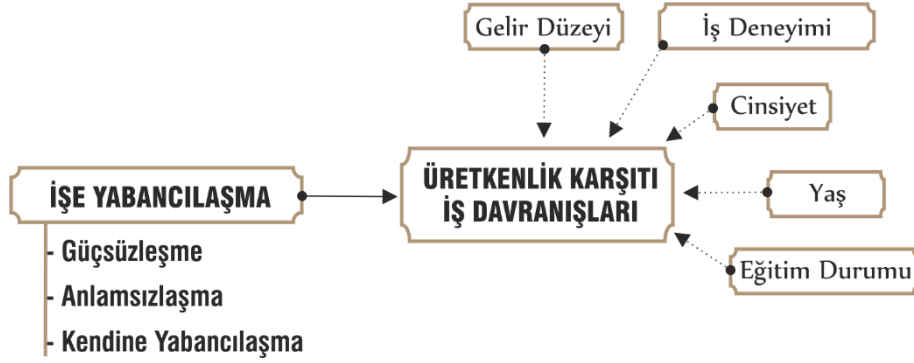
3.3. AraŖtırmanın Veri Toplama Metodu

AraŖtırma kapsamında veriler özel sektör çalışanlarından yüz yüze anket yöntemi uygulanarak elde edilmiŖtir. AraŖtırmada kullanılan anket; iŖe yabancılaŖma ve üretkenlik karŖıtı iŖ davranıŖı olmak üzere iki ölçekten oluŖmaktadır. Çalışanların iŖe yabancılaŖma düzeyinin ölçölmesi için Mottaz (1981) tarafından geliŖtirilen ve üç boyutlu yapısı korunarak Moç (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan 21 maddelik ölçek kullanılmıŖtır. Üretkenlik karŖıtı iŖ davranıŖı için ise Spector ve diğerleri (2010) tarafından geliŖtirilen ve Behrem (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan 10 maddelik ölçek kullanılmıŖtır. AraŖtırma kapsamında içeriği

korunarak alınan ölçeklere yönelik yapısal geçerlik ve iç tutarlılık testleri uygulanmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli

Tarama modeli kullanılan araştırmanın bağımlı değişkeni üretkenlik karşıtı iş davranışı, ana bağımsız değişkeni işe yabancılaşma, alt bağımsız değişkenleri ise işe yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarıdır.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 20.0 ve AMOS 24.0 (Analysis of Moment Structures) programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerinin yapısal geçerliğinin tespitinde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), iç tutarlığının tespitinde güvenilirlik analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini saptamak amacıyla korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi, farklılıkları saptamak amacıyla da Independent Sample T testi ve One-Way ANOVA testleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1’de araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarına ilişkin betimleyici istatistikler yer almaktadır. Elde edilen verilere göre; örneklemin %54,5’inin erkek, %45,5’inin ise kadın olduğu, yaş dağılımı incelendiğinde %79,2 ile büyük çoğunluğun 21-40 yaş aralığındaki genç çalışanlardan oluştuğu, gelir düzeyleri incelendiğinde çalışanların %43,9’unun 1000TL-2000TL arasında asgari ücret düzeyinde aylık geliri olduğu, iş deneyimi süresi açısından %85’inin 1 yıldan daha fazla bir iş deneyimine sahip olduğu, eğitim durumu açısından ise örneklemin %55,3’ünün üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: Betimleyici İstatistikler

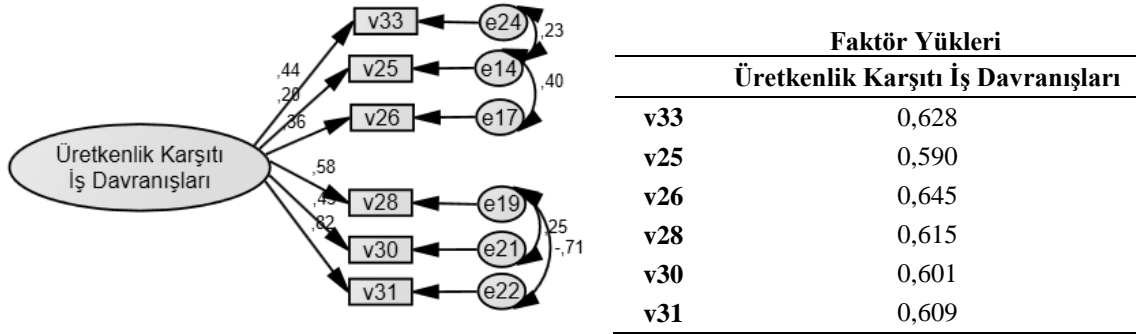
	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
Cinsiyet		
<i>Erkek</i>	134	% 54,5
<i>Kadın</i>	112	% 45,5
Yaş		
<i>21' den küçük</i>	14	% 5,7
<i>21-30</i>	127	% 51,6
<i>31-40</i>	68	% 27,6
<i>41-50</i>	32	% 13,0
<i>51-60</i>	3	% 1,2
<i>60' tan büyük</i>	2	% 0,8
Aylık Gelir Düzeyi		
<i>1000 TL' den az</i>	15	% 6,1
<i>1001-2000 TL arası</i>	108	% 43,9
<i>2001-3000 TL arası</i>	69	% 28,0
<i>3001-4000 TL arası</i>	32	% 13,0
<i>4001-5000 TL arası</i>	10	% 4,1
<i>5001 TL veya daha fazla</i>	12	% 4,9
Eğitim Durumu		
<i>İlköğretim</i>	35	% 14,2
<i>Lise</i>	75	% 30,5
<i>Önlisans</i>	73	% 29,7
<i>Lisans</i>	53	% 21,5
<i>Yüksek Lisans</i>	8	% 3,3
<i>Doktora</i>	2	% 0,8
İş Deneyimi		
<i>1 yıldan az</i>	37	% 15,0
<i>1-2 yıl arası</i>	52	% 21,1
<i>2-3 yıl arası</i>	43	% 17,5
<i>3-4 yıl arası</i>	27	% 11,0
<i>4 yıl veya daha fazla</i>	87	% 35,4

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen değerlerin incelenmesi için “uyum iyiliği istatistikleri” olarak adlandırılan referans değerler kullanılmıştır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 14 maddeden oluşan “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı” ölçeğinden elde edilen önerilen uyum değerleri Tablo 2’de ifade edilmiştir.

Tablo 2: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği - Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	χ^2	p	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
Önerilen Uyum Değerleri	9,976	0,076	1,995	0,064	0,039	0,960	0,979	0,987

Tablo 2’de yer alan önerilen uyum değerleri incelendiğinde ki-kare değeri 9,976; p değeri 0,076; RMSEA değeri 0,064; GFI değeri 0,987; ki-kare/serbestlik derecesi 1,995; SRMR değeri 0,039; CFI değeri 0,979 ve NFI değeri 0,960 saptanmıştır. Şekil 2’de test edilen üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeğine ilişkin standardize edilmiş çözümlenme değerleri belirtilmiştir.



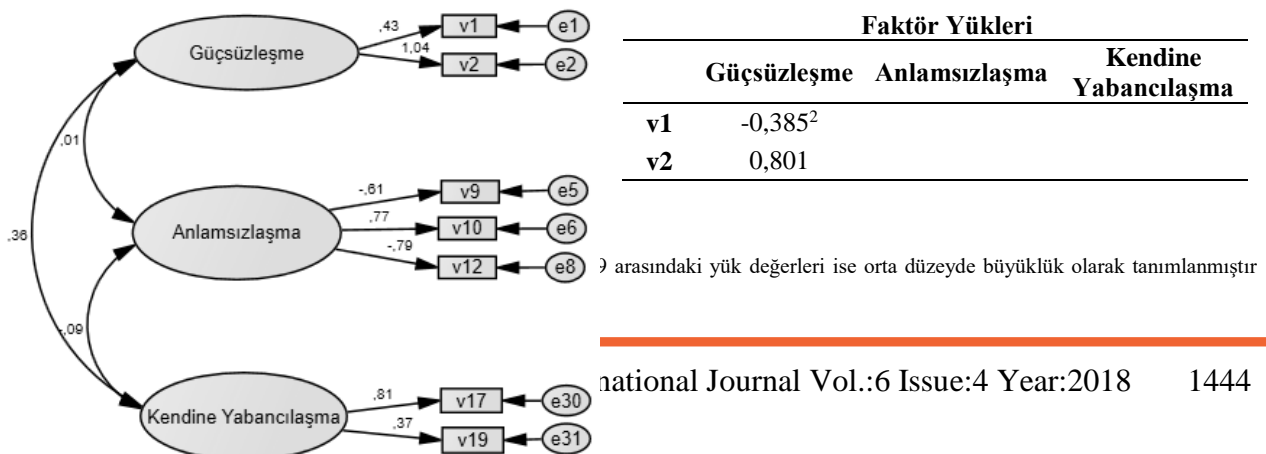
Şekil 2: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları / Standardize Edilmiş Çözümlenme Değerleri

Her boyutta 7 madde olmak üzere toplam 21 maddeden oluşan işe yabancılaşma ölçeğine Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanması sonucunda elde edilen önerilen uyum değerleri Tablo 3’te ifade edilmiştir.

Tablo 3: İşe Yabancılaşma Ölçeği - Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	χ^2	p	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
Önerilen Uyum Değerleri	11,177	0,429	1,016	0,008	0,042	0,963	0,999	0,987

Tablo 3’te yer alan önerilen uyum değerleri incelendiğinde ki-kare değeri 11,177; p değeri 0,429; RMSEA değeri 0,008; GFI değeri 0,987; ki-kare/serbestlik derecesi 1,016; SRMR değeri 0,042; CFI değeri 0,999 ve NFI değeri 0,963 saptanmıştır. Şekil 3’te test edilen işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktör yükleri ve standardize edilmiş çözümlenme değerleri belirtilmiştir.



v9	0,771
v10	-0,818
v12	0,827
v17	0,774
v19	0,765

Şekil 3: İşe Yabancılaşma / Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

Tablo 2’de ve Tablo 3’te ifade edilen önerilen uyum değerlerinin Tablo 4’te yer alan uyum iyiliği istatistiklerine uygun olduğu ve araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Uyum İyiliği İstatistikleri

Uyum Kriteri	Uyum = İyi	Uyum = Kabul Edilebilir
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3sd$
p değeri	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 \leq p \leq 0.05$
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 < \chi^2 / sd \leq 3$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$

Kaynak: Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger ve Hans Müller (2003); "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures," *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s.52.

Yapı geçerliği sağlanan ölçeklere ilişkin güvenirlik analizi sonuçları Tablo 5’te ifade edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; Cronbach’s Alpha katsayısı üretkenlik karşıtı iş ölçeği için 0.768, işe yabancılaşma ölçeği için 0.736, işe yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu için 0.711, anlamsızlaşma boyutu için 0.762 ve kendine yabancılaşma boyutu için 0.741 saptanmıştır. Elde edilen bu değerler, araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığa sahip olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 5: Güvenirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği</i>	<i>0.768</i>	<i>6</i>
<i>İşe Yabancılaşma Ölçeği</i>	<i>0.736</i>	<i>7</i>
• <i>Güçsüzleşme Boyutu</i>	<i>0.711</i>	<i>2</i>
• <i>Anlamsızlaşma Boyutu</i>	<i>0.762</i>	<i>3</i>
• <i>Kendine Yabancılaşma Boyutu</i>	<i>0.741</i>	<i>2</i>

4.6.2. Normallik Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilere yönelik gerçekleştirilen normallik testi sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır. Örneklem büyüklüğü kriteri nedeniyle tabloda yer alan Kolmogorov-Smirnov değerleri dikkate alındığında ölçeklere ilişkin anlamlılık değerlerinin 0.05’ten küçük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı bu ölçeklere ilişkin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri de incelenmiştir.

Tablo 6: Normallik Test Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği</i>	0.122	246	0.000	0.931	246	0.000
<i>İşe Yabancılaşma Ölçeği</i>	0.075	246	0.002	0.990	246	0.106

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 7’de ifade edilmiştir. George ve Mallery’nin (2003) sınıflandırması dikkate alındığında; bu ölçeklerden elde edilen verilere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu ve normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle de araştırma kapsamında parametrik teknikler kullanılmıştır.

Tablo 7: Normallik Testleri - Betimleyici İstatistikler

		Statistic	Std. Error
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği</i>	<i>Skewness</i>	0.908	0.155
	<i>Kurtosis</i>	0.993	0.309
<i>İşe Yabancılaşma Ölçeği</i>	<i>Skewness</i>	0.056	0.155
	<i>Kurtosis</i>	0.030	0.309

Tablo 8’de normallik testi sonucunda normal dağılım gösterdiği saptanan değişkenlere yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Bu tabloya göre; bağımlı değişken üretkenlik karşıtı iş davranışı ile ana bağımsız değişken işe yabancılaşma arasında orta seviyede ve pozitif yönde, alt bağımsız değişken güçsüzleşme ve anlamsızlaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde, kendine yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında ise çok düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 8: Korelasyon Analizi Sonuçları

<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı</i>	
--	--

<i>İşe Yabancılaşma</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0.462
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000
• <i>Güçsüzleşme</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0.287
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000
• <i>Anlamsızlaşma</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0.369
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000
• <i>Kendine Yabancılaşma</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0.178
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.005

Tablo 9’da üretkenlik karşıtı iş davranışı ile işe yabancılaşma boyutlarına yönelik çoklu regresyon analizi görülmektedir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda istatistiksel anlamlılık değerinin 0.05’ten küçük olduğu, dolayısıyla da kurulacak regresyon modelinin de istatistiksel olarak anlamlılık ifade ettiği saptanmıştır.

Tablo 9: ANOVA

		<i>Sum of Squares</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı</i>	Regression	1010.567	336.856		
	Residual	2996.526	12.382	27.205	0.000
	Total	4007.093			

Çoklu regresyon analizine ilişkin model özeti Tablo 10’da ifade edilmiştir. Bu tabloya göre; üretkenlik karşıtı iş davranışındaki değişimin %24,3’ünü işe yabancılaşmanın üç boyutundaki değişimin açıkladığı saptanmıştır.

Tablo 10: Model Özeti

	β	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R</i> ²	<i>Adjusted R</i> ²
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı</i>	<i>Constant</i>	-2.389	-1.517	0.130	
	<i>Güçsüzleşme</i>	0.545	4.888	0.000	0.252
	<i>Anlamsızlaşma</i>	0.876	7.132	0.000	
	<i>Kendine Yabancılaşma</i>	0.330	2.457	0.015	
				0.243	

İstatistiksel olarak anlamlılığı saptanan modele göre üretkenlik karşıtı iş davranışının alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir;

$$\text{“Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı} = (0.545 \times \text{Güçsüzleşme}) + (0.876 \times \text{Anlamsızlaşma}) \\ + (0.330 \times \text{Kendine Yabancılaşma})\text{”}$$

Elde edilen bu formül incelendiğinde; işe yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutundaki 1 birimlik artışın üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde 0.545 birimlik bir artışa, anlamsızlaşma boyutundaki 1 birimlik artışın 0.876 birimlik bir artışa, kendine yabancılaşma boyutundaki 1 birimlik artışın ise 0.330 birimlik bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni üretkenlik karşıtı iş davranışı ile cinsiyete yönelik farklılık analizi sonucu Tablo 11’de ifade edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda anlamlılık değerinin 0.05’ten küçük olduğu saptanmıştır. Buna göre, özel sektör çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, erkek çalışanlarda kadın çalışanlara göre bu davranışların daha yoğun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı & Cinsiyet / Independent-Samples T Testi

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Equal variances assumed	7.109	0.008	2.336	244	0.020	1.19843	0.51313
Equal variances not assumed			2.381	243.676	0.018	1.19843	0.50338
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Cinsiyetiniz	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
	Erkek	134	11.6716	4.37315	0.37778		
	Kadın	112	10.4732	3.52075	0.33268		

Tablo 12’de çalışanların aylık gelir düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu tabloya göre, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aylık gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ancak hangi gelir düzeyi arasında farklılığın olduğunun saptanabilmesi için Post-Hoc analizi yapılmıştır.

Tablo 12: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı & Aylık Gelir Düzeyi / One-Way Analizi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>1000 TL'den az</i>	15	10.6000	3.13506	0.80947		
<i>1001 - 2000 TL arası</i>	108	10.4722	3.48953	0.33578		
<i>2001 - 3000 TL arası</i>	69	11.3768	3.93365	0.47356	2.366	0.040
<i>3001 - 4000 TL arası</i>	32	11.4688	4.19665	0.74187		
<i>4001 - 5000 TL arası</i>	10	12.5000	4.83621	1.52934		
<i>5001 TL veya daha fazla</i>	12	14.1667	7.19638	2.07742		

Post-Hoc analizi içerisinde seçilecek tekniğin belirlenmesi için gerçekleştirilen homojenlik test sonuçları Tablo 13’te ifade edilmiştir.

Tablo 13: Varyansların Homojenliği Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.849	5	240	0.000

Tablo 13'te yer alan sonuçlar incelendiğinde varyansların homojen olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte gruplardaki dağılımların eşit olmadığı da dikkate alındığında Post-Hoc analizi içerisinde Tamhane'nin T2 testi tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen bu test sonucunda ise tüm gelir grupları arasındaki anlamlılık değeri 0.05'ten büyük saptanmıştır. Dolayısıyla üretkenlik karşıtı iş davranışının aylık gelir düzeyine göre farklılığının gruplar arasından değil grup içinden kaynaklandığı belirlenmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı ile diğer demografik faktörlere ilişkin farklılık analizi sonucunda ise; üretkenlik karşıtı iş davranışlarının çalışanların iş deneyimine göre, eğitim durumuna göre ve yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Gerçekleştirilen araştırma ile çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri incelenmiş ve işe yabancılaşma düzeylerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye neden olup olmadığı analiz edilmiştir. Özel sektör çalışanları üzerinde uygulanan araştırmanın örneklem yapısında cinsiyet dominantlığının olmadığı, popülasyonun yoğun olarak gençlerden oluştuğu, eğitim seviyesinin yüksek olduğu ve çalışanların iş deneyiminin işe yabancılaşma için gerekli süre açısından yeterli olduğu belirlenmiştir. Bu örneklem yapısı kullanılarak araştırmada 5 hipotez öne sürülmüş ve bu hipotezlerin sınanması için yüz yüze anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Elde edilen veriler istatistik programlarıyla işlenmiş, yapılan analizler sonucunda; işe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmış, özel sektör çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışındaki değişimin %24,3'ünü işe yabancılaşmadaki değişimin açıkladığı belirlenmiş, bununla birlikte; işe yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere tüm boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde yüksek düzeyde etkiye neden olduğu saptanmıştır. Demografik bulgular açısından ise, üretkenlik karşıtı iş davranışının erkek çalışanlarda kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiş, yaş, aylık gelir düzeyi, iş deneyimi ve eğitim durumuna göre ise üretkenlik karşıtı iş davranışının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu sonuçlar dikkate alındığında 5 hipotezin de kabul

edildiği görülmektedir. Sonuç olarak, işe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında yüksek bağlılık gösteren bir ilişki saptanmış ve işe yabancılaşma, örgütsel performans açısından çok önemli olan üretkenlik karşıtı iş davranışına doğrudan etki eden yeni bir faktör olarak literatüre kazandırılmıştır.

Sosyolojik açıdan insan gücü her zaman “işe yabancılaşma” olarak ifade edilen bir tür yabancılaşmaya yatkındır. İşe yabancılaşmış çalışanlarda güçsüzlük, monotonluk ve değersizlik hissi var olduğu için bu çalışanların duygularında, tutumlarında ve davranışlarında önemli değişiklikler olmaktadır (Guo vd., 2016). Çalışanda işe yabancılaşma geliştiğinde ürettiği ürünle bağ kuramama, üretime verdiği katkının farkında olamama, umutsuzluk ve kendini yetersiz görme gibi belirtiler ortaya çıkmaktadır (Valikhani ve Soltani, 2015). Bu süreçte çalışanlar görevlerin nasıl yerine getirileceğine dair kontrole sahip olmadıkları ve karar alma otoriteleri olmadığı için fikirlerini ifade edemezler, bu nedenle de örgütün başarısında hiçbir rolleri bulunmamaktadır (Amirkhani ve Safikhani, 2015). Dolayısıyla işe yabancılaşmanın örgütün işleyişi üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Özellikle de üretkenlik karşıtı iş davranışını tetiklemesi, örgütün bütünlüğü ve devamlılığı açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Bu nedenle de işe yabancılaşmanın minimize edilerek engellenmesi için işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin değerlendirilmesi gerekmektedir (Nojabae ve Ahmadi, 2014). Dolayısıyla örgütsel tehdit unsuru olan üretkenlik karşıtı iş davranışlarına önemli düzeyde etki eden işe yabancılaşmanın minimize edilmesi için liderlik tarzı, örgütsel sinizm, iş karakteristikleri, rol belirsizliği, iş stresi, psikolojik sözleşme ihlali ve olumsuz örgüt iklimi faktörlerinin dikkate alınarak bu faktörlere yönelik yönetsel çözümlerin geliştirilmesi önerilmektedir.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma aşağıdaki varsayımlara ve kısıtlara bağlı olarak gerçekleştirilmiştir;

- Araştırmaya katılan çalışanların kendilerine yöneltilen soruları gerçeği yansıtacak şekilde cevaplandığı varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik değerlendirmelerinde objektif olduğu varsayılmıştır.
- Araştırma kapsamı nedeniyle sadece özel sektör çalışanlarına uygulanmıştır.
- Araştırma zaman ve veriye erişimin kısıtlı olması nedeniyle sadece Zonguldak ilindeki çeşitli işletmelerde aktif olarak çalışan bireylere uygulanabilmiştir.
- Araştırmada farklı katılım düzeyi nedeniyle mesleki bazda bir karşılaştırma yapılamamıştır.

KAYNAKÇA

- Abdi, P., & Rouzbahani, R. (2016). The Effect of Organizational Cynicism and Injustice on Counter Productive Behaviors of Staff Considering Demographic Factors. *Journal of Global Pharma Technology*, 12(8), 202-214.
- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31, 497-507.
- Al-A'wasa, S. I. S. (2018). The Impact of Organizational Justice on the Counterproductive Work Behavior (CWB): A Field Study Conducted in the Jordan Customs Department (JCD). *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 27-38.
- Al-Atwi, A. A., & Bakir, A. (2014). Relationships between Status Judgments, Identification, and Counterproductive Behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 472-489.
- Alizadeh, M. J., & Frizhendi, A. A. G. H. (2013). Description of Bureaucracy Structure of the University and Job-Alienation of Its Staff. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 2567-2575.
- Allen, J. A., Yoerger, M. A., Lehmann-Willenbrock, N., & Jones, J. (2015). Would You Please Stop That!?: The Relationship between Counterproductive Meeting Behaviors, Employee Voice, and Trust. *Journal of Management Development*, 34(10), 1272-1287.
- Amirkhani, A., & Safikhani, R. (2015). The Study of Job Alienation Concept and its Relationship with Some Within-Organization Approaches of Human Resources System. *Teknologi Tanaman*, 12(2), 331-335.
- An, F., & Wang, B. (2016). Abusive Supervision and Counterproductive Work Behavior: Moderating Effect of Negative Affectivity. *Journal of Service Science and Management*, 9, 66-73.
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Atay, S. E., & Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Aubé, C., & Rousseau, V. (2014). Counterproductive Behaviors: Group Phenomena with Team-Level Consequences. *Team Performance Management*, 20(5/6), 202-220.
- Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42, 463-476.

- Behrem, Ü. (2017). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Camerino, D., Conway, P. M., Heijden, B.I.J.M., Schott, E., Pokorski, J., Estryn-Behar, M., & Hasselhorn, H.M. (2015). The Concepts of Alienation and Involvement Revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-38.
- Chand, P., & Chand, P. K. (2014). Job Stressors as predictor of Counterproductive Work Behaviour in Indian Banking Sector. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 3(12), 43-55.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between Counterproductive Work Behavior, Perceived Justice and Climate, Occupational Status, and Leader-Member Exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 1-12.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirez, F., & Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 69-88.
- Demirkıran, M., Taşkaya, S., & Yorulmaz, M. (2016). The Effects of Psychological Contract Violations in Organizations on Organizational Trust and Alienation: An Application in the Healthcare Sector. *Sanitas Magisterium*, 2, 85-95.
- Doğan, A., & Deniz, N. (2017). Algılanan Liderlik Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Ortaya Çıkmasındaki Etkisinde Örgüt Kültürünün Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1014-1024.
- 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.
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., & Rollero, C. (2016). Correlates of Work-Alienation and Positive Job Attitudes in High- and Low-Status Workers. *Career Development International*, 21(7), 713-725.
- Fettahlıoğlu, Ö. O., Bıyıkbeyi, T., Güler, B., & Demir, S. (2016). Duygusal Emeğin Üretkenlik Karşıtı Davranışa Etkisi ve Sosyal Bağlılık İlişkisi: Çağrı Merkezinde Bir Uygulama. *International Journal of Social Science*, 51, 421-434.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows Sep by Step: A Simple Guide and Reference. 4th ed., Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Gonzalez-Mulé, E., DeGeest, D. S., Kiersch, C. E., & Mount, M. K. (2013). Gender differences in personality predictors of counterproductive behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 28(4), 333-353.
- Guo, W., Dai, R., & Yang, J. (2016). The Effect of Leadership Task Behavior and Relational Behavior on Job Performance: Investigating the Moderating Role of Work Alienation. *Journal of Service Science and Management*, 9, 97-110.
- Hosseinzadeh, A., Nazem, F., & Eimani, M. N. (2014). A Structural Model For Transformational Leadership Style Based On Job Alienation İn District 2 of Islamic Azad University. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*, 3(1), 01-05.
- Hou, A., Chen, Y., & Shang, R. (2016). Mutual Relations in ERP Implementation: the Impacts of Work Alienation and Organizational Support in State-Owned Enterprise. *Procedia Computer Science*, 100, 1289-1296.
- İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2012). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(37), 15-29.
- Jawahar, I. M., & Schreurs, B., & Mohammed, S. J. (2018). How and When LMX Quality Relates to Counterproductive Performance: A Mediated Moderation Model. *Career Development International*, DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0134>.

- Kanungo, R. N. (1979). The Concepts of Alienation and Involvement Revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the Relationship between Work Engagement, Work Alienation and Work Performance of Healthcare Professionals. *International Journal of Healthcare Management*, DOI: 10.1080/20479700.2018.1453969.
- Kılıç, İ., Saraçlı, S., Doğan, İ., & Pelit, E. (2017). Hastane İşletmelerinde Mobbingin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'da Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 734-747.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A Historical Perspective of Counterproductive Work Behavior Targeting the Organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114-132.
- Knights, J. A., & Kennedy, B. J. (2005). Psychological Contract Violation: Impact on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servant. *Applied HRM Research*, 10(2), 57-72.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Vet, H., & Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Kökalan, Ö., & Anaş, K. (2014). Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 97-109.
- Kurdi, F. (2018). The Impact of Job Alienation on the Performance among Palestine Medical Complex Employees. *International Humanities Studies*, 5(3), 15-29.
- Li, H., Weizheng, C., Lixin, X., Shiqing, D., Yuan, M., & Chaohong, N. (2016). Exploring the Effects of Active Job Characteristics on Employee' Work Alienation and Work Performance-Employment Form as Moderator. *Journal of Residuals Science & Technology*, 13(7), 214.1-214.7.
- Mann, S. L., Budworth, M. H., & Ismaila, A. S. (2012). Ratings of Counterproductive Performance: the Effect of Source and Rater Behavior. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(2), 142-156.
- Moç, T. (2018). Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Muafi (2011). Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 123-126.
- Nair, N., & Vohra, N. (2012). The Concept of Alienation: Towards Conceptual Clarity. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(1), 25-50.
- Nojabae, S. S., & Ahmadi, G. (2014). Identification of Factors Affecting Teachers' Job Alienation in Western Mazandaran Province. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(7), 136-143.
- Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2013). 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.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sackett, P. R. (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection And Assessment*, 10(1/2), 5-11.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive Behaviors at Work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, 145-164.

- Santas, G., Isik, O., & Demir, A. (2016). The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health Care Institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seeman, M. (1975). Alienation studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Self, D. R., & Self, T. B. (2014). Negligent Retention of Counterproductive Employees. *International Journal of Law and Management*, 56(3), 216-230.
- Spector, P. R., Bauer, J. A., & 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.
- Suárez-Mendoza, M. J., & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2008). The Impact of Work alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76.
- Tan, B. U. (2016). The Role of Work Centrality in the Relationship between Work Alienation and Organisational Commitment: A study of Turkish SMEs. *Journal for East European Management Studies*, 21(1), 60-81.
- Tangem, S. (2017). The Effect of Workplace Bullying and Sexual Harassment on Counterproductive Workplace Behavior A Study on Bangladeshi Private Banks. *International Journal of Business, Economics and Law*, 14(5), 57-64.
- Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Thornton, L. M., Esper, T. L., & Morris, M. L. (2013). Exploring the Impact of Supply Chain Counterproductive Work Behaviors on Supply Chain Relationships. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 43(9), 786-804.
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job Insecurity and Counterproductive Behavior of Casino Dealers – the Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Role of Supervisor Support. *The International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36.
- Tuğal, F. N., Topsakal, Y., & İplik, E. (2017). Örgütsel Sağlığın Çalışanların İş Tatmini ve Yabancılaşma Düzeyine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracı Rolü. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 479-488.
- Valikhani, M., & Soltani, E. (2015). Investigating the Effect of Job Alienation on the Organizational Citizenship Behavior (Branches of Sepah Bank in Shahreza and Dehaghan as Case Study). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 277-286.
- Viswesvaran, C., Deshpande, S. P., & Milman, C. (1998). The Effect of Corporate Social Responsibility on Employee Counterproductive Behavior. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 5(4), 5-12.
- Whelpley, C. E., & McDaniel, M. A. (2016). Self-esteem and Counterproductive Work Behaviors: A Systematic Review. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 850-863.
- Wu, M., Sun, X., Zhang, D., & Wang, C. (2016). Moderated Mediation Model of Relationship between Perceived Organizational Justice and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 64-81.
- Yean, T. F., Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). The Effect of Job Dissatisfaction on Counterproductive Work Behavior. *International Business Management*, 10(2), 6036-6039.
- Yıldız, S., & Şaylıkay, M. (2014). The Effect of Organisational Cynicism on Alienation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 622-627.

- Ying, C. Y., & Ting, S. K. T. (2013). The Effects of Emotional Intelligence on Counterproductive Work Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Accounting & Business Management*, 1(1), 162-174.
- Zheng, W., Wu, Y. J., Chen, X., & Lin, S. (2017). Why do Employees have Counterproductive Work Behavior? The Role of Founder's Machiavellianism and the Corporate Culture in China. *Management Decision*, 55(3), 563-578.