

## MAKALE AYRINTILARI

### Türkçe Başlığı

## Örgütsel Bağlılık ve Değişime Direncin Pozitif İş Davranışları, Geri Çekilme Davranışları ve Muhalif İş Davranışları Üzerindeki Etkileri

### İngilizce Başlığı

## Effects of Organizational Commitment and Resistance to Change on Positive Work Behaviors, Withdrawal Behaviors and Antagonistic Work Behaviors

### Türkçe Özet

Bu çalışmada örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) ve değişime direncin, çalışanların işyeri davranışları (pozitif iş davranışları, geri çekilme davranışları ve örgüte yönelik muhalif davranışlar) üzerindeki etkilerinin saptanması amaçlanmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık, değişime direnç ve işyeri davranışlarının demografik özelliklere (cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan ve kurumda çalışma süresi) göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Veri toplamada Meyer ve Allen'in (1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Oreg'in (2003) Değişime Direnç Ölçeği ve Lehman ve Simpson'un (1992) İşyeri Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına bağlı Ankara İl Müdürlüklerinde görev yapan 259 kamu çalışanı (115 kadın, 144 erkek) katılmıştır. Bulgular, erkek çalışanların daha fazla pozitif iş davranışları sergilediğini göstermiştir. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının, değişime direnç eğilimlerinin daha yüksek olduğu ve daha fazla fiziksel geri çekilme davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, pozitif iş davranışları üzerinde sadece normatif bağlılığın etkili olduğu, duygusal bağlılığın değişime dirençle birlikte psikolojik geri çekilme davranışını yordadığı, değişime direnç gösteren çalışanların fiziksel geri çekilme ve muhalif iş davranışları sergileyebildikleri saptanmıştır.

### İngilizce Özet

In this study, it was aimed to determine the effects of organizational commitment sub-dimensions (affective, normative and continuance commitment) and resistance to change on on-the-job behaviors (positive work behaviors, withdrawal behaviors and antagonistic work behaviors). In addition, it was tested whether organizational commitment, resistance to change and on-the-job behaviors differ according to demographic characteristics (gender, education level, title and duration of work in the institution). Meyer and Allen's (1997) Organizational Commitment Scale, Oreg's (2003) Resistance to Change Scale and Lehman and Simpson's (1992) On-the-Job Behaviors Scale were used for gathering data. A total of 259 public employees (115 female, 144 male) working in Ankara Provincial Directorates under the Social Security institution participated in the research. The results revealed that male employees exhibit more positive work behaviors. It has also been observed that employees with low level of education have higher affective and normative commitment, tendency to resist to change and exhibit more physical withdrawal behaviors. The results also showed that only normative commitment predicts positive work behaviors. Affective commitment together with resistance to change predicts psychological withdrawal behaviors, and employees who are resistant to change may exhibit physical withdrawal behaviors and antagonistic work behaviors.

### Türkçe Anahtar Kelimeleri

Örgütsel bağlılık, değişime direnç, pozitif iş davranışları, geri çekilme davranışları, muhalif iş davranışları

### İngilizce Anahtar Kelimeleri

Organizational commitment, resistance to change, positive work behaviors, withdrawal behaviors, antagonistic work behaviors

### Makalenin Yazarları

Caner YILMAZ

Hande ÖZGEN