

ÖRGÜTSEL STRESLE BAŞA ÇIKMA, ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI, İŞ
TATMİNİ VE DUYGULARIN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞLARINDAKİ ROLÜ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ

BETÜL ÖZTÜRK

İŞLETME
YÜKSEK LİSANS TEZİ

NİSAN 2018

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm koşulları yerine getirdiğini onaylarım.



Prof. Dr. Serdar SAYAN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu çalışmayı okuduğumu ve çalışmanın kapsam ve içerik olarak Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda bir Yüksek Lisans tezi olabilecek yeterlilikte olduğuna kanaat getirdiğimi onaylıyorum.

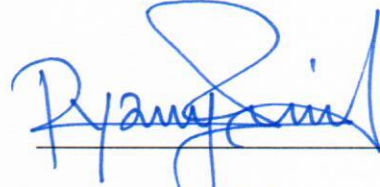
Tez Danışmanı

Prof. Dr. Demet VAROĞLU
(TOBB ETÜ, İşletme)



Tez Jürisi Üyeleri

Prof. Dr. Yavuz ERCİL
(Başkent Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım)



Doç. Dr. Berna TARI KASNAKOĞLU
(TOBB ETÜ, İşletme)



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

B. Öztürk

Betül ÖZTÜRK

ÖZ

ÖRGÜTSEL STRESLE BAŞA ÇIKMA, ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI, İŞ TATMİNİ VE DUYGULARIN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINDAKİ ROLÜ

ÖZTÜRK, Betül

Yüksek Lisans, İşletme

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Demet VAROĞLU

Araştırma kapsamında; çalışanların örgütsel stresle başa çıkma yaklaşımı, örgütsel adalet algısı, iş tatmini ve duygularının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olan etkisi incelenmektedir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Çalışma kapsamında hazırlanan anket, katılımcılara e-posta yoluyla iletilmiş ve veriler çevrimiçi olarak toplanmıştır. Toplam 769 çalışandan elde edilen verinin çoğunluğunu, 50'den fazla personele sahip kamu kurumlarında, en fazla 10 yıllık kıdemi olan yükseköğrenim görmüş bireyler oluşturmaktadır. Kullanılan ölçeklere güvenilirlik analizi, elde edilen verilere de korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif duygusallık ve negatif duygusallık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel stresle başa çıkma ve örgütsel adalet algısı arasında kısmen anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. İş tatmini ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ise anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Ayrıca, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, üç farklı kategori itibarıyla ayrı ayrı ele alındığında aynı bağımsız değişkenler tarafından ve aynı ölçüde açıklanmadığı bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Stresle Başa Çıkma, Örgütsel Adalet Algısı, İş Tatmini, Duygular

ABSTRACT

THE ROLES OF COPING WITH ORGANIZATIONAL STRESS, ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION, JOB SATISFACTION AND EMOTIONS IN COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS

ÖZTÜRK, Betül

Master of Business Administration

Supervisor: Prof. Dr. Demet VAROĞLU

Within the scope of this research; the effects of coping with organizational stress, organizational justice perception, job satisfaction and emotions of the employees on their counterproductive work behaviors are examined. On-line surveys have been used as the data collection method for this study. The link of the questionnaire prepared within the scope of the thesis was delivered to participants via e-mail and the questionnaires were filled online. The majority of the data obtained from a total of 769 employees is composed of highly educated individuals with a maximum of ten years of experience in public institutions with more than 50 employees. Besides the reliability analyses applied to the scales used, correlation analysis and multiple linear regression analysis were performed on the collected data.

As a result of the analyses made; it has been found that there is a significant relationship between counterproductive work behaviors and positive affectivity and negative affectivity. Also, it has been found that there is partly a significant relationship between counterproductive work behaviors and coping with organizational stress and organizational justice perception. On the other hand, no significant relationship has been found between counterproductive work behaviors and job satisfaction. Finally, different types of counterproductive work behaviors were found to be explained by different sets of independent variables and with different levels of explanation.

Keywords: Counterproductive Work Behaviors, Coping with Organizational Stress, Organizational Justice Perception, Job Satisfaction, Emotions



Canım oğluma...

TEŞEKKÜR SAYFASI

Tez çalışmam boyunca bilgi birikimi ve pozitif enerjisiyle yanımda olan değerli hocam, Prof. Dr. Demet VAROĞLU'na vermiş olduğu destekten dolayı çok teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca her anımda bana koşulsuz sevgileriyle destek olan, böyle güzel bir aileye sahip olduğum için bana ne kadar şanslı olduğumu hatırlatan; annem Gülefer ARICI'ya, babam Mehmet ARICI'ya ve ablam Merve CANLI'ya sonsuz teşekkür ederim.

Tez çalışmamın her anında bana olan güveni ve desteğiyle hep yanımda olan, bu çalışmamın en güzel şekilde ortaya çıkmasında en az benim kadar istekli olan ve yaşadığım her zorlukta yanımda olup beni cesaretlendiren canım eşim Ahmet Emre ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkür ederim.

Çalışmam boyunca maddi ve manevi olarak desteklerini hep yanımda hissettiğim başta Elif Beyza ÖZTÜRK, Esra ÖZTÜRK AKYOL ve Tolga CANLI olmak üzere ailemin tüm bireylerine ve sevgili arkadaşlarıma yardımları için; ayrıca sadece varlığıyla bile benim için dünyayı çok daha güzel bir hale getiren biricik yeğenim Furkan Alp CANLI'ya bu süreçte beni hep gülümsettiği için sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak, vakit ayırıp çalışmamız kapsamında anketimizi doldurarak çalışmamıza destek olan tüm katılımcılara da içtenlikle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL SAYFASI.....	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
İTHAF SAYFASI	vi
TEŞEKKÜR SAYFASI	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
BÖLÜM I.....	1
BÖLÜM II.....	5
2.1. İş Tatmini	5
2.1.a. İş Tatmini Kavramı	6
2.1.b. İş Tatminine Etki Eden Faktörler.....	7
2.1.b.i. Bireysel Faktörler.....	8
2.1.b.ii. Örgütsel Faktörler	10
2.2. Örgütsel Stres	12
2.2.a. Stres Kavramı	12
2.2.b. Örgütsel Stres Tanımı	14
2.2.c. Örgütsel Stres Kaynakları	15
2.2.d. Örgütsel Stresin Belirtileri	18
2.2.d.i. Fiziki Belirtiler.....	18
2.2.d.ii. Sosyal Belirtiler	19
2.2.d.iii. Psikolojik Belirtiler.....	19
2.2.e. Örgütsel Stresle Başa Çıkma.....	20
2.3. Duygular.....	21
2.3.a. Örgütsel Yaşamda Duygular Kavramı	21
2.3.b. Pozitif ve Negatif Duygusalılık.....	22

2.3.c. Duygusal Olaylar Teorisi	24
2.4. Örgütsel Adalet Algısı	25
2.4.a. Örgütsel Adalet Kavramı.....	26
2.4.b. Örgütsel Adaletin Sınıflandırılması	28
2.4.b.i. Dağıtımsal Adalet Algısı.....	28
2.4.b.ii. İşlemsel Adalet Algısı.....	29
2.4.b.iii. Bilgisel Adalet Algısı	31
2.4.b.iv. Kişilerarası Adalet Algısı.....	32
2.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	33
2.5.a. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramı	33
2.5.b. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri.....	36
2.5.c. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sınıflandırılması	39
BÖLÜM III	44
3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı	44
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	45
3.3. Veri Toplama Yöntemi	46
3.4. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi.....	50
3.5. Araştırma Modeli	53
3.6. Verilerin Analizi.....	54
3.6.a. Tanımlayıcı İstatistikler.....	54
3.6.b. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	57
3.6.c. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	60
3.6.d. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	62
3.6.d.i. Üretimde Hırsızlık Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki	62
3.6.d.ii. Üretimde Geri Çekilme Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki	63
3.6.d.iii. Görevi Kötüye Kullanma Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki.....	64

BÖLÜM IV	68
KAYNAKÇA.....	78



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sınıflandırılması	41
Tablo 3.1. Güvenirlik Analizi Sonuçları	51
Tablo 3.2. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı.....	55
Tablo 3.3. Katılımcıların Yaş Dağılımı.....	55
Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımı.....	56
Tablo 3.5. Katılımcıların Çalıştıkları İş Yerindeki Buldukları Yıl Dağılımı	56
Tablo 3.6. Katılımcıların Çalıştıkları İşyerindeki Çalışan Sayısı Dağılımı.....	57
Tablo 3.7. Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Dağılımı.....	57
Tablo 3.8. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	58
Tablo 3.9. Korelasyon Analizi.....	61
Tablo 3.10. Üretimde Hırsızlık Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki	63
Tablo 3.11. Üretimde Geri Çekilme Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki	64
Tablo 3.12. Görevi Kötüye Kullanma Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki	65
Tablo 3.13. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonucu Elde Edilen Bulgular ...	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli	16
Şekil 2.3. Negatif ve Pozitif Duygusalılık Boyutları	23
Şekil 2.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Paradigması	38
Şekil 2.5. Sapkın İş Davranışları Tipolojisi	40
Şekil 2.6. Önerilen Araştırma Modeli.....	43
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	54

BÖLÜM I

GİRİŞ

Çalışanların örgüt içinde çeşitli davranış biçimleri olmaktadır. Bu davranışlar örgütte verimliliği ve etkinliği olumlu yönde etkileyebileceği gibi aksi istikamette zarar verici nitelikte de olabilmektedir. Bir örgütün başarıyı yakalayabilmesi için çalışan davranışlarının örgüt çıkar ve hedeflerini destekleyecek şekilde yönetilmesi ve yönlendirilmesi gerekir. Çalışanlar örgütün işleyişi ya da yapısına dair tatminsizlik, memnuniyetsizlik hissettikleri durumlarda doğrudan veya dolaylı olarak örgütün zararına olacak olumsuz davranışlar sergileyebilir. Örgüte ve örgüt üyelerine kasıtlı olarak zarar vermek için gerçekleştirilen bu davranışlar *üretkenlik karşıtı iş davranışları* olarak ifade edilmektedir (Spector ve Fox, 2005).

Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının istatistiksel olarak artması, araştırma ve bilim çevrelerinin bu konuya odaklanmasına sebep olmuştur. Son zamanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışları, araştırmacılar tarafından ele alınan önemli konulardan biri haline gelmiş olup, söz konusu kavram her geçen gün daha fazla değişkenle ilişki kurularak incelenmeye çalışılmaktadır.

Yapılan bu çalışmanın amacı; çalışanların iş tatmini, örgütsel stresle başa çıkma yaklaşımı, duyguları ve örgütsel adalet algısı örgütlerde hem yöneticiyi ve çalışanları hem de örgüt çalışmalarını olumsuz yönde etkileyen üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisini araştırmaktır.

İnsanlar almış olduğu eğitim veya kazandığı tecrübeler neticesinde elde etmiş oldukları yetenekleri işlerinde kullanmaktadır. İnsanların bir işe sahip olma isteklerinin tek sebebi para kazanmak değildir. Çoğu insan çalışarak hem kendi hayatlarında hem de başkalarının hayatlarında farklılık oluşturmaya çalışır. Bu durum “iş tatmini” kavramı ile ilişkilidir. Locke (1976) iş tatminini “kişinin işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlamaktadır. Yapılan araştırmalarda, bir iş çalışanın beklentilerini karşılıyorsa kişinin olumlu davranışlar gösterdiği gözlemlenmiştir. Söz konusu davranışlar çalışanın yapmış olduğu işten tatmin sağladığını göstermektedir (Green, 2000). Çalışanların iş tatmini sağlandığında olumlu davranışlar sergilediği belirlenmişse, sağlanmadığında da olumsuz davranışlar sergileyip sergilemediği araştırılacaktır.

Örgütsel stres denildiğinde, yapılan işin ortaya çıkardığı faktörlerin çalışanların hem iş hem de sosyal hayatları üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler anlaşılır (Beehr, 1998). Yaşanan örgütsel stres çözülmesi ya da aşılması imkânsız bir sorun değildir. Örgütsel stresin var olduğu durumlarda en önemli husus, bu olgunun ortaya çıkardığı zararların en aza indirilmesi için örgütlerin etkin bir biçimde sorumluluk almasının gerekliliğidir. (DeFrank ve Ivancevich, 1998).

Duygular kişinin davranışlarına yön veren önemli faktörlerdendir. Günlük yaşamın önemli bir bölümünde duyguların etkinliği gözlemlenmektedir. Yetişkin bir bireyin yaşamının büyük bir bölümü de iş yerinde geçmektedir. Bu durum duyguların örgütsel yaşamın bir parçası olduğunu gösterir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Literatür incelendiğinde “pozitif duygusallık” ve “negatif duygusallık” kavramlarının benzer çalışmalarda kullanıldığı görülmektedir (Weiss ve Cropanzano,

1996). Çalışanlardaki negatif duygusallık arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışlarına karşı eğiliminin artması beklenmektedir.

Adalet kavramı, insan hayatındaki en önemli unsurlardan biridir ve konu ile ilgili çalışmalar ilk çağlardan beri yapılmaktadır. Bu kavram incelendiğinde, genel olarak eşitlere eşit davranmayı içeren bir olgu olduğu görülmektedir. Yakın bir zamanda ortaya çıkan örgütsel adalet kavramına bakıldığında ise bu kavramın iş yerindeki adalet algısı olarak görüldüğü aşıkardır. Örgütsel adalet algısının hem çalışanların hem de organizasyonların kendi görev ve sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getirmeleri için gerekli olduğu ve bununla ilişkili olarak örgütsel adaletsizliğin ciddi bir örgütsel sorun olarak görüldüğü ifade edilmektedir (Greenberg, 1990).

Tüm bu bahsedilen kavramların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi incelenecek olan çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, tez çalışmasıyla ilgili giriş yapılarak çalışma hakkında genel bir bilgi sunulmaktadır.

İkinci bölümde, çalışma kapsamında ele alınan tüm değişkenlerle ilgili literatür analizine yer verilmektedir. İlk olarak iş tatmini kavramı, iş tatminine etki eden faktörlerle birlikte ele alınmaktadır. Sonrasında örgütsel stres kavramı, örgütsel strese neden olan etmenler, örgütsel stres görülen çalışanlarda ortaya çıkan belirtilerle ve örgütsel stresle başa çıkma davranışlarıyla birlikte açıklanmaktadır. Daha sonra çalışanların hissettikleri duygular kavramı hakkında ise, pozitif ve negatif duygusallık ve duygusal olaylar teorisiyle ilgili detaylı bilgi verilmektedir. Devamında örgütsel adalet algısının bir kavram olarak literatürde ortaya çıkışı, geçmişten günümüze örgütsel adalet algısının araştırmacılar tarafından nasıl açıklandığı ve son olarak da dört boyutlu sınıflandırmaya göre örgütsel adalet algısı

kavramı anlatılmaktadır. Sonrasında, üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı incelenmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları benzer kavramlarla birlikte ele alınmakta olup, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri ve sınıflandırılmasıyla detaylı olarak açıklanmaktadır. İkinci bölümün son kısmındaysa, tüm bu literatür analizine göre, yapılan çalışma için önerilen araştırma modeli verilmiştir.

Üçüncü bölümde ilk olarak araştırmanın önemi ve amacı, araştırmanın kapsamı ile sınırlılıkları açıklanmaktadır. Devamında, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama yöntemi ve çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi verilmektedir. Üçüncü bölümün sonunda, keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre araştırma modeli ve araştırma sorusu sunulduktan sonra, verilerin korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yer almaktadır.

Son olarak tartışma ve sonuç bölümünde ise, kullanılan analiz yöntemleri sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmekte ve literatürde var olan diğer araştırmalarla kıyaslanarak yorumlanmaktadır. Çalışmanın sonunda da gelecekteki araştırmalar için öneriler sunulurken tez çalışması tamamlanmaktadır.

BÖLÜM II

İŞ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL STRES, DUYGULAR, ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

2.1. İş Tatmini

Genel olarak insanlar belirli bir yaş sonrasında günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde çalışarak geçirmektedir. Bu açıdan bakıldığında insanın işi ile ilgili beklentileri ve kazanımları onun sadece ekonomik durumunu ilgilendirmemekte, bütünüyle hayatını, psikolojik durumu da yakından etkilemektedir. İş yerinde sağlanan huzur ve iş tatmini çalışanın yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik etkileri açısından hayati bir öneme sahiptir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İnsanlar almış olduğu eğitim veya kazandığı tecrübeler neticesinde elde etmiş oldukları zihinsel ve fiziksel yeteneklerini işlerinde kullanmaktadır. İnsanların bir işe sahip olma isteklerinin tek sebebi para kazanmak değildir. Çoğu insan çalışarak hem kendi hayatlarında hem de başkalarının hayatlarında farklılık oluşturmaya çalışır. Yapılan araştırmalarda, bir iş çalışanın beklentilerini karşılıyorsa kişinin olumlu davranışlar gösterdiği gözlemlenmiştir. Söz konusu davranışlar çalışanın yapmış olduğu işten tatmin sağladığını göstermektedir (Green, 2000).

2.1.a. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı birçok araştırmacının çalışma konusu olmuş ve bu kavram hakkında farklı tanımlamalar yapılmıştır. Literatür incelendiğinde iş tatmini tanımını ilk yapanlardan biri Hoppock (1935) olup, iş tatminini “çalışanın bireysel olarak işine verdiği duygusal tepki” olarak ifade etmiştir. Locke (1976) ise iş tatminini “kişinin işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlar. Bir başka tanıma göre iş tatmini, çalışanların işlerinden hoşnut olma ya da olmama halidir (Davis, 1990).

Spector (1997) tarafından yapılan tanıma göre iş tatmini, kişinin işini sevme derecesini ve işi hakkında ne hissettiğini ifade eden tutumdur. Eren (2012) ise iş tatminini, “kişinin çabası sonucu elde ettiği başarı ya da buna ilişkin inancı” olarak görmektedir.

Adams'ın eşitlik teorisine göre çalışana örgüt tarafından verilen ya da çalışanın algıladığı destek ile doğru orantılı olarak devamlılığı, performansı ve tatmin olma seviyesi artar ya da azalır. Yine bu teoriye göre çalışanın başarısı ve iş tatmini çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitsizliklerle ilişkilidir. Bunun sonucu olarak iş tatmininin, bir çalışanın örgütsel faaliyetler kapsamında ortaya koyduğu çaba ve karşılığında elde ettiği kazanımla aynı ortamda diğer çalışanların gösterdiği çaba ve elde ettikleri kazanımları mukayese etmesi ile belirleneceği söylenebilir (Sıgır ve Basım, 2006).

İş tatmini insanların çalışmaları için teşvik edici bir yöne sahip olup, kendilerini gerçekleştirmelerine zemin hazırlar. Bir örgütte yüksek iş tatmininin sağlanmış olması kolay elde edilebilecek bir sonuç değildir. Bunun sağlanması için örgütsel yapıda etkin bir davranışsal yönetimin sergilenmiş olması gerekir (Davis, 1990).

İş tatmini dinamik bir kavramdır ve bu sebeple sürekli bir çabanın sarfedilmesini gerektirir. Bir örgütte sağlam bir örgütsel yapının oluşturulmasını sağlayan önemli faktörlerden birisi iş tatmininin sağlanmış olmasıdır (Davis, 1990).

Örgütlerde uygulanmaya çalışılan insan ilişkileri sisteminin temelinde iş tatminini sağlamak vardır. Nitekim ifade edildiği üzere, örgütsel faaliyetler içinde iş tatmini gerçekleşmiş bir çalışanın yaptığı işlerde daha yüksek performans gösterdiği görülmüştür. Bu durum hem çalışana hem de örgüte önemli kazanımlar sunmaktadır. İş tatmininin sağlandığı örgütlerde nitelikli çalışana erişim sağlamak kolaylaşmakta ve iş tatmini yaşayan çalışanların örgüte olan bağlılığı artmaktadır (Erdoğan, 1999).

İş konusunda tatminsizlik yaşayan çalışanlar ise istifaya başvurarak, işe devamı aksatarak, üstlerine memnun olmadığı hususları aktararak ya da memnun olmadığı durumların kendiliğinden düzelmesini bekleyerek, aktif veya pasif tepkiler verebilir. İş tatminsizliğinden sadece çalışanlar değil aynı zamanda çalışılan örgüt de olumsuz etkilenir. İş tatminsizliğine neden olan faktörlerin bazıları; çalışanın işe ısınmaması, kendine layık görüp benimseyememesi, örgütün bir parçası olarak kendini görememesi, stres, bilgi yetersizliği, çalışma motivasyonunun düşmesi, iş arkadaşları ile senkronize olamaması şeklinde sıralanabilir (Heller, Judge ve Watson, 2002).

2.1.b. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Çalışanların iş tatminlerini artırmak tamamıyla örgütün elinde olan bir durum değildir. Çalışanlar işini daha iyi yaparak ve işine odaklanarak kendi iş tatminini yükseltebilirler. Nitekim örgütler her açıdan tüm ihtiyaçların karşılandığı bir çalışma ortamı sağlasalar bile tüm çalışanlardan benzer seviyede iş tatmini elde edemeyebilirler (Riggio, 2003).

İş tatmininin sağlanması hem durumsal hem de çalışanların bireysel özellikleri ile ilişkili olabilir. Örneğin bireysel özellikler incelendiğinde bazı insanların yaşam tatminine ve bunun doğal bir yansıması olarak iş tatminine daha fazla eğiliminin olduğu gözlemlenmektedir (Thoms, Dose ve Scott, 2002).

Çalışanların örgütlerine dair kanaatlerini etkileyen çok sayıda parametre bulunmaktadır. Söz konusu parametrelerden bazıları sosyal haklar, yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışma arkadaşları, ücret, terfi imkânları, yapılan işin niteliği, çalışma şartları ve güvenlik olarak sıralanabilir. Bu parametrelerin tamamı bir şekilde çalışanın iş tatminini etkilemektedir (Kömürcüoğlu, 2003).

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel (işin kendisinden kaynaklanan) faktörler olmak üzere iki temel kategoride ele alınabilir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2005).

2.1.b.i. Bireysel Faktörler

İş tatminine etki eden bireysel faktörler, çalışanın demografik özellikleri ile çalıştığı işe ait demografik özelliklerinin toplamını ifade eder. Söz konusu faktörlerden yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, medeni durum, eğitim düzeyi ve hizmet süresi aşağıda kısaca açıklanmaktadır. Ancak bunlar haricinde iş tatminini sosyo-kültürel çevre, zekâ ve yetenek, mesleki düzey (statü) ve iş deneyimi gibi bireysel faktörler de etkilemekte olup detayına bu çalışmada yer verilmemiştir.

Yaş: Çalışanların demografik özelliklerinden olan yaş faktörü iş tatmini ile ilişkisi en fazla olan faktörlerden birisidir (Aydınlı, 2005). Literatürde iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkinin araştırılması sonucunda üç farklı görüşün ön plana çıktığı görülmektedir. Birinci görüşe göre, çalışanların genç yaşta “yüksek”, orta yaşta

“düşük”, ileri yaşta “yüksek” iş tatmini yaşamaktadır. İkinci görüşe göre, çalışanlarda yaş ilerledikçe iş tatmini artmaktadır. Üçüncü görüşe göre ise, iş tatmini belirli bir vakte kadar yaş ile doğrusal artış göstermekte ve sonrasında düşüşe geçmektedir (DeMato, 2001).

Cinsiyet: Yapılan araştırmalar cinsiyetin iş tatmininde bir faktör olarak yer aldığını göstermekte ancak hangi cinsiyetin iş tatminini daha fazla yaşadığı hususunda net cevap verememektedir (Ardıç ve Baş, 2000). Literatürde iş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırılması sonucunda üç farklı görüşün ortaya çıktığı görülmektedir. Birinci görüş, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tatmini yaşadıkları yönünde iken, ikincisi kadınların erkeklerden daha fazla iş tatmini yaşadıkları yönündedir. Üçüncü görüş ise cinsiyetler arasında iş tatmini açısından bir farklılığın olmadığı yönündedir (Green, 2000).

Kişilik özellikleri: Öncelikle kişilik özelliklerinin hem iş hem yaşam tatminini benzer şekilde etkilediğini ifade etmek gerekir (Garretto, 2000). Literatürde iş tatmini ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırılması sonucunda kontrol odağı dışarıda, kendini beğenen ve yarışmacı kişiliğe sahip olan çalışanların iş tatmininin diğerlerine nazaran daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında aceleci ve öfkeli çalışanların ise iş tatmininin daha az olduğu gözlemlenmiştir (Dipboye, Smith ve Howell, 1994).

Medeni durum: Medeni durum, iş tatmini seviyesini etkileyen bir faktör olarak kabul edilmekte olup, evliliğin çalışan üzerindeki olumlu etkilerinin iş tatminini artırdığı değerlendirilmektedir (Yıldız vd. 2003).

Eđitim dűzeyi: Eđitim dűzeyi yűksek çalıřanların iřlerini daha iyi kavradıđı ve bu sayede daha yűksek performans gűsterdiđi, bunun sonucu olarak da iř tatmini seviyesinin arttıđı gűzlemlenmiřtir. Genel bir çerçevede eđitim dűzeyi arttıđa iř tatmininin de arttıđı sűylenbilir (Eker, 2006).

Hizmet sűresi: Hizmet sűresi, bir çalıřanın iře bařlamasından itibaren toplam çalıřma sűresini ifade etmektedir. Bu sűre arttıđa genel olarak çalıřanların űcretlerinde, kademelerinde ve sorumluluklarında artıř olması beklenmektedir. Aynı zamanda hizmet sűresi arttıđa çalıřma hayatında yařanılan problemlerin ve gelecek kaygısının azaldıđı, bu sebeple iř tatmininin de arttıđı gűzlemlenmiřtir (Kalleberg ve Loscocco, 1983).

2.1.b.ii. rgűtsel Faktűrler

İř tatminine etki eden rgűtsel faktűrlerden űcret ve terfi, çalıřma kořulları, iř ve iřin űzellikleri, ast – űst iliřkileri ve iletiřim ařađıda kısaca açıklanmaktadır. Ancak bunlar haricinde iř tatminini birlikte çalıřılan kiřiler, űdűllendirme sistemi, kararlara katılım, geri bildirim ve iř gűvenliđi gibi rgűtsel faktűrler de etkilemekte olup detayına bu çalıřmada yer verilmemiřtir.

űcret ve terfi: űcret, iř tatminin sađlanmasında en űnemli etmen olarak gűrűlmektedir. Yapılan arařtırmalar neticesinde çok az kiřinin aldıđı űcreti yeterli bulduđu ve bunun neticesinde çalıřanların aldıkları űcret itibariyle dűřűk iř tatmini yařadıkları tespit edilmiřtir (Erdođan, 1999).

Terfi ise kiřiyi çalıřmaya sevk eden űnemli etmenlerden biri olarak karřımıza çıkmaktadır. Terfi aynı zamanda çalıřanda ihtiras duygularını tatmin eden bir araç olarak gűrűlmektedir (Eren, 2012).

Çalışma koşulları: Çalışma ortamının fiziksel koşulları çalışanların verimliliğini ciddi ölçüde etkileyen faktörlerden biridir. Bu koşulların çalışanlar açısından uygun hale getirilmesi çalışma temposunu-hevesini artırır ve iş tatmini açısından önem arz eder (Ardıç ve Baş, 2000). Uygun olmayan, yetersiz çalışma koşulları çalışanlarda hem fiziksel rahatsızlıklara hem de psikolojik sorunlara sebebiyet verebilir (Özbenli, 1999).

İş ve işin özellikleri: Örgütlerde işin özellikleri açısından çalışana sağlanan hareket özgürlüğü, kendi kararlarını alabilme gücü ve esnek hareket edebilme imkânı çalışanın iş tatmini üzerinde etki eder (Goldberg ve Waldman, 2000). Çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulmaları ve bu işin kendilerini geliştirdiğini düşünmeleri iş tatminlerini artırır (Kuşdil vd. 2005).

Bunun yanında içinde bulunulan toplum tarafından yeteri kadar kabullenilememiş ve kendisini iş yaşamına hazırlarken kişi tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması iş tatmininin önemli ölçüde düşürür (Ardıç ve Baş, 2000).

Ast-üst ilişkileri: Örgütlerde yöneticilerin çalışanlara karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlar iş tatmini açısından kayda değer farklılıklar oluşturmaktadır. Bir yöneticinin çalışanlarına samimi davranması, onların problemleri ile ilgilenmesi, işinde başarı gösterenleri tebrik etmesi, uygun üslupla tavır sergilemesi, adil davranması ve benzeri olumlu davranışları iş tatminini artıracak etkenlerdir (Sertçe, 2003).

İletişim: Çalışanların örgüt içinde birbirleriyle iyi iletişim içinde olmaları onları mutlu eder ve iş tatminlerini artırır. Çalışanlar arası iletişimin kuvvetlendirilmesi örgütün yapısını da kuvvetli hale getirecektir. Sağlıklı iletişimin var olduğu

örgütlerde çalışanlar daha iyi performans göstermekte ve devamsızlık oranları düşmektedir (Williams ve Egglend, 1991).

2.2. Örgütsel Stres

Devamlı ve süratli bir değişim halinde olan günümüz rekabetçi iş yaşamında, stres gibi birçok psikolojik durum çalışanları her geçen gün biraz daha fazla etkilemekte ve bu sebeple çalışanların psikolojik veya fiziksel sağlık sorunları yaşadığı gözlemlenmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

İş ortamında örgütsel bir bütünleşme sağlanamamış, ekip ruhu temin edilememiş, çalışanlar arasında pozitif bir ilişki biçimi oluşmamış ve aşırı bir iş yükü de varsa bunlar çalışan üzerinde ciddi bir stres oluşturacak ve verimliliğin azalmasına sebebiyet verecektir (Güçlü, 2001).

2.2.a. Stres Kavramı

Stres, günlük yaşamda sıkça kullanılan bir kavram olup, son zamanlarda üzerinde yapılan araştırmaların arttığı gözlemlenmektedir. İnsanlar alışkın olmadıkları bir durumla karşılaştıklarında önce denemenin zorluğunu, sonra ona alışmaya başladığını ve sonrasında ise ona daha fazla dayandığını görmüştür (Selye, 1997).

Hemen hemen herkesin yaşadığı psikolojik bir durum olan stres hakkında zaman içinde farklı tanımlamalar yapılmıştır. Stres kavramını ve etkilerini sistematik olarak inceleyen ve biyolojik stresin bilimsel açıklamasını yapan ilk bilim insanı olan Hans Selye bu kavramı; “insan vücudunun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkiler bütünü” olarak ifade etmiştir. Yine kendisi, organizmaya dışarıdan yapılan baskıya “stresör” ve bu baskıya karşı organizmanın ortaya koyduğu tepkiyi de “stres” olarak ifade etmiştir (Selye, 1997).

Lazarus (1985) ise stresi “kişiyeye bağlı, bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı” şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir ifadeyle stres, kişisel farklar ve psikolojik yoldan ortaya konan bir adaptasyon süreci olup, bireyde aşırı psikolojik ve fiziksel baskılar meydana getiren herhangi içsel ya da dışsal hareketlilik durumu veya bunun insan metabolizmasına yansıyan yönüdür (Artan, 1986).

Bir başka tanıma göre stres, kişinin üzerinde hissettiği ona fazla gelebilecek psikolojik veya fiziksel herhangi bir zorlama ve baskı oluşturacak duruma karşı bireyin kendisinin oluşturduğu bir uyum çabasıdır (Aydın, 2008). Meydana gelen olayların veya yaşanan durumların oluşturduğu stres miktarı, birey tarafından nasıl algılandığına bağlı olarak kişiden kişiye değişim göstermektedir (Palmer ve Cooper, 2010).

Stres, *olumlu stres* (eustress) ve *olumsuz stres* (distress) olarak iki sınıfta değerlendirilmeye tabii tutulabilir. Olumlu stres kişiye motivasyon sağlayıp harekete geçmesine olanak verirken, olumsuz stres kişide maddi ve manevi sıkıntılarının yaşanmasına sebep olur (Selye, 1977).

Olumlu streste kişi fırsatları kaçırmama veya negatif bir durumla mücadelede tedbir alma konusunda aktif ve motivedir. Kişi olumlu stres süreci yaşayabiliyorsa, önüne çıkan fırsatları değerlendirme konusunda ya da sorunları aşma konusunda elinden gelen gayreti gösterdikten sonra ortaya çıkacak sonuçların onu pek alakadar etmediğini düşünür ve bu iç denge ile elinden gelen gayreti en üst seviyede gösterir. Olumsuz stres ise bireyi tembelliğe iten pasif bir karşılamadır. Kişi olumsuz stres süreci yaşıyorsa motivasyon, gayret, tedbir ve sebepleri yerine getirme konusunda

teslimiyetçi davranış sergileyebilir ve neticede ruhsal ve bedensel açıdan problemler yaşar (Walls, 2012).

Robbins (1998), çalışanlarda görülen stresin düşük ya da orta dereceli olduğu durumlarda stres yönetiminin gerekli olmadığını ifade etmektedir. Nitekim, stresin bu seviyelerde seyretmesinin işlevsel olabileceği ve bunun sonucunda çalışanın daha yüksek performans sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanında yüksek seviyelerde seyreden stres ya da düşük seviyede ancak sürekli var olan stresin çalışanın performansını düşürebileceği, bu sebeple örgüt yönetimin önlem almasının gerekliliği üzerinde durulmaktadır.

2.2.b. Örgütsel Stres Tanımı

Örgütsel stres, yapılan işin ortaya çıkardığı faktörlerin çalışan bireylerin hem iş hayatları hem de sosyal yaşantıları üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri ifade etmektedir (Beehr, 1998). Diğer bir ifade ile örgütsel stres, kişinin ait olduğu örgütle olan münasebetleri çerçevesinde, iş yükü, elde edilen gelir miktarı, yönetim ve çalıştığı iş çevresiyle olan ilişkileri ile bağlantılı bir biçimde ortaya çıkan baskının bütününe ifade eder (Aydın, 2008).

Örgütsel stres sadece örgütsel nedenlerden kaynaklanmaz. Çalışan, çalışma anında dış çevreden etkilendiği gibi örgütün dışında bulunduğu zamanlarda da iş yerindeki şartlardan etkilenir. İnsan mekanik bir varlık olmadığı için dışarıda olduğu zamanlarda da iş ilişkilerinden veya işe dönük yaklaşım ve düşüncelerinden soyutlanmasını beklemek yanlış olur (Kırel, 1999). Örgütsel stres ayrıca, çalışanlardan beklenen iş talepleri ile onların kabiliyet ve becerileri arasındaki dengesizlikten ya da çalışanların işteki çabaları ile bunun karşılığında elde ettikleri kazançları arasındaki dengesizlikten kaynaklanabilir (Seigrist, 1996).

Çalışana aşırı yüklenme, rol çatışması, diğer çalışanlardan ve örgüt yönetiminden yeterli destek görememe ve yetersiz katılım düzeyi gibi örgütsel stres nedenleri sadece örgüt düzeyinde kalmaz. Bu şekilde meydana gelen stres, aynı zamanda kişilik ve aile sorunları gibi bireysel faktörlerle etkileşim içine girerek zihinsel ve fiziksel rahatsızlıkları tetikleyebilir (Cooper ve Marshall, 1976).

2.2.c. Örgütsel Stres Kaynakları

Herhangi bir örgütte işin niteliği, iş ortamı veya işle ilgili etkileşimin getirdiği sonuçlardan dolayı stres ortaya çıkabilir (Dworkin vd. 1988). En önemli stres kaynaklarından bir tanesi örgüt içinde yaşanan çatışmalardır. Çatışmaya neden olan faktörler doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel stresi körükler. Uyumsuzluğun ve çatışma ortamının meydana gelmesine neden olan en önemli faktörlerin başında iş bölümünün iyi organize edilememesi ve çalışanlar arasındaki iletişim kalitesinin düşüklüğü gösterilebilir (Aksoy ve Kutluca, 2005).

Bir örgütte çalışanları etkileyen stres kaynakları temel olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir (Pehlivan, 1991):

1. İş yükünün fazlalığı
2. Zamanın sınırlılığı
3. Denetimin niteliğinin düşük olması
4. Yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması
5. Politik havanın güvensizliği
6. Rol belirsizliği
7. Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk
8. Engellenme

9. Kişi ile işi arasındaki uyumsuzluk

10. Rol çatışması

11. Rolle ilgili aşırı yük

12. Sorumlulukların yarattığı endişe

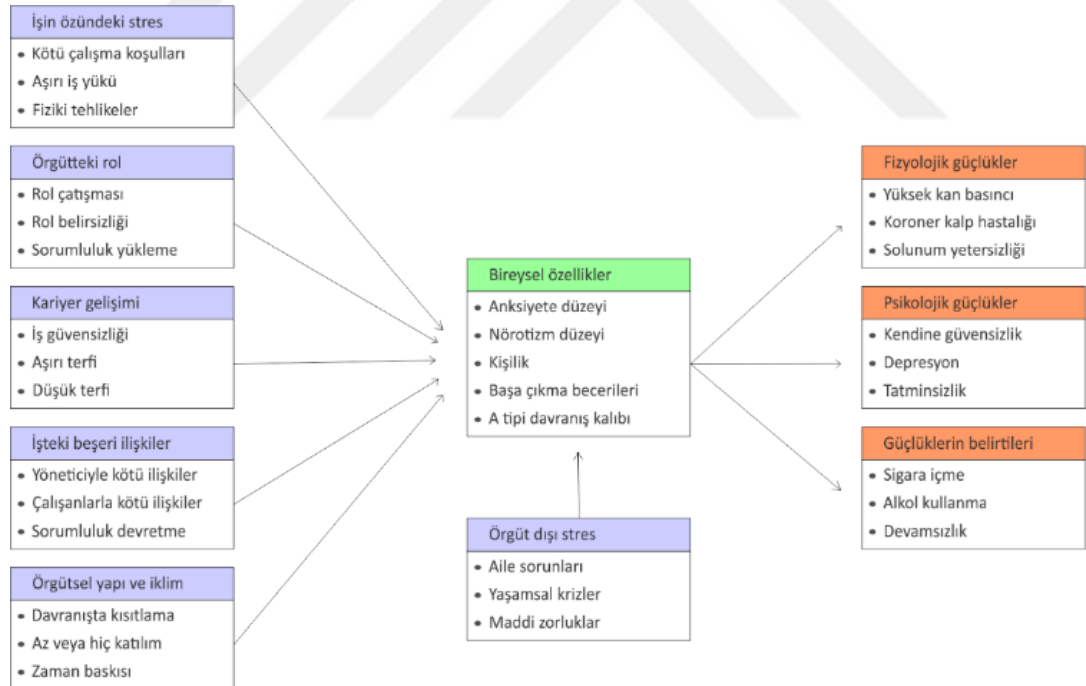
13. Çalışma koşulları

14. İnsan ilişkileri

15. Yabancılaşma

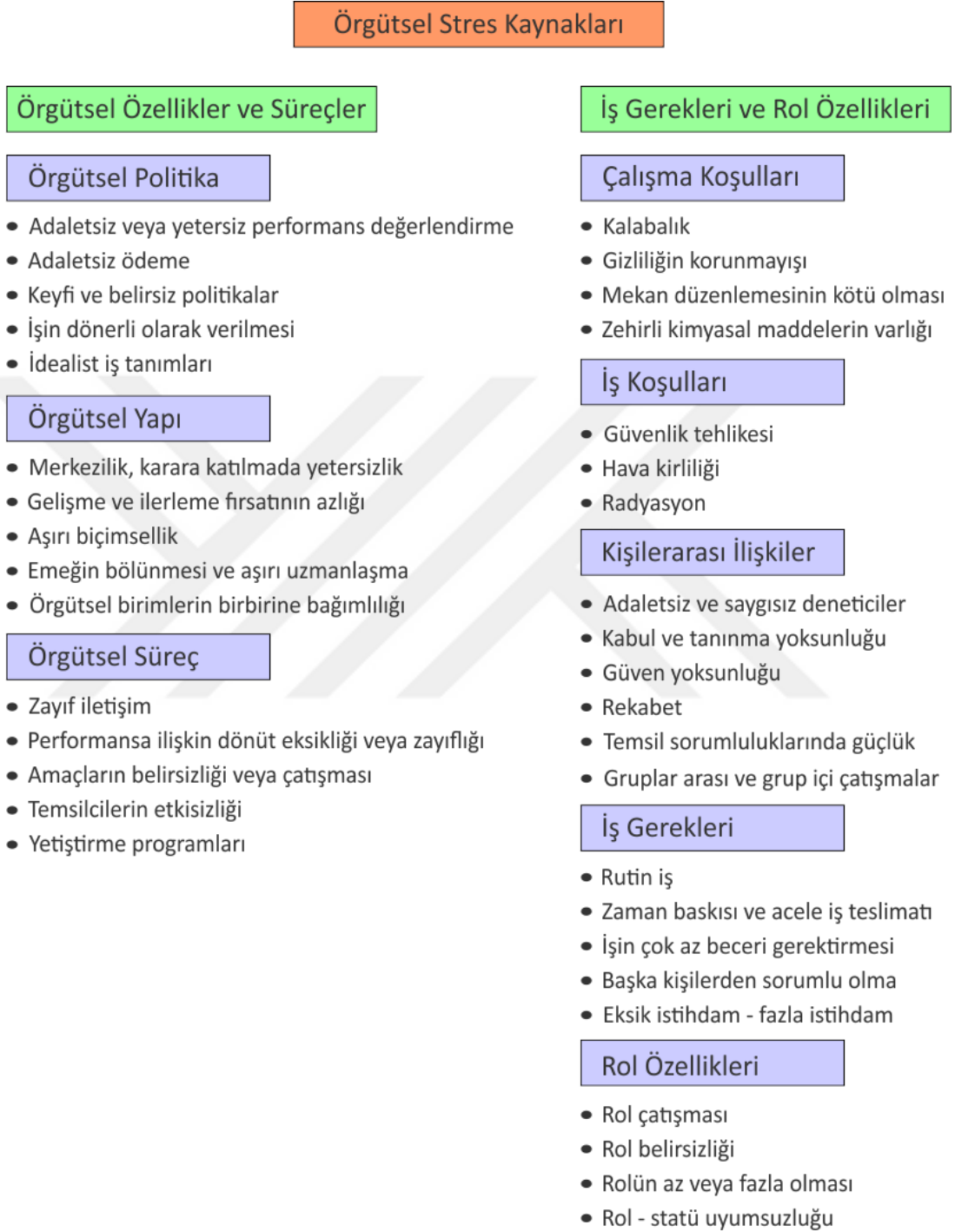
Cooper ve Marshall (1976) bir örgütte işyerine özgü stres kaynaklarını beş kategoride ayırarak sistemleştirmiş ve iş stresi modeli oluşturmuşlardır (Şekil 2.1).

Şekil 2.1. Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli (Cooper ve Marshall, 1976)



Örgütsel stres kaynakları Schafer (1987) tarafından 'örgütsel özellikler ve süreçler' ve 'iş gerekleri ve rol özellikleri' başlıkları altında iki temel kategoriye ayrılmıştır (Şekil 2.2).

Şekil 2.2. Örgütsel Stres Kaynakları (Schafer, 1987)



Thomas ve Herson (2002) örgütsel strese sebebiyet verecek faktörleri; işin kendisinden ve çevresinden kaynaklanan, aile çevresinden kaynaklanan, kişilerarası

ilişkilerden kaynaklanan, role bağı ve kariyere bağı olmak üzere beş temel sınıfa ayırarak ele almaktadır.

Palmer ve Cooper (2010) ise çalışanları etkileyen örgütsel stres faktörlerini ihtiyaçlar, kontrol, sosyal destek eksikliği, rol ve değişim olmak üzere beş ayrı kategoride değerlendirmeye tabii tutmuştur.

Bir örgütte, yukarıda ifade edilen stres kaynaklarını tamamen ortadan kaldırılmak mümkün olmayabilir. Ancak söz konusu faktörlerin olabildiğince azaltılması için çaba gösterilmelidir. Bu sayede örgüt içinde ortamın iyileştirilmesi sağlanmış, çalışanların verimliliği ve iş tatmini artırılmış, stresin örgüte ve bireye olan zararları da büyük oranda önlenmiş olacaktır (Pehlivan, 1991).

2.2.d. Örgütsel Stresin Belirtileri

Örgütsel stresin belirtilerini ele almak örgütsel stres kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Örgütsel stres belirtilerini fiziki, sosyal ve psikolojik açıdan ele almak mümkündür (Braham, 2002).

2.2.d.i. Fiziki Belirtiler

Çalışma ortamının fiziki koşulları çalışanın hem fiziki hem de zihinsel durumuna tesir etmektedir. Aydınlatmanın kötü olması, aşırı gürültü, çok soğuk veya sıcak hava, çevredeki havanın kirli olması gibi etmenler iş yerinde çalışanı etkileyebilecek fiziki belirtiler olarak sıralanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

Bir iş yerinde bu belirtilerin var olması örgütsel stresin ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir. Söz konusu fiziki belirtiler çalışanda stresin oluşmasına ve/veya çalışanın metabolizmasının kısa ve uzun vadede zarar görmesine neden olabilir (Baltaş ve

Baltaş, 2013). Stres belirtileri tansiyon, sindirim bozukluğu, yorgunluk, terleme, nefes darlığı, mide bulanması, alerji vb. şekilde ortaya çıkabilir. Soytürk (2011) bir örgütte bu belirtiler ortaya çıkmış ise fiziksel yönden strese neden olan ortamların varlığının değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

2.2.d.ii. Sosyal Belirtiler

Örgütsel stres süreci yaşayan çalışanların davranışlarında önemli değişiklikler meydana gelmektedir. Çalışan işe geç gitmeye başlamışsa ya da bazen hiç gitmiyorsa, zamanını verimli kullanmıyorsa bu örgütün verimliliğini negatif yönde etkileyen stres belirtileri olarak görülebilir (Şahin ve Eriğüç, 2000). Yine çalışanın aşırı yemek yemesi, aşırı alkol ve sigara tüketimi örgütsel stresin sosyal belirtilerinden sayılabilir (Ertekin, 1993).

Genelde örgütsel stres süreci yaşayan çalışanlar, iş ilişkisi içinde bulunduğu insanları itibarsızlaştırmaya çalışır, sürekli savunmacı bir ruh haleti içindedir, yaptığı yanlışlara daima bahane bulmaya çalışır, sosyal ortamlarda diğer insanlarla daha çok geçimsizdir (Braham, 2002).

2.2.d.iii. Psikolojik Belirtiler

Stres içindeki bir çalışan genelde kötümserdir ve zihinsel anlamda sıkıntılıdır, duygusal düzeni yok olmuştur, duygu durumu itibariyle uçlardadır. Stresten dolayı kişilerin psikolojileri bozulur; kaygı, uykusuzluk, depresyon, zihinsel performans düşüklüğü gibi haller belirmeye başlar (Norfolk, 1989).

2.2.e. Örgütsel Stresle Başa Çıkma

Örgütsel stresin varlığıyla ortaya çıkan zararların en aza indirilmesi için örgütler etkin bir biçimde sorumluluk almaktadır. Söz konusu gereklilik örgütsel stresin aşılması için en önemli hususlardandır. Önem verilmediği takdirde örgütsel stresin oluşturduğu baskı hem fiziksel hem de psikolojik olarak ciddi boyutlarda ve aynı zamanda kalıcı olabilecek hasarlara sebebiyet verebilir (DeFrank ve Ivancevich, 1998).

Folkman ve arkadaşlarına göre (1986), çalışanların örgütsel stresle başa çıkma yöntemleri, *probleme yönelik başa çıkma* ve *duygulara yönelik başa çıkma* şeklinde iki kategoride açıklanmaktadır. Probleme yönelik başa çıkma tarzı, bireyde örgütsel strese sebep olan etkeni aktif bir çabayla ortadan kaldırmaya, değiştirmeye yöneliktir. Duygulara yönelik başa çıkma tarzı ise, sosyal destek arama ve kabullenme gibi bireyin duygu durumuyla örgütsel stresle başa çıkmaya çalışmasına yöneliktir.

Şahin ve Durak'ın (1995), örgütsel stresle başa çıkma yöntemlerini etkili ve etkisiz başa çıkma yöntemleri olarak iki kategoride incelediği görülmektedir. Bu sınıflandırmada; kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama davranışları *etkili başa çıkma yöntemleri* olarak ele alınırken, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım davranışları *etkisiz başa çıkma yöntemleri* olarak ele alınmıştır.

Örgütsel stresle başa çıkmak için kullanılan yöntemlerden bazıları şunlardır (Aydın, 2004):

- Örgütsel rollerin belirlenmesi,
- Zaman yönetimine önem verilmesi,
- İşin niteliğinin zenginleştirilmesi,

- Çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
- Kariyer planlaması ve yönetimi.

2.3. Duygular

Duygular kişinin davranışlarına yön veren önemli faktörlerden biridir. Günlük yaşamın çoğu evresinde duyguların etkinliği gözlemlenmektedir. Yetişkin bir bireyin yaşamının büyük bir bölümünün de iş yerinde geçtiği düşünüldüğünde duyguların örgütsel yaşamın bir parçası olduğu rahatlıkla söylenebilir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009).

Kişinin sosyal hayatında, iş hayatında veya bulunduğu herhangi bir ortamda iyi kararlar verip, bu kararları uygulamasını sağlayan faktörlerin başında duygular gelir. Bu açıdan kişinin duygularını dengeli yönetmesi büyük önem arz etmektedir (Koçak, 2002).

2.3.a. Örgütsel Yaşamda Duygular Kavramı

Örgütsel yaşamda duyguların etkisi ve duygusallık üzerine yapılan çalışmalar son zamanlarda artış göstermiştir. İnsanların, yaşadığı *duygusal olaylar* (affective events) neticesinde dış dünyaya karşı verdiği tepkilerde ciddi değişiklikler gözlemlenmiştir (Ashforth ve Humprey, 1995; Briner, 1999; Fisher ve Ashkanasy, 2000).

Duygusal olaylar kavramı içinde *duygu* (affect) olarak ifade edilen kavram iki farklı kategoride ele alınabilir. Birinci kategoride duygu, bir karakter özelliği olarak değerlendirilmektedir. Bu bakış açısına göre duygu, uzun süre boyunca herhangi bir değişime uğramadan kişide varlığını sürdürür ve söz konusu duygu kişinin karakter özelliği haline gelir (Watson, 2000). İkinci kategori ise durumsal duygulanma olarak ifade edilmektedir. Durumsal duygulanmaya ilişkin çalışmalar incelendiğinde bu

kavramın da *duygular* (emotion) ve *modlar* (mood) olmak üzere iki alt kategoride değerlendirmeye tabi tutulduğu görülmektedir (Özdevecioğlu, 2004). Duygu, kişinin başka insanlarla, canlılarla ve nesnelere olan ilişkisi ve yaşadığı olaylar sonrası kazandığı tecrübelerle ortaya çıkan ve bunun sonucunda kişiyi bir davranış sergilemeye hazır hale getiren hisler bütünüdür (Weiss ve Cropanzano, 1996). Mod ise, belirli durumlar karşısında ani bir şekilde gelen-giden tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Lazarus, 1991). Söz konusu tanımdan da anlaşıldığı üzere mod, günlük hayatın temelinde var olan daha yumuşak duygulardır (Greenberg, 2002).

Duygular insan üzerinde uzun süreli etki oluşturur, şiddetli bir biçimde hissedilir ve özel nedenlere dayanır. Bahsi geçen özellikleri itibariyle duygular moddan ayrılır (Frijda, 1994). Modlar ise daha düşük yoğunluğa sahip olup belirgin bir sebebe dayanmayabilir. Duyguların davranışa etkisi modlara göre daha fazladır (Forgas, 1992).

2.3.b. Pozitif ve Negatif Duygusallık

Araştırmacılar duygular üzerinde farklı kategorilendirmeler yapmışlardır. Literatür incelendiğinde modların alt boyutlarına dair bir sınıflandırma yapıldığı görülmektedir. Bu sınıflandırmaya göre modlar, iyi ve kötü olarak değerlendirmeye tabii tutulmuş ve neticesinde “pozitif duygusallık” ve “negatif duygusallık” kavramları ortaya çıkmıştır (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Pozitif duygusallık mutluluk ve umut gibi olumlu değerlendirmeleri, negatif duygusallık ise öfke ve nefret gibi olumsuz değerlendirmeleri ifade etmektedir. Bunun yanında duygular değerlendirilirken nötr (tarafsız-yansız) olarak gösterilebilecek şekilde bir sonuca gidilmemiştir. Çünkü bu durumda nötr ifadesi

belirli bir duyguyu değil duygusuzluğu karşılamaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Pozitif duygusallık enerji dolu, neşeli ve mutlu olmayı içinde barındırır. Bunun neticesinde pozitif duygusallığı yüksek olan insanların hayattan daha fazla zevk aldığı gözlemlenmiştir. Negatif duygusallık ise farklı duygusal durumları içinde barındırır. Negatif duygusallığı yüksek olan insanlar gözlemlendiğinde bu insanların hayata karşı daha bezgin ve gergin duruşları olduğu görülmektedir (Şekil 2.3). Bir bakıma bu iki duygusallık kategorisinin birinde yer almak tercih olarak görülebilir (Zajonc, 1980).

Şekil 2.3. Negatif ve Pozitif Duygusallık Boyutları (Weiss ve Cropanzano, 1996)



Pozitif ve negatif duygusallık parametrelerini belirlemek adına modlarla ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır (Watson ve Clark, 1984; Watson ve Tellegen, 1985; Watson, Clark ve Tellegen, 1988; Watson ve Clark, 1992).

Bir insanda pozitif duygusallığın düşük olması negatif duygusallığın var olduğu anlamına gelmeyeceği gibi negatif duygusallığın düşük olması da pozitif duygusallığın var olduğunu göstermez. Ancak, pozitif ve negatif duygusallığa sahip olmayan insanların duygusuz ve duyarsız olduğu sonucu çıkarılmaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996).

2.3.c. Duygusal Olaylar Teorisi

Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından ortaya konan “duygusal olaylar teorisi” bir örgütte duygusal tecrübelerin yapısını, ortaya çıkış nedenlerini ve sonuçlarını irdelemektedir. Bu teori, yapılan işle alakalı “bilişsel değerlendirmeler” ile işe yönelik “duygusal tepkiler” arasındaki farka odaklanır. Ortaya çıkarılan model, sosyal alandan, kişilik faktörlerinden ve örgütsel psikolojiden elde ettiği bilgi ve değerlendirmeleri; örgütsel duygusallığı, duyguları ve modları yönetmek için kullanmaktadır.

Teoriye göre geçmişte yaşanan ya da etkilenilen duygusal deneyimler, bireylerin bugün sergiledikleri örgütsel davranışların biçimini etkilemektedirler. Bu teori örgütsel davranış konusunda araştırma yapanların zihni değerlendirmelerini ve deneyimlerini de göz önünde bulundurmalarını istemektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Başka bir deyişle duygusal olaylar teorisi, örgütlerde duygusal temelli davranışların tahmini için gerçekleştirilen bilişsel değerlendirmelerin yanında duygusal tepkilerin de ölçülmesi gerektiğinin üzerinde durmaktadır (Miner ve Hulin, 2000).

Söz konusu teoride üzerinde durulan diğer bir önemli husus zaman faktörüdür. Nitekim yapılan araştırmalar göstermektedir ki duygusallık seviyeleri zamana bağlı olarak artmakta ve azalmaktadır. Duygular ve modlar üzerinde yapılan bu araştırmalar neticesinde bu artma ve azalma vakitleri büyük bir oranda tahmin edilebilir olmuştur (Weiss ve Cropanzano, 1996).

2.4. Örgütsel Adalet Algısı

Adalet, insan hayatındaki en önemli hususlardan biridir. Genel olarak insanlar kendilerine adil ve aynı zamanda eşit davranılmasını talep ederler. Bir toplumda var olan adalet ilkeleri, bireylerin birbirlerine ve aynı zamanda içinde buldukları sosyal yapılara karşı hak ve sorumluluklarını belirlemeye yardım etmekte; toplumun kimi hangi nedenlerle ödüllendireceğinin çerçevesini çizmektedir (Stevens ve Wood, 1995).

Adalet konusundaki çalışmalar ilk çağ filozoflarına kadar gitmektedir. Aristo adalet konusu üzerindeki düşüncelerini ortaya koymuş, insanlar arasındaki mal-servet bölüşümünü ve adalet algısı kavramlarını ele almıştır (Baş ve Şentürk, 2011).

Adalet kavramı incelendiğinde genel olarak eşitlere eşit davranmayı içeren bir olgu olduğu görülmektedir. Örgüt açısından adalet kavramına bakıldığında, işle ilgili durumlarda adaletin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve çalışanların sergilenen tutum ve davranışlara hangi şekilde tepkiler gösterdiği ile ilgili olduğu söylenebilir (Ployhart ve Ryan, 1997).

Örgütsel adalet, algı olarak ifade edilmektedir. Çünkü bir örgütün ortaya koymuş olduğu adalet, örgütün çalışana karşı ne kadar adil olduğuna bakılarak değil,

çalışanın örgütün tutum ve davranışlarını ne kadar adil bulduğuna bakılarak değerlendirilir (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Bazı iş kollarında işten ayrılma oranları yüksek olabilmektedir. Bu tür iş kollarında, örgüt içinde adalet algısı yüksek tutulabilirse çalışanların örgütlerine bağlılığı ve güven anlayışı artırılarak işten ayrılmalar azaltılabilir. Bir çalışan, çalıştığı örgütte kaynakların adil bir şekilde dağıtıldığı ve iş süreçlerinin adil olarak organize edildiğı algısına sahipse o çalışanın örgütüne olan duygusal bağının artış göstereceğı beklenebilir. Adalet algısının varlığı, çalışanda etik değerler vesilesiyle örgüte bağlılığı pozitif yönde etkileyebilir (Greenberg, 1990; İbrahimzade, 2016).

2.4.a. Örgütsel Adalet Kavramı

Adalet soyut bir kavramdır ve bu sebeple herkesin farklı bir adalet anlayışının olması beklenebilir. Örgütsel adalet, yönetsel davranışın etik ve manevi duruşuyla ilgili kişisel bir değerlendirme olarak görülebilir. Bu yaklaşım yöneticilerin, örgüt içinde faaliyet gösteren her bir çalışanın adalet algısını değerlendirmeye almasının önemini gösterir. Örgüt içinde cereyan eden hangi tür olayların adalet algısını ne şekilde etkilediğini anlamak çok değerli bir kazanımdır. Ancak halihazırda birçok yönetici bu önemli hususu kısa vadeli neden-sonuç ilişkisi içinde değerlendirmektedir (Cropanzano vd., 2007).

1960'lı yıllarda iş hayatında adalete dair tanımlamalar yapılmaya başlanmış ve her geçen gün bu konuya daha çok önem verilmiştir. Bunun neticesinde “örgütsel adalet” adında yeni bir kavram ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet kavramı ilk kez Greenberg (1987) tarafından yapılan bir çalışmada kullanılmış olup, bu kavramın hukuk sistemi

dışında genel örgüt literatüründe kullanımı, kavramsal çerçevesinin oluşturulması ve yaygın hâle gelmesi bu çalışma ile başlamıştır.

Greenberg (1990) örgütsel adalet kavramını iş yerindeki adalet algısı olarak görmekte; örgütsel adalet algısının hem bireylerin hem de organizasyonların kendi görev ve sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getirmek için gerekli olduğunu ve bununla ilişkili olarak örgütsel adaletsizliğin ciddi bir örgütsel sorun olarak görülmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Çalışanlar gösterdikleri çaba karşılığında elde ettikleri kazanımları doğal olarak diğer çalışanların elde ettikleri ile karşılaştırır. Çalışanlar bu karşılaştırma neticesinde adaletsiz bir durumun olduğu kanaatine varırlarsa, çalıştıkları örgüt ile ilişkili tüm taraflara (işletmeci, yönetici, çalışma arkadaşları, müşteri vb.) ve işi ile ilgili hususlara karşı farklı bazı tutumlar sergilemeye başlayabilir (Greenberg, 1990).

Moorman (1991) örgütsel adaleti, çalışanların örgütsel faaliyetlerinde kendilerine adil bir biçimde davranılıp davranılmadığına ne şekilde karar verdikleri ve bu kararların örgütsel faaliyetlerle ilgili diğer parametreler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğuyla ilgili bir kavram olarak görmektedir. Beugre (1998) ise örgütsel adalet kavramını daha geniş kapsamda değerlendirmiş ve örgütsel adaleti; örgüt içinde çalışanların mesai arkadaşlarıyla, yöneticileriyle ve sosyal bir yapı olarak örgütle aralarında gerçekleşen ekonomik ve sosyal mübadele ilişkisinde algıladıkları adalet olarak tanımlamıştır.

Çalışanlar, içinde buldukları örgütte kuralların herkese aynı şekilde uygulanmasını, eşit işe eşit ücret verilmesini ve tüm sosyal imkânlardan kendisinin de diğer çalışanlarla eşit bir biçimde faydalanmasını talep eder. Bunun yanında bilinmelidir ki adalet algısının odağında sadece çıktılar ve bu çıktıların birbiriyle

karşılaştırılması yoktur; örgütte belirlenen kurallar, bu kuralların uygulanma biçimleri ve kişilerarası arası etkileşim de adalet algısının odağında yer almaktadır (Barling ve Phillips, 1993).

2.4.b. Örgütsel Adaletin Sınıflandırılması

Literatürde örgütsel adaletin sınıflandırılması konusunda araştırmacılar arasında farklılıklar görülmektedir. İlk örgütsel adalet çalışmaları, Adams (1965) tarafından ortaya konan eşitlik teorisi ile ilişkili olarak, çıktuların dağıtımındaki adalete odaklanan “dağıtımsal adaleti” ele almıştır. Sonrasında, dağıtımsal adaletin ve eşitlik teorisinin ele aldığı adalet algısının yetersizliklerinden dolayı çıktı kararlarında izlenen süreçler üzerine odaklanan “işlemsel adalet” öne çıkmıştır (Thibaut ve Walker, 1975).

Bies ve Moag (1986) örgütsel adalette ilişkilerin niteliğini konu edinen “etkileşimsel adalet” kavramını geliştirmiştir. Sonraki süreçte Greenberg (1993) ise etkileşimsel adaletin “kişilerarası adalet” ve “bilgisel adalet” olarak iki farklı kategoride değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuş ve böylece örgütsel adalet literatürüne yeni kavramlar kazandırmıştır.

Bu çalışmada örgütsel adalet; dağıtımsal, işlemsel, bilgisel ve kişilerarası adalet olmak üzere dört farklı kategoride incelenecektir.

2.4.b.i. Dağıtımsal Adalet Algısı

Örgütsel adalet kavramı ile ilgili literatürde ilk ortaya çıkan boyut “dağıtımsal adalet”tir. Dağıtımsal adalet, örgütlerde dağıtım/bölüşüm ilkesini temel alan bir kavramdır. Dağıtımsal adaletin temeli de Adams (1965) tarafından geliştirilen eşitlik

teorisine dayanmaktadır. Söz konusu teori, çalışanların başkalarına oranla kendisine nasıl bir tutum içinde olduğunu incelemektedir.

Çalışanlar ortaya koydukları eğitim, tecrübe, stres-gerginlik ve kıdem gibi girdileri bunlar sonucunda elde ettiği maaş, ödül ve terfi gibi çıktılarla karşılaştırmaktadır. Eşitlik teorisine göre, bir çalışanın girdileri ile çıktıları arasındaki oranın diğer çalışanlara kıyasla bir denge içinde olması gerekir. Bir çalışanın girdi/çıktı oranının diğer çalışanlara nispeten eksik veya fazla olması, olumlu veya olumsuz hakkaniyetsizlik algısını doğurmaktadır (Colquitt vd. 2001).

Dağıtım sal adalet, örgütsel kaynakların dağıtılmasında yöneticilerin adil ve dürüst davranması ile ilişkilidir. Başka bir ifade ile dağıtım sal adalet, çalışanın içinde bulunduğu örgütten sağlayacağı kazanç/yarar üzerine etki eden bir örgütsel adalet boyutudur (Eren, 2012). Dağıtım sal adaletin sağlanmaması halinde çalışanın diğer çalışanlarla arasında daha az iş birliği (Greenberg, 1990), iş performansında düşmeler (Pfeffer ve Langton, 1993) ve stres (Folger ve Cropanzano, 1998) gibi birtakım olumsuz davranış geliştirme eğilimleri başlayabilir.

Dağıtım sal adalet, örgütün sahip olduğu kaynakları çalışanlar arasında pay ettiğinde bunun hangi seviyede adil olduğu algısı ile ilgilidir. Dağıtım sal adalet kavramı sonuca odaklı bir biçimde sadece kaynak dağıtım ı ile ilgilendiği ve bu sebeple dağıtım ı belirleyen süreçleri göz ardı etmesinden dolayı eleştirilere maruz kalmıştır (Altınkurt ve Yılmaz, 2010).

2.4.b.ii. İşlemsel Adalet Algısı

İşlemsel adalet kavramı ilk kez Thibaut ve Walker (1975) tarafından hukuk alanında yapılan çalışmalarda kullanılmıştır. Dağıtım sal adalet kavramının

insanlardaki adalet algısının sadece bir yönünü ele aldığı düşüncesi yeni araştırmaların kaynağını oluşturmuş ve bu kavramın yetersiz kalmasından dolayı işlemsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1987).

İşlemsel adalet, çalışanlara ait kazanımların nasıl belirlendiği, örgütsel kararların alınmasında ve bu kararların uygulanmasında uygulanan prosedürlerin çalışanlar tarafından ne ölçüde adil algılandığını inceler (Greenberg, 1987).

Moorman (1991) işlemsel adaleti, çalışanların örgüt içindeki faaliyetleri sonrasında elde ettikleri kazanımları belirlemek için kullanılan yöntemlerde ve örgütün çalışma şartlarına dair alınan kararlarda doğruluk ve dürüstlüğe ne ölçüde uyulduğuna dair çalışanlarda meydana gelen adalet algısı olarak tanımlamaktadır. Yani kısaca işlemsel adalet, karar alma süreçlerinde kullanılan işlem ve uygulamaların adilliği olarak ifade edilebilir.

Cropanzano ve Ambrose (2001) ise işlemsel adaleti “tahsis kararı alınırken kullanılan yöntemlerin adil olup olmadığıyla ilgili bireylerin algıları” şeklinde tanımlamışlardır. İşlemsel adalet yalnızca örgütün faaliyetleri ile ilgili değildir. Bu kavram, performans değerleme ölçeklerinin belirlenmesi, çalışanların kariyer planlaması ve yönetimi ile ilgili alınan kararların adaletli alınıp alınmadığını veya bu kararlarda hangi ölçüde adil davranıldığını göstermesi açısından çalışanlar tarafından yüksek derecede öneme sahiptir (Eren, 2012).

Leventhal (1980) işlemsel adaletin tesis edilmesi ve örgütsel faaliyetlerin bu açıdan adil olması için altı kuralın uygulanması gerektiğini söylemektedir:

1. Tutarlılık: Dağıtım kararlarının birbiriyle uyumlu ve tutarlı olmasını

2. Ön yargılı olmamak: Dağıtım veya uygulamada çalışanlara ön yargılı olmamak
3. Doğruluk: Bilgilerin doğru olması
4. Düzeltibilme: Alınan kararlara çalışanların itiraz edebilmeleri veya bu kararları düzelttirebilme haklarının olması
5. Temsilcilik: Çalışanları etkileyecek kararların alınmasında çalışan temsilcilerinin seçilmesi ve görüşlerinin alınması
6. Etik: Alınacak kararların çalışanların etik değerleri ile aynı yönde olması

Bu kavram hakkında yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların örgütsel faaliyetler sonrası elde edeceği kazanımlara dair (ödül, terfi, ücret, izin hakkı gibi) çalışanlara örgüt içindeki karar alma mekanizmalarında söz hakkı tanınmanın adalet algısını değiştireceği sonucunu çıkarmak mümkündür. Çalışanların söz konusu süreçlere dâhil olduklarında elde ettikleri sonuçlar adil olmasa bile çalışanlar arasında daha fazla adalet algısı oluştuğu söylenebilir (Bies ve Shapiro, 1987).

Araştırmalar, çalışanların karar alma süreçlerini adaletsiz görmeleri durumunda örgüte karşı bağlılığın azaldığını, hırsızlık vakalarının arttığını, performansın düştüğünü ve çalışanlar arası yardımlaşmanın azaldığını göstermiştir (Folger ve Cropanzano, 1998).

2.4.b.iii. Bilgisel Adalet Algısı

Bilgisel adalet, çalışanlara yöneticileri tarafından örgüt içinde alınan kararlar hakkında düzenli bilgilendirme yapılmasını ifade eden bir kavramdır. Söz konusu bilgilendirme ödül, terfi, maddi imkânlar, performans değerlemesi, çalışma ortamının durumu gibi unsurları ve bu unsurların belirlenmesinde uygulanan yaklaşımı kapsar.

Aynı zamanda çalışanların özlük haklarına dair tüm süreçler bilgisel adaletin ilgilendiği konulardır (Colquitt, 2001).

Örgütlerde alınan kararlarda takip edilen prosedürlerin çalışanlarla paylaşılması, çalışanlarda süreçlerin adil olarak işletildiği algısını oluşturmaktadır. Nitekim, gösterdiği çabanın karşılığında istediği kazanımları elde edemeyen bir çalışan dahi, kendisine örgütte var olan durum ve işletilen süreç ile ilgili yeteri kadar bilgi verildiğinde takip edilen prosedürlerin adil olduğunu değerlendirmektedir. Bununla beraber bilgi paylaşımının seviyesi, içeriği ve samimiyeti çalışanlardaki adalet algısını etkileyen faktörlerdendir (Greenberg, 1990). Yine benzer konu üzerine yapılan bir çalışmada, örgütlerin çalışanlarla ilgili alınan her kararı paylaşmasının bu kararların çalışanlarca adil olarak algılanmasında pozitif bir etki oluşturduğu gözlemlenmiştir (Saunders ve Thornhill, 2004).

2.4.b.iv. Kişilerarası Adalet Algısı

Kişilerarası adalet, çalışan ile yönetici arasındaki iletişimin etki ettiği adalet algısı olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, örgütsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde uygulanan kararlardan sorumlu olan yöneticilerin, karardan etkilenen çalışanlara saygın ve nazik davranış sergileyip sergilemediğini inceler. Yöneticilerin çalışanlarla kaliteli iletişim kurması ve saygın bir diyalog içinde olması, çalışanları rencide edebilecek davranışlardan kaçınması ve önyargısız bir şekilde muamelede bulunması örgütsel tabanda kişilerarası adalet algısını kuvvetlendirecektir (Colquitt vd. 2001).

Bies ve Moag (1986) tarafından yapılan bir çalışmanın sonucuna göre, kişilerarası adalet algısını doğru kullanan, çalışanlarına karşı ilgi gösteren

yöneticilerin bulunduğu bir örgütte, çalışanlar hoşlarına gitmeyecek olumsuz bir kazanım elde etseler dahi, onlar bu durumu adil olarak değerlendirebilmektedir.

2.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Literatürde örgütsel amaçlara ulaşılmasını engelleyen davranışların farklı tanımlar altında incelendiği ve farklı kategorilere ayrıldıkları görülmektedir. Olumsuz örgütsel çıktılara sebebiyet veren bu davranışlar zaman içinde araştırmacılar tarafından örgütsel uygunsuz davranış, uyumsuz davranış, anti-sosyal davranış, işyeri sapması, verimlilik karşıtı davranış, çalışan ahlaksızlığı, işyerinde saldırganlık, örgütsel misilleme davranışı, organizasyona dayalı saldırganlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi birçok farklı terimle ele alınmıştır (Spector ve Fox, 2005; Everton, Jolton ve Mastrangelo, 2007; Wilks, 2011).

2.5.a. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramı

Örgütlerde kimi zaman örgütsel norm ve değerlere ters düşen, örgütün işleyişini aksatan, örgütün amaç ve hedeflerine uygun olmayan tutum ve davranışlar sergilenmektedir. “Üretkenlik karşıtı iş davranışları” olarak ifade edilen bu kavram, doğrudan örgütü ve paydaşlarını (yöneticiler, çalışanlar, müşteriler gibi) hedef alan, bilinçli olarak yapılan ve zarar verme durumunun açık bir şekilde gösterilerek ya da gizlenerek yapıldığı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spector, 2011). Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkileyen ve bu sebeple örgütün verimliliğini azaltan gönüllü ve bilinçli davranışlar olarak da tanımlanabilmektedir (Lau, Au ve Ho, 2003). Bir başka tanıma göre ise üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütün ortaya koyduğu veya geliştirdiği normları ihlal eden ve bu sebeple örgütün daha iyiye gitmesine engel teşkil eden tüm iradi davranışlardır (Jonas ve Leberherz, 2008). Çalışanların zamanla örgütlerine yabancılaşıp, temelde

örgütlerinin menfaatlerini görmezlikten gelmesi ya da bu menfaatlerin muhafazası konusunda kötü niyetli davranmaları üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak görülebilir (Fettahlıoğlu vd. 2016).

Bahsedilen bu davranışlar örgütlerde yaygın bir biçimde görülmekte ve birçok ülkede sayısız örgüt bu davranışlar sonucunda ciddi sorunlarla karşı karşıya gelmektedir (Yang ve Diefendorff, 2009). Dolayısıyla bu durum verimliliğin azalmasına, maliyetlerin artmasına, kaybolmuş veya zarar verilmiş mal ve ekipmana, işçi sirkülasyonuna, çalışanların memnuniyetsizliğine ve iş stresi yaşamalarına sebep olmaktadır (Penny ve Spector, 2005).

Bir davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak kabul edilmesinde belirleyici unsur, davranışın getirdiği sonuç değil, doğrudan doğruya davranışın kendisi ve zarar verme potansiyelidir (Gruys ve Sackett, 2003). Söz konusu davranışlarda çalışan örgüte zarar verme amacı taşııyorsa, üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilmemektedir (Spector ve Fox, 2005).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kasıtlı davranışları konu edinmekte ve farkında olmadan ortaya çıkabilecek zararlara neden olan davranışları veya davranışın tesadüfen gerçekleşmesini üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak görmemektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların iletişim içerisinde olduğu kişilere çalıştığı örgüte zarar verme maksadıyla kötü davrandığı ya da niyetlerini belli etmeden bilinçli olarak zararlı davranışlar sergilediği görülmektedir. Bu açıdan çalışan davranışları ciddi bir şekilde irdelenmeli ve üretkenlik karşıtı iş davranışı tanımına girip-girmediği belirlenmelidir. Örnek vermek gerekirse, bir toplantıda tüm yöneticilerin uzlaştığı karara itiraz eden bir çalışanın, o an yersiz bir davranış sergilediği düşünülse bile, itirazının haklılığı bir

süre sonra anlaşılabilir. Yine belirtilen sebepler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları tanımı gereği, bir çalışanın kötü performans göstermesi istemeden gerçekleşen bir eylem ise üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilemez. Çünkü çalışanın amacı işini yanlış veya eksik yapmak değildir. Çalışan işini yapmak istemekte ancak, yetenek ve yeterlilik bakımından zayıf olduğu için tam performans ortaya koyamamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2014).

Son zamanlarda örgütün zarar görmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz çalışan davranışları genellikle “üretkenlik karşıtı iş davranışları” başlığı altında ele alınsa da araştırmacıların söz konusu davranışları ifade etmek için günümüze gelene kadar farklı kavramlar kullandıkları görülmektedir. Günümüzde üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ele aldığımız kavram, *örgütsel sapkınlık* (Hollinger, 1986; Robinson ve Bennett, 1995), *kötüye kullanma* (Hogan ve Hogan, 1989), *kötü davranış* (Keashly vd. 1994), *misilleme davranış* (Skarlicki ve Folger, 1997), *intikam* (Bies, Tripp ve Kramer, 1997), *antisosyal davranış* (Giacalone ve Greenberg, 1997; Robinson ve O’Leary-Kelly, 1998; Kalyva, 2011), *örgütsel saldırganlık* (Neuman ve Baron, 1998), *duygusal istismar* (Keashly, 1998), *zorbalık* (Hoel, Rayner ve Cooper, 1999), *bezdirme/psikolojik zorbalık* (Zapf, 1999; Mathisen vd. 2011; Dehue vd. 2012) ve *protesto* (Kelloway vd. 2010) gibi terim ve tanımlamaları içine almaktadır. Bu tanımlamalara bakıldığında, doğrudan veya dolaylı olarak örgütün zarar görmesiyle neticelenebilecek çalışan davranışlarının söz konusu tanımlama kapsamında incelenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları genel bir incelemeye tabi tutulduğunda, fiziksel ve sözlü saldırı, işi kasıtlı olarak yanlış yapma, performans ve verim düşüklüğü, sabotaj, hırsızlık yapma ve bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmeme, geç gitme, iş

bırakma) gibi davranışlardan oluştuğu görülmektedir (Gruys, 1999; Sackett ve DeVore, 2001; Gruys ve Sackett, 2003; Kelloway vd. 2010). Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütsel faaliyetlerde ve dolayısıyla toplumsal hayatta ciddi bir tehdit haline gelmiştir. Bu sebeple söz konusu davranışlar üzerinde önemle durulması gerekir.

2.5.b. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları sosyoloji, psikoloji, iktisat ve benzeri birçok alan kapsamında incelenmiştir. Yapılan çalışmalarla üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebep olan birçok farklı faktör tespit edilmiştir. Bu davranışların kişisel, mesleki veya sosyal birçok gerekçeye bağlı olarak ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Marcus ve Schuler, 2004).

American Psychological Association (APA) tarafından hazırlanan PsycINFO elektronik veri tabanı kullanılarak gerçekleştirilen bir araştırmada 1967-2001 yılları arasında üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine yapılan tüm çalışmalar değerlendirilmiş ve aralarında yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, gelir gibi demografik özelliklerin de yer aldığı tam 40 adet bağımsız değişkenin bu tür davranışlara neden olabileceği tespit edilmiştir (Lau, Au ve Ho, 2003).

Gruys (1999) kişisel özelliklerin, çalışanların algı ve tutumlarının, durumsal ve örgütsel etmenlerin, dürüstlük testlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlar ile bağlantılı olduğunu vurgulamıştır. Mustaine ve Tewksbury (2002) örgüt içinde görülme olasılığının fazla olması sebebiyle hırsızlığı önemli bir sorun olarak ele almış ve yaptıkları çalışmada bir bireyi örgüt içinde hırsızlığa teşvik edebilecek üç temel unsurun ekonomik ihtiyaç, iş tatminsizliği ve adaletsizlik algısı olduğunu söylemişlerdir. Kelloway ve arkadaşları (2010) ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını

adalet kavramı ile ilişkilendirerek açıklamakta ve örgüt içinde adaletsizliğe maruz kalmış çalışanlarla kendilerini özdeşleştirenlerin örgüt içinde gerçekleştirdikleri bir çeşit protesto olarak değerlendirmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicilerine dair Marcus ve Schuler (2004) “dört boyutlu belirleyiciler model” geliştirmiştir. Söz konusu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri aşağıdaki gibi dört sınıfta toplanmıştır:

1. Tetikleyiciler: Dışsal olaylar ya da bir tepki olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesine teşvik eden olaylara yönelik içsel algılardır.
2. Fırsatlar: Örgüt içinde var olan kurallar bütünü üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesine olanak veriyorsa bu durum çalışan tarafından fırsat olarak görülebilmektedir.
3. İç kontrol: Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gerçekleşmesinde etkisi olan tüm bireysel farklılıkları ifade etmektedir.
4. Eğilimler: Bir çalışanın üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesi konusunda etkili olan herhangi bir bireysel farklılığı ifade etmektedir.

Martinko ve arkadaşları (2002) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ufak hırsızlıklardan saldırganlığa kadar uzanan geniş bir yelpazede yer aldığını belirtmektedir. Yapılan çalışmada çeşitli kuramsal yaklaşımlar incelenmiş ve ortak noktaları ortaya konmuştur. Araştırmacılar, inceledikleri kuramsal yaklaşımların ortak noktalarından yararlanarak bir model oluşturmuşlardır. Söz konusu modelde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birey ve çevre arasındaki karmaşık bir ilişkinin sonucu olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Şekil 2.4).

Şekil 2.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Paradigması (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002)



Martinko ve arkadaşları (2002), oluşturdukları modelde durum değişkenlerinin ve bireysel farklılıkların bilişsel bir süreç sonrasında çalışanları suçluluk/utanma ya da öfke/hayal kırıklığı gibi duygulara sevk edeceğini ve bunların sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkacağını öne sürmektedir. Bu çalışmada ortaya konan nedensel düşünme modelinde, suçluluk/utanma duygusunun daha çok kendi kendine zarar verici davranışlara (uyuşturucu kullanımı, alkol kullanımı, durgunluk, tatminsizlik gibi), öfke/hayal kırıklığı duygusunun ise misilleme niteliğindeki davranışlara (saldırganlık, şiddet, sabotaj, hırsızlık gibi) yöneltebileceği öngörülmektedir. Birçok çalışmada kişisel ve durumsal belirleyicilere sık bir biçimde değinilmekte olup, bu belirleyiciler arasındaki ilişkilerin anlaşılması büyük önem arz etmektedir (Sackett, 2002).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşumuna sebep olan kişisel faktörlere bakıldığında, öz yeterlilik algısı (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002), kontrol odağı (Spector ve Fox, 2005), kişilik (Berry, Ones ve Sackett, 2007) ve negatif duygusallık (Bowling ve Eschleman, 2010) gibi faktörlerin doğrudan veya dolaylı olarak bu tür davranışlara neden olduğu tespit edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşumuna sebep olan durumsal faktörlere gelindiğinde, düşük iş tatmini (Mangione ve Quinn, 1975), örgütsel adaletsizlik algılamaları (Fox, Spector ve Miles, 2001), yetersiz örgütsel bağlılık (McCroskey, 2007), örgütün ücret, terfi ve

kariyer imkânlarında eksiklik (Demir ve Tütüncü, 2010) ve düşük düzeyde işe adanmışlık (Ariani, 2013) gibi faktörlerin öne çıktığı görülmektedir.

Kişisel nedenler incelendiğinde saldırganın tehdit edildiğine ilişkin izlenimi, duygudaşlık kurma konusundaki yetersizlik, mağdura karşı duyulan güvensizlik gibi özellikle mağdurun ya da saldırganın kişiliğine dayalı gerekçeler olduğu görülmektedir. Bunun yanında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının çoğu zaman mesleki çıkarlar ve örgüt içi rekabete dayalı olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Akgeyik ve Delen, 2009). Araştırmalar üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşumunda kişisel faktörlerden daha çok durumsal faktörlerin belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Demir, 2009).

2.5.c. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sınıflandırılması

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sınıflandırılmasına yönelik ilk sistematik yaklaşım ise Hollinger ve Clark (1983) tarafından ortaya konmuştur. Söz konusu çalışmada, üretkenlik karşıtı iş davranışları hakkında yapılan araştırmalarda yer alan davranışlar bir araya getirilmiş ve bu davranışlar iki temel sınıfa ayrılarak ele alınmıştır. Birinci sınıfta örgüte ait varlıkların uygunsuz kullanımı, hırsızlık, mülkün tahrip edilmesi ve imtiyazların ihlali gibi birçok davranışı içeren *mülkiyete karşı sapkın davranışlar* (property deviance) yer almaktadır. İkincisi sınıfta ise işin yapılışına dair ilkelerin ihlal edilmesi, devamsızlık, zararlı alışkanlıklar ve madde bağımlılığı gibi üretime zarar verebilecek *üretime karşı sapkın davranışlar* (production deviance) bulunmaktadır.

Robinson ve Bennet (1995) tarafından yapılan çalışmada, daha önce yapılan sınıflandırmalarda bazı kişiler arası davranış biçimlerinin (cinsel taciz, sözel taciz, taraf tutma, haksız rekabet gibi) yeterince dikkate alınmadığı vurgulanmış; Hollinger

ve Clark (1983) tarafından yapılan sınıflamaya ek olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarına *politik sapkınlık* (political deviance) ve *kişisel saldırı* (personal aggression) başlığı ile iki ana sınıf daha eklenmiştir (Şekil 2.5).

Şekil 2.5. Sapkın İş Davranışları Tipolojisi (Robinson ve Bennett, 1995)



Gruys ve Sackett (2003) tarafından yapılan çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tespit edilen 66 farklı davranış, 11 ayrı kategori içinde toplanmıştır (Tablo 2.1).

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Boyutları	Örnekler
Hırsızlık ve benzeri davranışlar	<ul style="list-style-type: none"> Nakit para ya da mal çalmak Çalışan indirimlerini kötüye kullanmak Ürün ya da hizmetleri karşılıksız vermek
Mülkiyeti tahrip eden girişimler	<ul style="list-style-type: none"> Mülkiyeti tahrip etmek Üretimi sabote etmek Mülkiyete zarar vermek ya da yok etmek
Bilginin kötüye kullanımı	<ul style="list-style-type: none"> Gizli bilgileri açığa çıkarmak Kayıtlarda sahtecilik yapmak
Zaman ve diğer kaynakların kötüye kullanımı	<ul style="list-style-type: none"> Zaman harcamak Giriş kartlarını bozmak Mesai vakitlerinde şahsi işlerle ilgilenmek
Güvenli olmayan davranışlar	<ul style="list-style-type: none"> Güvenlik önlemlerini ihlal etmek Güvenlik önlemlerini öğrenmeyi reddetmek
Devamsızlık	<ul style="list-style-type: none"> Mazeretsiz izin Hastalık iznini kötüye kullanmak
Düşük iş kalitesi	<ul style="list-style-type: none"> Kasıtlı olarak yavaş iş yapmak Baştan savma iş yapmak
Alkol kullanımı	<ul style="list-style-type: none"> İş yerinde alkol kullanmak İşe alkollü gelmek
Uyuşturucu kullanımı	<ul style="list-style-type: none"> İş yerinde uyuşturucu bulundurmak Uyuşturucu kullanmak veya satmak
Uygunsuz sözlü eylemler	<ul style="list-style-type: none"> Müşterilerle tartışmak Çalışanlara sözlü tacizde bulunmak
Uygunsuz fiziksel eylemler	<ul style="list-style-type: none"> Çalışanlara saldırmak Cinsel tacizde bulunmak

Tablo 2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sınıflandırılması (Gruys ve Sackett, 2003)

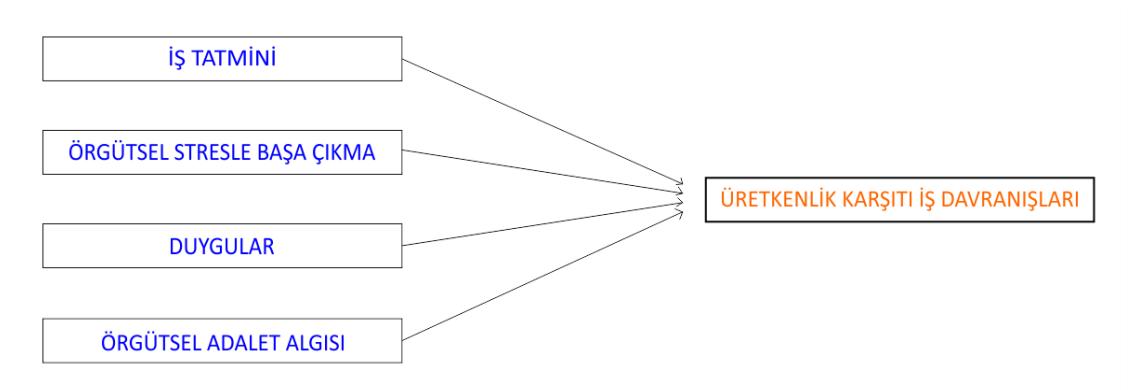
Söz konusu çalışmada yapılan çok boyutlu ölçekleme analizi sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının iki temel boyutta değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Bunlardan birincisi davranışların bireylere yahut örgüte yönelik olmasını konu edinmekte ve *bireylerarası-örgütsel boyut* (interpersonal-organizational dimension) olarak isimlendirilmektedir. İkincisi ise davranışlarla iş süreçleri arasındaki ilişkiyi ele almakta ve *görev ilişkisi boyutu* (task relevance dimension) olarak ifade edilmektedir (Gruys ve Sackett, 2003).

Spector ve arkadaşları (2006) ise farklı çalışmalarda kullanılan çeşitli ölçekleri incelemiş; her bir ölçeğin kendi aralarında ilişkili fakat farklı hedeflere yönelen, karakteristik özellikleri itibari ile tamamen birbirlerinden ayrı davranış kümeleri oluşturduğunu gözlemlemiştir. Bunun neticesinde, nitelikleri açısından birbirlerinden farklı pek çok davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı perspektifinde aynı başlık altında toplanabileceği değerlendirilmiştir. Söz konusu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları beş farklı sınıfa ayrılmaktadır:

1. *Kötüye kullanma* (abuse toward others): Çalışanın başkalarına karşı fiziksel veya psikolojik zarar verebilecek (tehdit, kötü söz, dışlama, küçümseme gibi) davranışlarını kapsamaktadır.
2. *Üretime karşı sapkın davranışlar* (production deviance): Kasıtlı olarak iş süreçlerinin etkinliğine zarar vermeye yönelik davranışları içermektedir.
3. *Sabotaj* (sabotage): Örgüte ait mal veya mülkü tahrip etmeye veya yok etmeye yönelik davranışlardır.
4. *Hırsızlık* (theft): Örgütten ve/veya irtibat içinde bulunulan diğer paydaşlardan mal veya para çalma olarak ifade edilmektedir.
5. *Kendini geri çekme* (withdrawal): İzinsiz geç gelme, işten erken ayrılma, mola saatlerini uzun tutma gibi tutumlarla işten kaçınmayı kapsamaktadır.

Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel stresle başa çıkma, örgütsel adalet algısı, iş tatmini ve duygular arasındaki ilişkiler incelenecektir. Yukarıda ifade edilen tüm bu literatür analizine göre, çalışma için önerilen araştırma modeli Şekil 2.6'da gösterilmektedir:

Şekil 2.6. Önerilen Araştırma Modeli



BÖLÜM III

ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Özellikle son yıllarda üzerinde yoğun olarak çalışılan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının her geçen gün daha fazla değişkenle arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmaktadır. Ülkemizde yapılan çalışmalarda ise henüz çok ilerleme kaydedilmemiş olup, literatür taraması yapıldığında konuyla ilgili az sayıda çalışma yapıldığı gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda, diğer ülkelerde üretkenlik karşıtı iş davranışları çalışmalarında gelinen konum ne olursa olsun, farklı niteliklere sahip olan ülkemizde söz konusu davranışlarla ilgili çalışmaların yapılmasının gerektiği düşünülmektedir. Yine yapılan literatür çalışmaları sonucunda, bu çalışmada kullanılan değişkenlerin bir arada üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde nasıl bir etki oluşturduğunun daha önce incelenmediği görülmüştür.

Yapılan araştırmanın amacı; çalışanların örgütsel stresle başa çıkma yaklaşımı, örgütsel adalet algısı, iş tatmini ve duygularının çalıştıkları kurum/kuruluşlarda hem yöneticiyi ve çalışanları hem de ilgili kurum/kuruluşu olumsuz yönde etkileyen üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinin nasıl ve ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır. Bu sayede, çalışanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelimi artıran unsurlar tespit edilecek olup, bu davranışların ortaya çıkmasını engellemek ve

ortaya çıktıktan sonra da azaltılmasını sağlamak için hangi hususlara önem verilmesi gerektiği belirlenmeye çalışılacaktır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Yapılan çalışmanın konusu itibariyle örneklem, 20 yaş üstü çalışma hayatında aktif olarak rol alan bireylerden seçilmiştir. Herhangi bir meslek grubu, sektör, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi bir sınırlamaya gidilmemiştir. Yapılacak olan herhangi bir sınırlama sonucunda örneklemin evreni tam olarak yansıtmayacağı düşünüldüğünden, sadece araştırma konusu itibariyle ülkemizdeki çalışanların yaşı göz önüne alınarak, 20 yaş altı bireyler çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bunun yanı sıra, çalışmanın güvenilirliğini artırmak açısından örneklem sayısı benzer çalışmalara nazaran oldukça yüksek tutulmaya çalışılmıştır.

Araştırma konusu, örgütte olumsuz tutum ve davranışları kapsayan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını içerdiğinden, araştırmanın en önemli sınırlılığı olarak katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinde sorulan sorulara *sosyal beğenirliği* olumsuz etkilemesinden çekinerek cevap vermeleri olarak değerlendirilebilir.

Anket çalışması öncesinde yapılan pilot testlerde katılımcılara üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinde yer alan sorulara olduğu gibi yanıt verip vermedikleri danışıldığında, katılımcılar belirtilen davranışları sergileme sıklıklarını ifade etmekten kaçındıklarını belirtmişlerdir. Bu konuyla ilgili de katılımcılara; anketi doldururken verecekleri tüm bilgilerin tamamıyla gizli tutulacağı, katılımcıların kimlik bilgilerini ortaya çıkaracak şekilde kullanılmayacağı ve bireysel olarak kimin hangi yanıtı verdiği üzerine bir analiz yapılmayacağı hem sözlü hem yazılı olarak belirtilerek daha doğru yanıtların verilmesi için destek sağlanmıştır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Kuramsal çerçevemizi açıklayacak ölçeklerden oluşan anket, katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiş ve ankete katılım çevrimiçi olarak sağlanmıştır. Ayrıca fiziksel olarak ulaşılabilen katılımcılara talep etmeleri doğrultusunda anketin basılı hali iletilip, daha sonra toplanmış ve veriler çevrimiçi ortama aktarılmıştır.

Katılımın kişinin kendi rızasına ve gönüllülük esasına bağlı olduğu, anketin ilk sayfasında yer alan açıklamada “Ankete katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalıdır.” ifadesiyle vurgulanmıştır. Ayrıca anket paylaşımı yapılırken de her bir katılımcıya sözlü olarak veya e-posta yoluyla, katılımın gönüllülük esasına dayandığı ve yanıtlarken kendilerini rahatsız hissettikleri an yanıtlamayı bırakabilecekleri belirtilmiştir.

Çalışma için veri toplamaya başlanmadan önce farklı cinsiyet, yaş ve meslek gruplarından yaklaşık 20 kişiye hazırlanmış olan anket dağıtılmış, kullanılan ölçekler ve anketle ilgili görüş ve önerileri alınmıştır. Alınan bu görüşler doğrultusunda, ankette anlaşılmayan cümleler orijinal metindeki anlama sadık kalınarak düzeltilmiş ve anket doldurma süresi yaklaşık olarak tespit edilmiştir.

Çalışmanın başında hâlihazırda var olan değişkenlerin yanı sıra, işin niteliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin de incelenmesi planlanırken, yapılan pilot testler sonucunda anket doldurma süresinin uzunluğu ve literatürde o konuda yapılan çalışmalar göz önünde bulundurularak ilgili kısım çalışmadan çıkartılmıştır.

Üç aylık veri toplama sürecinden sonra, toplam 955 anket sayısına ulaşılmıştır. Katılımcıların araştırmamıza katkı sağlayabilmesi için ankette istenen bilgileri tarafsız ve eksiksiz olarak doldurmaları gerekmektedir. 955 anket incelenmiş ve bunun sonucunda 186 ankette eksik veriler olduğu tespit edilmiş; kalan 769 anketin ise tam bir şekilde doldurulduğu görülmüştür. Söz konusu eksik veriler bulunduran anketler, çalışma sonucunu yanlış etkilememesi için dikkate alınmamış ve analizlere dâhil edilmemiştir.

Hazırlanan anket toplam altı bölümden oluşmaktadır. Anketin tamamının bulunduğu ölçek formu Ek-A'da yer almaktadır.

Anketin birinci bölümünde, çalışanların iş tatminini ölçmeye yönelik *Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Kısa Formu* (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire-SFMSQ) kullanılmıştır. Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” uzun formu 100 maddeden oluşmaktayken, kısa formu 20 maddedir. Söz konusu ölçeği geliştiren araştırmacılar test-tekrar test güvenilirlik katsayısını 0,94 olarak tespit etmişlerdir (Sydney-Agbor vd. 2014). Minnesota İş Doyum Ölçeği ülkemizde birçok araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Çalışmamızda ise Tuncel (2000) tarafından uyarlanan hali kullanılmıştır. Katılımcılardan 5'li Likert ölçeğinde “1-Hiç Memnun Değilim”, “2-Pek Memnun Değilim”, “3-Ne Memnunum Ne Memnun Değilim”, “4-Oldukça Memnunum” ve “5-Çok Memnunum” şeklinde yanıt vermeleri beklenmiştir.

İkinci bölümde, çalışanların örgütsel stresle başa çıkma tarzlarını incelememize yardımcı olacak 30 maddeden oluşan *Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği* kullanılmıştır. Folkman ve Lazarus (1980) tarafından geliştirilmiş olan *Başta Çıkma Yolları Envanteri* (Ways of Coping Inventory) 66 maddelik 4'lü Likert tipi bir

ölçektir. Ölçek Siva (1988) tarafından uyarlanmış ve ülkemizdeki sosyo-kültürel farklılıklar eklenerek 74 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir. Söz konusu uyarlama sonrasında Şahin ve Durak (1995) bu ölçeği kısaltarak 30 maddeye düşürmüş ve yaptıkları keşfedici faktör analizi ile beş alt boyutlu (sosyal desteğe başvurma, kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım) “Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği” ismini verdikleri bir ölçek elde etmişlerdir. Ölçekte ortaya çıkartılan alt boyutların güvenilirlik katsayılarını şu şekilde bulmuşlardır:

- İyimser yaklaşım: 0,68
- Kendine güvenli yaklaşım: 0,80
- Çaresiz yaklaşım: 0,73
- Boyun eğici yaklaşım 0,70
- Sosyal desteğe başvurma: 0,47

Çalışmada yine katılımcılardan 5’li Likert ölçeğinde “1-Hiç Böyle Yapmam”, “2-Böyle Yapmam”, “3-Kararsızım”, “4-Böyle Yaparım” ve “5-Hep Böyle Yaparım” şeklinde yanıt vermeleri beklenmiştir.

Üçüncü bölümde, çalışanların pozitif ve negatif duygusallıklarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından oluşturulan 20 maddelik *Olumlu ve Olumsuz Yaşantı Ölçeği* (The Positive and Negative Affect Schedule-PANAS) kullanılmıştır. Ölçek “pozitif duygusallık” ve “negatif duygusallık” olmak üzere 2 faktörden oluşmaktadır. Söz konusu çalışmaya göre, ölçekteki pozitif duygular maddelerinin (10 madde) güvenilirlik katsayısı 0,85 ve negatif duygular maddelerinin (10 madde) güvenilirlik katsayısının 0,91 olduğu belirtilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler “1-Asla

Hissetmem”den “5-Her Zaman Hissederim”e kadar uzanan bir 5’li Likert ölçeğinde verilmiştir.

Anketin dördüncü bölümünde, çalışanların örgütsel adalet algısını tespit etmek için Colquitt (2001) tarafından oluşturulan, dört alt boyutlu (dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı, bilgisel adalet algısı ve kişilerarası adalet algısı) 20 maddelik *Örgütsel Adalet Ölçeği* (Organizational Justice Scale-OJS) kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler literatürdeki çeşitli örgütsel adalet ölçeklerinden seçilerek bir araya getirilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerden 7’si (1-7) işlemsel adalet boyutunu, 4’ü (8-11) dağıtımsal adalet boyutunu, 4’ü (12-15) kişilerarası adalet boyutunu ve 5’i (16-20) de bilgisel adalet boyutunu ifade etmektedir. Çalışmada, Öztürk (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış hali kullanılmış olup, ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0,92 olarak bulunduğu belirtilmiştir. Ölçeğin tümü “1-Asla”dan “5-Her Zaman”a doğru uzanan 5’li Likert tipine göre değerlendirilmiştir.

Beşinci bölümde, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışı şekillerini ve sıklıklarını ölçmek üzere 33 maddeden oluşan, Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen *Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği* (Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)) kullanılmıştır. Ölçek “görevi kötüye kullanma”, “üretimden sapma”, “sabotaj”, “hırsızlık” ve “görevden geri çekilme” olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ölçeğin tamamı için 0,87, görevi kötüye kullanma boyutu için 0,81, üretimden sapma boyutu için 0,61, sabotaj boyutu için 0,42, hırsızlık boyutu için 0,58 ve görevden geri çekilme boyutu için ise 0,63 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada ölçeğin, Ödemiş (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,918 olarak

bulunmuştur. Ölçekte yer alan ifadeler “1-Asla Yapmam”dan “5-Hep Yaparım”a doğru uzanan 5’li Likert ölçeğindedir.

Anketin son bölümü olan altıncı bölüm ise çalışanlara ait demografik değişkenlerin belirlenmesi için oluşturulmuştur. Katılımcılardan doldurmaları talep edilen demografik değişkenler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştıkları kurumda geçirdikleri süre, çalıştıkları örgütteki çalışan sayısı ve örgütün sektörüne ilişkin veriler olarak sıralanabilir.

3.4. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi

Elde edilen bulguların ne ölçüde güvenilir olduğunun tespit edilmesi için, kullanılan her bir ölçeğe Cronbach’s Alfa güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik katsayıları ile ilgili bulgular Tablo 3.1’de verilmiştir. Tablodaki verilere göre iş tatmini ölçeğine ilişkin güvenirlik katsayısı Cronbach’s Alfa 0,918 değeri ile ölçeğin oldukça güvenilir olduğu belirlenmiştir. Örgütsel stresle başa çıkma ölçeğine ilişkin güvenirlik katsayısı Cronbach’s Alfa 0,756 bulunduğundan, ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet ölçeğinin güvenirlik katsayısı Cronbach’s Alfa 0,910 değeri ile oldukça güvenilir olduğu belirlenmiştir. Duygular ölçeğine ilişkin güvenirlik katsayısı Cronbach’s Alfa 0,737 değeri ile güvenilir olduğu belirlenmiştir. Yine tablodaki verilere göre üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğine ilişkin güvenirlik katsayısı Cronbach’s Alfa 0,932 ile oldukça güvenilir olduğu belirlenmiştir. Bu veriler ışığında kullanılan ölçeklerin güvenirlik katsayıları 0,70’in üstünde olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011).

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa
İş Tatmini	20	0,918
Örgütsel Stresle Başa Çıkma	30	0,756
Örgütsel Adalet Algısı	20	0,910
Duygular	20	0,737
Üretim Karşıtı İş Davranışları	33	0,932

Tablo 3.1. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları incelenirken Spector ve diğerleri (2006) tarafından hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte üretkenlik karşıtı iş davranışları şu beş alt boyutta açıklanmaktadır:

- *Üretimde hırsızlık* (Örneğin: İşverene ait bir şeyi çalmak)
- *Üretimde geri çekilme* (Örneğin: İşe izinsiz geç gelmek)
- *Görevi kötüye kullanma* (Örneğin: Birisine iş performansı hakkında hakaret etmek)
- *Üretimden sapma* (Örneğin: İş kasıtlı olarak yanlış yapmak)
- *Sabotaj* (Örneğin: İşverene ait malzeme veya tedariki kasıtlı olarak boşa harcamak)

Tez çalışması kapsamında yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışları için üç alt boyutta anlamlı sonuca ulaşılmıştır. Bahsi geçen alt boyutlar şunlardır:

- *Üretimde hırsızlık*
- *Üretimde geri çekilme*
- *Görevi kötüye kullanma*

Örgütsel stresle başa çıkma yaklaşımları incelenirken Folkman ve Lazarus (1980) tarafından hazırlanan ve Şahin ve Durak (1995) tarafından son haline getirilen “Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği” kullanılmış olup, söz konusu kavram araştırmacılarca beş alt boyutta incelenmiştir:

- *Sosyal destek arama* (Örneğin: Sorunun gerçek nedenini anlayabilmek için başkalarına danışırım.)
- *İyimser yaklaşım* (Örneğin: Olaylardan olumlu bir şey çıkarmaya çalışırım.)
- *Soruna yönelme/Kendine güvenli yaklaşım* (Örneğin: Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunun için uğraşırım.)
- *Çaresiz yaklaşım* (Örneğin: Kendimi kapana sıkışmış gibi hissedirim.)
- *Sorunla uğraşmaktan kaçınma/Boyun eğici yaklaşım* (Örneğin: Olanlar karşısında kaderim buymuş derim.)

Tez çalışması kapsamında yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda örgütsel stresle başa çıkma üç alt boyuta ayrılmıştır:

- *Sosyal destek arama*
- *Soruna yönelme*
- *Sorunla uğraşmaktan kaçınma*

Yine çalışma kapsamında kullanılan Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından oluşturulan “Olumlu ve Olumsuz Yaşantı” ölçeği, araştırmacılar tarafından da belirtildiği gibi pozitif ve negatif duygusallık olmak üzere iki alt boyuta ve Colquitt (2001) tarafından oluşturulan dört boyutlu “Örgütsel Adalet Ölçeği” de çalışma kapsamında uygulanan keşfedici faktör analizi sonucunda dağıtımsal adalet algısı,

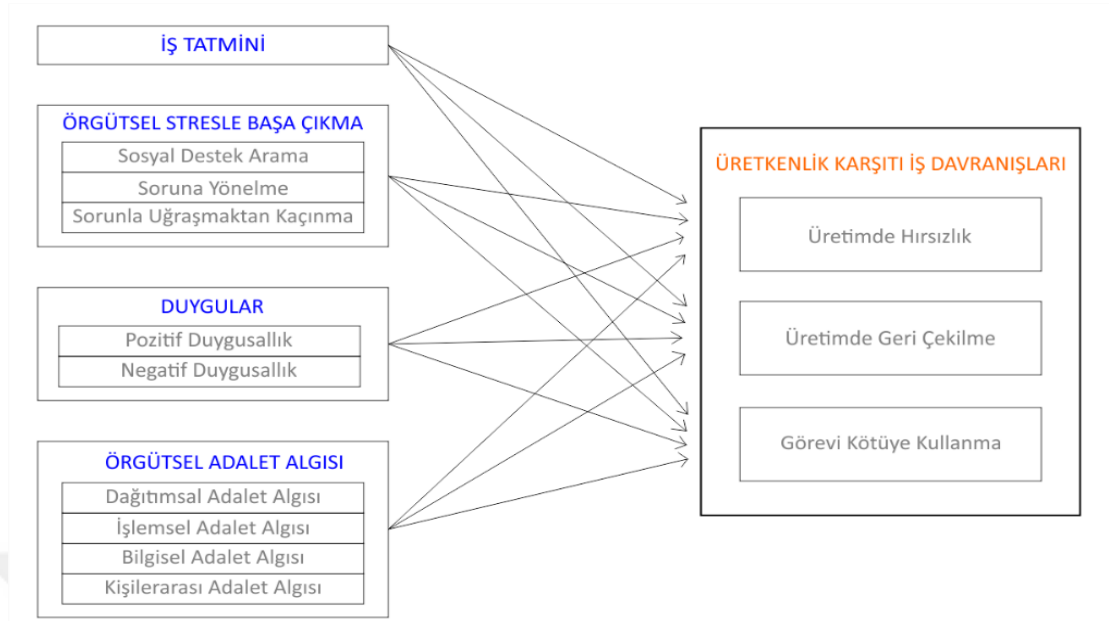
işlemsel adalet algısı, kişilerarası adalet algısı ve bilgisel adalet algısı olmak üzere dört alt boyuta ayrılmıştır.

3.5. Araştırma Modeli

Çalışma kapsamında daha detaylı ve güvenilir bir sonuç elde edebilmek için ikinci bölümün sonunda sunulmuş olan önerilen araştırma modeli, yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen alt boyutlara göre aşağıda yer aldığı şekliyle detaylandırılmıştır (Şekil 3.1). Böylelikle yapılan çalışmada, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile iş tatmini, örgütsel stresle başa çıkma, duygular ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiler incelenirken, her bir değişkenin alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında farklılaşan yoğunlukta ilişkiler olup olmadığı da araştırılmaktadır.

Araştırma Soruları: İş tatmini, örgütsel stresle başa çıkma, duygular ve örgütsel adalet algısı değişkenlerinin alt boyutları (modelin bağımsız değişkenleri), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üç alt boyutunu anlamlı bir biçimde açıklayabilmekte midir? Eğer arada anlamlı bir ilişki varsa, her bir bağımsız değişken, belli bir üretkenlik karşıtı iş davranış boyutunu, hangi yönde, ne ölçüde etkilemektedir? Söz konusu etkiler, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının farklı boyutları itibariyle farklılaşmakta mıdır?

Şekil 3.1. Araştırma Modeli



3.6. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için istatistik paket programı SPSS 24.0 (Statistical Package for the Social Sciences) kullanılmıştır.

3.6.a. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştıkları kurumda geçirdikleri süre, çalıştıkları örgütteki çalışan sayısı ve örgütün sektörüne ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir. Verilerin istatistiksel incelemesinde frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 3.2 araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımını göstermektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %43,8'inin kadın (n=337) ve %56,2'sinin (n=432) erkek olduğu belirlenmiştir.

	Sıklık	Yüzde %
Kadın	337	43,8
Erkek	432	56,2
Toplam	769	100,0

Tablo 3.2. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Tablo 3.3 araştırmaya katılanların yaş dağılımını göstermektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %17,4'ü 20-29 yaş aralığında (n=134), %41,4'ü 30-39 yaş aralığında (n=318), %25,5'i 40-49 yaş aralığında (n=196), %12,4'ü 50-59 yaş aralığında (n=95) ve %3,4'ü (n=26) 59 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların çoğunluğunun 30-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

	Sıklık	Yüzde %
20-29	134	17,4
30-39	318	41,4
40-49	196	25,5
50-59	95	12,4
59 ve üzeri	26	3,4
Toplam	769	100,0

Tablo 3.3. Katılımcıların Yaş Dağılımı

Tablo 3.4 araştırmaya katılanların eğitim düzeyi dağılımını göstermektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %0,1'inin ilkokul (n=1), %0,7'sinin ortaokul (n=5), %1,8'inin lise (n=14), %22,9'unun lisans (n=176), %28,2'sinin yüksek lisans (n=217) ve %46,3'ünün doktora (n=356) mezunu olduğu belirlenmiştir. Bu dağılıma göre, katılımcıların çoğunluğunu doktora mezunlarının oluşturduğu gözlemlenmektedir. Doktora mezunlarından sonra, çoğunluk yüksek lisans mezunları ve lisans mezunları olarak sıralanmaktadır. Örneklemin yüksek eğitim düzeyine sahip olduğunu söyleyebiliriz.

	Sıklık	Yüzde %
İlkokul	1	0,1
Ortaokul	5	0,7
Lise	14	1,8
Lisans	176	22,9
Yüksek Lisans	217	28,2
Doktora	356	46,3
Toplam	769	100,0

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımı

Tablo 3.5'te araştırmaya katılanların çalıştıkları iş yerinde bulunma yıllarına ilişkin frekans dağılımı gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %46,4'ü (n=357) 0 ila 5 yıl arası, %22,5'i (n=173) 6 ila 10 yıl arası, %11,6'sı (n=89) 11 ila 15 yıl arası, %6,8'i (n=52) 16 ila 20 yıl arası ve %12,7'si (n=98)'i 20 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Bu dağılıma göre, katılımcıların çoğunluğunun görev aldıkları iş yerinde 5 yıl ve daha az süredir buldukları görülmektedir.

	Sıklık	Yüzde %
0-5	357	46,4
6-10	173	22,5
11-15	89	11,6
16-20	52	6,8
20 ve üzeri	98	12,7
Toplam	769	100,0

Tablo 3.5. Katılımcıların Çalıştıkları İş Yerindeki Buldukları Yıl Dağılımı

Tablo 3.6'da araştırmaya katılanların çalıştıkları işyerindeki çalışan sayısına ilişkin frekans dağılımı gösterilmiştir. Buna göre %6,4'ü (n=49) 1 ila 10 çalışanı, %19,6'sı (n=151) 11 ila 50 arası çalışanı, %19'u (n=146) 51 ila 250 arası çalışanı,

%10,5'i (n=81) 251 ila 500 arası çalışanı ve %44,5'i (n=342) 501 ve üzeri çalışanı olduğu belirlenmiştir. Örneklemin çoğunluğunun 501 ve üzeri çalışana sahip kategorideki iş yerlerinde çalıştıkları görülmektedir.

	Sıklık	Yüzde %
1-10	49	6,4
11-50	151	19,6
51-250	146	19,0
251-500	81	10,5
501 ve üzeri	342	44,5
Toplam	769	100,0

Tablo 3.6. Katılımcıların Çalıştıkları İşyerindeki Çalışan Sayısı Dağılımı

Tablo 3.7'de araştırmaya katılanların çalıştıkları sektörlere ilişkin frekans dağılımı gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %64,9'u (n=499) kamu kurumu personeli, %7,8'i (n=60) kısmi özelleştirilmiş kamu personeli ve %27,3'ü (n=210) özel şirket personeli olarak çalışmaktadır. Örneklemin çoğunluğunun kamu kurumu personeli olarak çalıştığı görülmektedir.

	Sıklık	Yüzde %
Kamu Kurumu	499	64,9
Kısmi Özelleştirilmiş Kamu Kurumu	60	7,8
Özel Şirket	210	27,3
Toplam	769	100,0

Tablo 3.7. Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Dağılımı

3.6.b. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3.8'de araştırmada kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikleri bilgileri verilmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, üç boyutu itibariyle ele alındığında her ne kadar tercih bir nebze de olsa üretimde geri çekilme ($\bar{x} = 1,47$) davranışı yönünde çıksa da bu tür davranışlara hemen hiç yönelinmediği ortaya konmaktadır. Standart sapma değerlerine (0,23, 0,50 ve 0,51) de bakıldığında, değerlerin çok büyük olmaması ortalamanın çok yayılım göstermediği anlamına gelmektedir.

Değişkenler	Ort.	Std.Sapma	Min.	Mak.
Üretimde Hırsızlık	1,06	0,23	1	4
Üretimde Geri Çekilme	1,47	0,50	1	5
Görevi Kötüye Kullanma	1,37	0,51	1	4
İş Tatmini	3,64	0,66	1	5
Sosyal Destek Arama	3,84	0,52	1	5
Soruna Yönelme	2,44	0,58	1	4
Sorunla Uğraşmaktan Kaçınma	2,84	1,00	1	5
Pozitif Duygusallık	3,85	0,61	1	5
Negatif Duygusallık	2,15	0,55	1	4
Dağıtımsal Adalet Algısı	3,61	0,82	1	5
İşlemsel Adalet Algısı	3,31	0,85	1	5
Bilgisel Adalet Algısı	3,19	0,94	1	5
Kişilerarası Adalet Algısı	2,83	0,34	1	4

Tablo 3.8. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

İş tatmini değişkeninin ortalama değerine ($\bar{x} = 3,64$) göre, örnekleme oluşturan kişilerin genel olarak işlerinden memnun oldukları belirtilebilir.

Örgütsel stresle başa çıkma alt boyutlarından sosyal destek arama boyutunun ortalama değerinin ($\bar{x} = 3,84$) yüksek olduğu, ilgili ölçekteki sorulara genel olarak “Böyle Yaparım” cevabı verildiği, soruna yönelme boyutunun ortalama değerine ($\bar{x} = 2,44$) göre, “Böyle Yapmam” cevabı verildiği ve sorunla uğraşmaktan kaçınma boyutunun ortalama değerine ($\bar{x} = 2,84$) göre ise, katılımcıların “Kararsızım”

ifadesinde buldukları belirlenmiştir. Buna göre, katılımcıların örgütsel stresle başa çıkma davranışları arasından en çok sosyal destek arama davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Standart sapma değerlerine bakıldığında, sosyal destek arama ve soruna yönelme alt boyutlarının sapmalarının çok büyük olmaması ortalamanın çok yayılım göstermediği anlamına gelmektedir. Ancak sorunla uğraşmaktan kaçınma alt boyutunun standart sapmasının 1 olması, örneklemin tercihlerinin üst ve alt seçimlere yayılım yaptığını göstermektedir.

Duygular ölçeğine katılımcıların verdikleri cevaplara bakıldığında, negatif duygusallığın ortalama değerinin ($\bar{x} = 2,15$) yüksek olmadığı (çoğunlukla “Nadiren Hissederim” işaretlemesi), pozitif duygusallığın ortalama değerinin ($\bar{x} = 3,85$) ise yüksek olduğu (“Genellikle Hissederim” işaretlemesinin baskın olduğu) görülmektedir.

Dağıtımsal adalet algısı değişkeninin ortalama değerine ($\bar{x} = 3,61$) göre, örneklemin ilgili ölçekteki sorulara “Genellikle” olarak yanıt verdikleri, işlemsel adalet algısı konusunda katılımcıların ortalama değerine ($\bar{x} = 3,31$) göre, “Bazen” cevabı verildiği, kişilerarası adalet algısı ($\bar{x} = 2,83$) ve bilgisel adalet algısı ($\bar{x} = 3,19$), ortalamalarına göre, katılımcıların çoğunluğunun “Bazen” olarak ifade ettikleri belirlenmiştir. Buna göre, dağıtımsal adalet algısının önde gittiği; işlemsel, kişilerarası ve bilgisel adalet algılarının zaman zaman bozulmakta olduğu değerlendirilebilir.

Duygular ve örgütsel adalet algısı değişkenlerinin alt boyutlarının standart sapma değerlerine bakıldığında; kişilerarası adalet algısı, negatif ve pozitif duygusallık değişkenlerinin değerlerinin çok büyük olmaması ortalamanın çok yayılım göstermediği anlamına gelmektedir. Dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve

bilgisel adalet algısı değişkenlerinin ise standart sapma değerlerinin büyük olmasından dolayı ortalamanın üst ve alt seçimlere yayılım gösterebileceği belirlenmiştir.

3.6.c. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 3.9’da değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ve büyüklüğünü tespit edebilmek için korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Korelasyon matrisini incelediğimiz zaman, örgütsel stresin sosyal destek arama boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üretimde geri çekilme ve görevi kötüye kullanma boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülürken, soruna yönelme boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Ancak sorunla uğraşmaktan kaçınma boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarından dağıtımsal, işlemsel ve bilgisel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ancak beklenenin aksine kişilerarası adalet algısı boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı herhangi bir ilişki belirlenmemiştir.

Pozitif duygusallık ve iş tatmini ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının her bir alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmişken; negatif duygusallık ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının her bir alt boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1) İş tatmini	1												
2) Sosyal destek arama	,388**	1											
3) Soruna yönelme	-,107**	-,327**	1										
4) Sorunla uğr. kaçınma	-,008	-,003	,169**	1									
5) İşlemsel adalet algısı	,540**	,318**	-,122**	-,079*	1								
6) Dağıtımsal adalet al.	,556**	,321**	-,083*	-,025	,533**	1							
7) Kişilerarası adalet al.	,117**	,050	-,002	,015	,111**	,076*	1						
8) Bilgisel adalet algısı	,523**	,237**	-,047	-,059	,731**	,526**	,159**	1					
9) Üretimde hırsızlık	-,110**	-,068	,164**	,028	-,064	-,094**	,019	-,063	1				
10) Üretimde geri çekil.	-,245**	-,168**	,145**	,001	-,247**	-,179**	,057	-,241**	,447**	1			
11) Görevi kötüye kulla.	-,170**	-,106**	,090*	-,003	-,158**	-,135**	,000	-,197**	,550**	,475**	1		
12) Negatif duygusallık	-,373**	-,356**	,320**	,100**	-,360**	-,335**	-,017	-,349**	,197**	,314**	,271**	1	
13) Pozitif duygusallık	,524**	,530**	-,251**	-,031	,401**	,460**	,149**	,336**	-,149**	-,264**	-,114**	-,276**	1

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Tablo 3.9. Korelasyon Analizi

3.6.d. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmada bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini ve açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Çoklu doğrusal regresyon analizinde, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı durumunun olmaması gerekmektedir. Çoklu bağlantı varsayımı, çoklu doğrusal regresyon modellerinde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının olması durumunda modelde belirli sorunlarla karşılaşılır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011).

3.6.d.i. Üretimde Hırsızlık Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki

Çoklu bağlantı olup olmadığı durumunu belirlemek için VIF değerlerine bakılmış, değerlerin 1.044 ile 2,457 arasında olduğu ve bu değerlerin 10 değerinden küçük olması sebebi ile çoklu bağlantı olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.10'daki analiz sonucu incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimde hırsızlık alt boyutunu %65 oranında açıkladığı belirlenmiştir.

Yine bu sonuçlara göre, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimde hırsızlık bağımlı değişkenini; en fazla açıklayan değişkenin örgütsel stresle başa çıkma alt boyutlarından sosyal destek arama olduğu ve %74 ($\beta = 0,74$) oranında etkilediği, en az açıklayanın da örgütsel adalet algısı alt boyutlarından bilgisel adalet algısı olduğu ve %3 ($\beta = 0,03$) oranında etkilediği belirlenmiştir.

Bağımsız değişkenlerden soruna yönelme alt boyutu %11 ($\beta= 0,11$), negatif duygusallık %16 ($\beta= 0,16$) ve pozitif duygusallık ise -%13 ($\beta= -0,13$) oranında üretimde hırsızlık bağımlı değişkenini açıklamaktadır. Araştırmada ilişkisi incelenen diğer bağımsız değişkenler ile üretimde hırsızlık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

<i>Bağımlı Değişken</i>		Std.						
Üretimde Hırsızl.	B	Hata	Beta	t	p	R ²	Düz.R ²	VIF
Sabit	,769	,121		6,334	,000*			
İş tatmini	-,011	,017	-,30	-,621	,535			1,939
Sosyal Destek A.	,042	,020	,74	2,124	,034*			1,575
Soruna Yönelme	,046	,016	,11	2,895	,004*			1,257
Sorunla Uğr. K.	-,002	,008	-,09	-,248	,805			1,044
İşlemsel Ad. A.	,013	,015	,46	,835	,404	,65	,53	2,457
Dağıtım A. A.	-,004	,013	-,14	-,295	,768			1,770
Kişilerarası A. A.	,025	,025	,36	1,007	,314			1,045
Bilgisel Ad. A.	,001	,014	,03	,060	,952			2,406
Negatif Duyg.	,068	,018	,16	3,881	,000*			1,399
Pozitif Duyg.	-,049	,018	-,13	-2,725	,007*			1,800

* p<0,05

Tablo 3.10. Üretimde Hırsızlık Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki

3.6.d.ii. Üretimde Geri Çekilme Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 3.11'deki analiz sonucu incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin üretkenlik karşısı iş davranışlarından üretimde geri çekilme alt boyutunu %16 oranında açıkladığı belirlenmiştir.

Bağımsız değişkenler içinde pozitif duygusallık, negatif duygusallık, kişilerarası adalet algısı ve bilgisel adalet algısı ile üretimde geri çekilme arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yine bu sonuçlara göre, üretkenlik karştı iş davranışlarından üretimde geri çekilme bağımlı değişkenini en fazla açıklayan negatif duygusallık alt boyutu %23 ($\beta= 0,23$) oranında etkilediği, en az açıklayanın da soruna yönelme %4 ($\beta= 0,04$) oranında etkilediği belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerden kişilerarası adalet algısı %11 ($\beta=0,11$), bilgisel adalet algısı -%10 ($\beta= -0,10$) ve pozitif duygusallık %19 ($\beta= 0,19$) oranlarında üretimde geri çekilme bağımlı değişkenini açıklamaktadır. Diğer bağımsız değişkenler ile üretimde geri çekilme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlenememiştir.

<i>Bağımlı Değişken</i>	Std.							
Üretimde Geri Çe.	B	Hata	Beta	t	p	R ²	Düz.R ²	VIF
Sabit	1,176	,248		4,747	,000*			
İş tatmini	-,037	,035	-,05	-1,053	,293			1,939
Sosyal Destek A.	,059	,041	,06	1,441	,150			1,575
Soruna Yönelme	,036	,032	,04	1,122	,262			1,257
Sorunla Uğr. K.	-,022	,017	-,05	-1,313	,190			1,044
İşlemsel Ad. A.	-,032	,031	-,05	-1,055	,292	,16	,15	2,457
Dağıtımsal A. A.	,042	,027	,07	1,556	,120			1,770
Kişilerarası A.	,165	,051	,11	3,240	,001*			1,045
A.								
Bilgisel Ad. A.	-,054	,028	-,10	-1,959	,050*			2,406
Negatif Duyg.	,206	,036	,23	5,737	,000*			1,399
Pozitif Duyg.	-,156	,036	-,19	-4,276	,000*			1,800

*p<0,05

Tablo 3.11. Üretimde Geri Çekilme Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki

3.6.d.iii. Görevi Kötüye Kullanma Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 3.12'deki analiz sonucu incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin üretkenlik karştı iş davranışlarından görevi kötüye kullanma alt boyutunu %39 oranında açıkladığı belirlenmiştir.

Bağımsız değişkenler içinde negatif duygusallık ve bilgisel adalet algısı ile görevini kötüye kullanma bağımlı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yine bu sonuçlara göre, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından görevini kötüye kullanma bağımlı değişkenini en fazla açıklayan negatif duygusallık alt boyutunun %23 ($\beta= 0,23$) oranında etkilediği, en az açıklayanın da bilgisel adalet algısı -%13 ($\beta= -0,13$) oranında etkilediği belirlenmiştir. Araştırma kapsamında kullandığımız diğer bağımsız değişkenler ile görevini kötüye kullanma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

<i>Bağımlı Değişken</i>	B	Std. Hata	Beta	t	p	R ²	Düz.R ²	VIF
Görevi Kötüye Kull.								
Sabit	1,030	,260		3,957	,000*			
İş Tatmini	-,034	,037	-,44	-,915	,361			1,939
Sosyal Destek A.	,021	,043	,21	,490	,624			1,575
Soruna Yönelme	,018	,034	,20	,527	,598			1,257
Sorunla Uğr. K.	-,018	,018	-,35	-,990	,323			1,044
İşlemsel Ad. A.	,017	,032	,29	,532	,595	,39	,37	2,457
Dağıtımsal A. A.	,011	,029	,17	,376	,707			1,770
Kişilerarası A. A.	,042	,053	,28	,779	,436			1,045
Bilgisel Ad. A.	-,070	,029	-,13	-2,423	,016*			2,406
Negatif Duyg.	,208	,038	,23	5,498	,000*			1,399
Pozitif Duyg.	-,013	,038	-,16	-,347	,729			1,800

*p<0,05

Tablo 3.12. Görevi Kötüye Kullanma Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 3.13’de, yukarıda açıklaması verilen regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulguların özeti yer almaktadır.

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Düz. R²</i>	<i>Açıklayan Bağımsız Değişkenler</i>
Üretimde Hırsızlık	0,53	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Stresle Başa Çıkma <ul style="list-style-type: none"> ○ Sosyal Destek Arama ○ Soruna Yönelme • Duygular <ul style="list-style-type: none"> ○ Negatif Duygusallık ○ Pozitif Duygusallık
Üretimde Geri Çekilme	0,15	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Adalet Algısı <ul style="list-style-type: none"> ○ Kişilerarası Adalet Algısı ○ Bilgisel Adalet Algısı • Duygular <ul style="list-style-type: none"> ○ Negatif Duygusallık ○ Pozitif Duygusallık
Görevi Kötüye Kullanma	0,37	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Adalet Algısı <ul style="list-style-type: none"> ○ Bilgisel Adalet Algısı • Duygular <ul style="list-style-type: none"> ○ Negatif Duygusallık

Tablo 3.13. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonucu Elde Edilen Bulgular

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 3 alt boyutu için, 3 ayrı çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuş ve elde edilen bulgulara göre, en güçlü regresyon modelinin (Düzeltilmiş $R^2=0,53$) üretimde hırsızlık olduğu belirlenmiştir.

Üretimde hırsızlık bağımlı değişkenini; örgütsel stresle başa çıkma değişkeninin sosyal destek arama ve soruna yönelme alt boyutlarıyla, pozitif ve negatif duygusallık değişkenleri açıklarken, üretimde geri çekilme bağımlı değişkenini;

örgütsel adalet algısı değişkeninin kişilerarası adalet algısı ve bilgisel adalet algısı alt boyutlarıyla, pozitif ve negatif duygusallık değişkenleri açıklamaktadır. Görevi kötüye kullanma bağımlı değişkenini ise, örgütsel adalet algısı değişkeninin bilgisel adalet algısı alt boyutuyla, negatif duygusallık değişkeni açıklamaktadır. Buna göre, çalışma kapsamında araştırılan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 3 alt boyutunun her birine bağımsız değişkenlerden sadece negatif duygusallık değişkeninin etki ettiği belirlenmiştir. Pozitif duygusallık ve bilgisel adalet algısının ise kurulan 3 regresyon modelinin 2'sinde açıklayıcı bağımsız değişken olarak yer aldığı görülmüştür. Üretimde hırsızlık ve üretimde geri çekilme bağımlı değişkenleri için kurulan regresyon modeli sonucunda açıklayıcı 4 bağımsız değişken olduğu belirlenmişken, görevi kötüye kullanma bağımlı değişkeni için kurulan regresyon modeli sonucunda 2 bağımsız değişkenin açıklayıcı olduğu belirlenmiştir.

BÖLÜM IV

TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütler için üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önemi günümüzde daha da ön plana çıktığından, çalışmalarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyen unsurların tespitine önem verilmiştir. Bu çalışmanın amacı; çalışanların iş tatmini, örgütsel stresle başa çıkma yaklaşımı, duyguları ve örgütsel adalet algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinin nasıl ve ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır. Yapılan tez çalışmasında örneklemin demografik özelliklerinin belirlenmesi, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilediği düşünülen dört değişkenin ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelenmesi amacıyla bir anket hazırlanmıştır.

İlk olarak çalışmada seçilen ölçeklerin güvenirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik tespiti için, Cronbach's Alfa güvenirlik analizi uygulanmıştır. Tüm ölçeklerin Cronbach's Alfa değerleri 0,70'in üzerinde çıktığından, ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiyi ve ilişki düzeyini tespit edebilmek için korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır.

Literatüre baktığımız zaman yüksek iş tatmininin, çalışanın örgüte olan bağlılığını artırdığı ve negatif duygusallığını azalttığı görülmektedir (McCroskey, 2007; Erdoğan, 1999). Çalışanın örgüte olan bağlılığının artması da üretkenlik karşıtı iş

davranışları sergileme sıklığını azaltmaktadır. Ancak çalışmada literatürde beklenilenin aksine iş tatmini ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır. İnsanlar almış olduğu eğitim ve kazandığı tecrübeler neticesinde elde ettikleri yeteneklerini yaptıkları işlerde kullanmaktadır. İnsanların bir işe sahip olma istekleri sadece para kazanmak olmasa da yaşamsal ihtiyaçların karşılanması gerekliliği çok daha baskın olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de belirtilmektedir. İş tatmini, piramidin en üstünde yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak karşımıza çıkarken, öncelikli olarak insanlar piramidin ilk basamağı olan fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına gereksinim duymaktadır (Maslow, 1970). Yaptığımız çalışmada iş tatmini ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasının, ülkemiz ekonomik şartları göz önünde bulundurulduğunda insanların iş tatminini sağlayabileceği bir işten önce, geçimini sağlayabileceği bir işe sahip olmayı önemsemelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Nitekim örneklemin çok ciddi bir kısmının (%46,4) buldukları kurumda 0-5 yıllık iş deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Yeni işe başlamış çalışanların, iş tatminsizliği yaşasalar bile çalıştıkları işi kaybetme riskini göze almak istemediklerinden, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına başvurmadıkları düşünülmektedir.

Örgütsel stresle başa çıkmanın sosyal destek arama boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üretimde geri çekilme ve görevi kötüye kullanma boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmemişken, üretimde hırsızlık boyutuyla arasında pozitif anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bulunan bu ilişki, literatürde yer alan üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla, sosyal destek arama arasındaki ilişkinin varlığını desteklememektedir (Spector, 2000).

Örgütsel stresle başa çıkmanın soruna yönelme boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üretimde hırsızlık alt boyutu ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışanın “Bir sıkıntıyla karşılaştığımda mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunun için uğraşırım.” gibi soruna yönelme davranışı gösterirken, o sorunun çözülmesi için ekstra emek ve zaman harcaması, iş yerine ve iş yerinde sorunun oluşmasına sebep olan çalışanlara karşı negatif duygusallık hissetmesine sebep olabilir. Soruna yönelme yaklaşımı ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimde hırsızlık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiye bu durumun sebep olabileceği düşünülmektedir.

Örgütsel stresle başa çıkmanın sorunla uğraşmaktan kaçınma boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Örgütsel stresle etkisiz ve pasif başa çıkma yaklaşımlarından olan sorunla uğraşmaktan kaçınma “Başa gelen çekilir diye düşünürüm” gibi düşünceleri içermektedir. Söz konusu durumda, çalışan yaşadığı soruna karşı pasif bir yaklaşım içerisinde olduğundan ve üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemek için aktif olarak harekete geçmesi gerektiğinden, üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla sorunla uğraşmaktan kaçınma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olabilir.

Pozitif duygusallık ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üretimde hırsızlık ve üretimde geri çekilme alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenirken, negatif duygusallık ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının her bir alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Spector vd. (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarından saldırgan davranışların, negatif duygusallıkla ilişkili olduğunu yaptığı çalışmada belirtmektedir. Aynı şekilde Berkowitz (1998)’e göre de yüksek örgütsel stres gibi olumsuz etkenler, çalışanlarda

olumsuz duygusallığa etki etmekte ve bu da üretkenlik karşıtı iş davranışlarından saldırganlık davranışlarına sebep olmaktadır. Ayrıca, negatif duygusallık yaşayan çalışanların örgütü ve örgüt çalışanlarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Heller, Judge ve Watson, 2002). Elde edilen sonuçlar, literatürdeki bu tarz çalışmaları destekleyici nitelikte çıkmıştır. Negatif ve pozitif duygusallık, kişinin yaşamının tüm alanlarını kapsamakta ve dolayısıyla kişinin iş hayatında da ciddi oranda hissedilmektedir. Yüksek negatif duygusallık dışarıdan olumsuz algılanabilecek tutum ve davranışlara sebep olabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üç alt boyutuyla da pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olan negatif duygusallık değişkeni; üretimde geri çekilme ve görevi kötüye kullanma değişkenlerini %23 açıklama gücüne sahipken, üretimde hırsızlık alt boyutunu %16 açıklama gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışmada negatif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 3 alt boyutundan hepsine etki ettiğini, ancak pozitif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 2 alt boyutuna etki ettiği görülmüştür. Weiss ve Cropanzano'ya (1996) göre, negatif duygusallık çalışanların davranışlarına pozitif duygusallıktan daha büyük etki etmektedir. Araştırmacılara göre eğer çalışan iş yerine, iş arkadaşlarına ya da amirlerine negatif duygusallık besliyorsa, bu durum işle alakalı bazı sorunların olduğu anlamına gelmektedir.

Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarından üretimde hırsızlık arasında anlamlı bir ilişki belirlenemediği görülmüştür. Bu duruma, örgüt mallarının veya örgüt çalışanlarının mal ve paralarının çalınması gibi diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarına göre daha ağır ve suç teşkil eden davranışları içeren üretimde hırsızlık davranışlarının, belli bir eğitim seviyesine sahip örneklem tarafından uygulanmak istenmemesiyle ilgili olduğu düşünülmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalara göre, çalışanlarda oluşan örgütsel adaletsizlik algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını arttırıcı etkisi olduğu belirlenmiştir (Henle, 2005; Le Roy, Bastounis ve Minibas-Poussard, 2012; Khan, Quratulain ve Crawshaw, 2013). Ancak literatürdeki çalışmalarda yer alan bulguların aksine örgütsel adalet algısı alt boyutlarından dağıtımsal ve işlemsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında ve kişilerarası adalet algısı ile üretimde hırsızlık ve görevi kötüye kullanma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki belirlenememiştir. Dağıtımsal adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki bulunamamasının, örneklemin çoğunluğunun eğitim seviyesinin birbirine benzer olması (%46,3'ü doktora, %28,2'si yüksek lisans ve %22,9'u lisans mezunu) ve bunun yanında %64,9'luk büyük bir kısmının kamu kurumu çalışanı olması ile ilişkili olduğu değerlendirilmektedir. Ülkemizde benzer işleri yapan, aynı ünvana sahip kamu kurumu çalışanları birbirlerine yakın ücret almaktadır. Ayrıca kamu kurumlarında, sergilenen performansa göre bir ücretlendirme yapılmamaktadır. Bu sebeplerle, çalışma sonucunda dağıtımsal adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediği düşünülmektedir. İşlemsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamamasının sebebinin de örneklemin çoğunluğunun kamu kurumu çalışanı olması ve dolayısıyla ülkemizdeki kamu kurumlarında kararların alınmasındaki işleyiş ile ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. Kamu kurumu çalışanlarının kuruluşlarındaki karar alma mekanizmasının nasıl çalıştığını bildiğinden, işlemsel adalet algısına verdiği değer özel şirketlerde çalışanlara oranla daha düşük olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, işlemsel adalet algısı örneklemdaki çalışanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ortaya çıkaracak bir etki oluşturmamaktadır.

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarından bilgisel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üretimde geri çekilme ve görevi kötüye kullanma boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu durumda çalışan bilgisel adaletsizlik hissettiğinde; çalışanın iş arkadaşlarını küçümseme, aşağılama, yok sayma gibi görevi kötüye kullanma ve işe geç gelme, uzun molalar verme gibi üretimde geri çekilme davranışlarını gösterme eğilimi olması beklenmektedir. Örgütlerdeki bilgi ve çalışanlarla ilgili alınan kararların paylaşılması, çalışanları olumlu yönde etkilediği ve çalıştıkları kuruluştaki örgütsel adalet algısının yüksek olduğu hissiyatını oluşturduğu görülmüştür (Saunders ve Thornhill, 2004). Bu durumda çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimini azaltmakta olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, literatürde yer alan bu ilişkiyi destekleyici nitelikte belirlenmiştir.

Bulgulara göre, örneklemin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğiliminin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu duruma, katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilediğini belirtirken hem sosyal beğenirlik endişesi taşımasının etkilemesi hem de tanımlayıcı istatistiklere göre örneklemin genelinin çalıştığı kuruluştaki pek iş tecrübesi olmayan, kamu kurumu çalışanı ve yüksek eğitim düzeyine sahip olmasıyla iyi yerlerde çalışan kişilerden oluşmasından dolayı üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilememesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Örneklemin en fazla sergilediği üretkenlik karşıtı iş davranışı; uzun molalar verme, işe geç gelme gibi üretimde geri çekilme davranışı olarak belirlenirken, en az üretimde hırsızlık davranışında bulunduğu görülmüştür. Bu durumun sebebinin de daha önce de belirtildiği gibi üretimde hırsızlık davranışının suç teşkil etmesinden dolayı çalışanlarının bu üretkenlik karşıtı davranışına eğiliminin düşük olduğu düşünülmektedir.

Elde edilen bu sonuçlara göre, örgütlerde çalışanların sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azalması ya da hiç olmaması için birtakım çalışmalarda bulunulmasının önemli olduğu belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının her birini etkileyen bağımsız değişken olarak negatif duygusallık belirlenmiştir. Ayrıca pozitif duygusallığın da üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 2 alt boyutunu etkilediği belirlenmiştir. Bu durumda, çalışanların pozitif duygusallıklarının artırılması ve negatif duygusallıktan uzaklaştırılmaları üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılması için oldukça önemlidir.

Örnekleminizin yaş dağılımına baktığımız zaman çoğunluğunun 30-39 yaş aralığında görece genç oldukları görülmektedir. Çalışma hayatının çalışanlar üzerinde oluşturduğu olumsuz hissiyattan uzaklaşmaları için, çalışanlara özel tiyatro, sinema seanslarının ayarlanması, farklı spor turnuvalarının yapılması gibi çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Çalışanların boş zamanlarında nelerle uğraşmaktan keyif aldıklarının öğrenilmesi için öncelikle bununla ilgili bir çalışma yapıp, sonrasında elde edilen bulgulara göre sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Çalışanlar üzerinde pozitif duygusallık oluşturacak doğum, taşınma gibi ücretli ve ücretsiz izin haklarının sağlanması, iş yerlerinde dinlenme zamanlarının ve mekanlarının oluşturulması ve öneri kutuları gibi uygulamaların yapılması üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimi azaltacaktır.

Örnekleminizde yüksek eğitim düzeyindeki çalışanların ciddi bir çoğunluk oluşturduğu gözlemlenmektedir. Bilgi ve donanım açısından yetkinliğe sahip bu çalışanlara, talep etmeleri durumunda akademik izin hakkı verilerek eğitimlerine

devam etmelerinin sağlanması, çalışanların pozitif duygusallığını artırıcı etkiye bulunabilir.

Geçmişte yaşanan ve etkilenilen duygusal deneyimler bireylerin sergiledikleri örgütsel davranış biçimlerini ciddi şekilde etkilemektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Ülkemizde iş bulma konusunda yaşanan sıkıntılar ve karşılaşılan zorluklar kişinin işe başladığı gün ortadan kaybolmamakta ve bu durum örgütsel süreçte olumsuz duygusallığa sebebiyet vermektedir. İşe başlama süreçlerinin kolaylaştırılması ve adil bir şekilde hak eden insanların açılan pozisyonlarda işe başlaması bu çalışanların negatif duygusallığını azaltılmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca, çalışanlarda örgütsel strese neden olan; iş yükünün fazlalığı, rol belirsizliği, politik havanın güvensizliği, kişi ile işi arasındaki uyumsuzluk gibi sebeplerin ortadan kaldırılmasıyla da negatif duygusallığın azaltılması sağlanabilir (Pehlivan, 1991). Örgütsel yapılarda, çalışanların birbiriyle, amirleriyle ve dış paydaşlarıyla ilişkilerini ve çalışma düzenlerini belirleyen organizasyonel el kitapları oluşturularak çalışanların karşılaşılabilecekleri sorunların önüne geçilerek negatif duygusallığın oluşması engellenebilir.

Örneğimizizin çoğunluğunu kamu kurumu çalışanlarının oluşturduğu görülmektedir. Kamu kurumlarında çalışma ortamlarının değiştirilmesi veya yenilik yapılırken oluşan belirsizlikler çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu açıdan gerçekçi ve öngörülebilir planlamalar yapılarak, çalışanlarda oluşan olumsuz duygusallık ve tedirginlikler azaltılmalıdır. Burada önemli hususlardan biri yine yapılan bu çalışmaların, çalışanlarla doğru ve eksiksiz bir şekilde paylaşılmasını sağlamaktır. Böylelikle çalışanların hem bilgisel adalet algısı yüksek tutulurken hem de negatif duygusallıkları azaltılmasına yardımcı olur.

Çalışma sonucunda, bilgisel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 2 alt boyutuna (üretimde geri çekilme ve görevi kötüye kullanma) negatif yönde etki ettiği görülmektedir. Bu durumda çalışanların bilgisel adalet algısını artırmak, üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemelerini azaltmaya yardımcı olacaktır. Örneklemimizin çoğunluğunun kamu kurumu çalışanlarından oluştuğu saptanmıştır. Ülkemizde çoğu kamu kurumunda özlük haklarına dair bilgilendirme eksikliği bulunmaktadır. Çalışan hangi performansı gösterdiğinde veya hangi unvanı elde ettiğinde nasıl bir sonuçla karşılaşacağı ile ilgili ancak çalıştığı yerde kendisinden daha tecrübeli çalışanlardan bilgi edinebilmektedir. Söz konusu durumu daha iyi seviyeye getirme adına, kamu kuruluşlarında tüm çalışanların erişimine açık bilgilendirmeler yapılabilir. Bunun yanında işe yeni başlayacaklar için, resmi bir bilgilendirme portalı oluşturularak bilgi kirliliğinin önüne geçilebilir. Böylelikle çalışanın bilgisel adalet algısının yüksek düzeyde tutulması sağlanabilir. Ayrıca adalet kavramı soyut bir kavram olduğundan, her çalışanın farklı bir adalet anlayışı olabilmektedir. Bu yüzden, yöneticiler örgütsel bir çalışmada belli başlı birkaç kişinin adalet algısına göre değil, her bireyin adalet algısını sağlamaya yönelik hareket etmesi gerekmektedir. Bunun için, örgütteki ne tür olayların çalışanların adalet algısını nasıl etkilediği araştırılmalıdır (Cropanzano vd., 2007).

Bu çalışma kapsamında örgütsel stresle başa çıkma, örgütsel adalet algısı, iş tatmini ve hissedilen duyguların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olan etkisi incelenmiştir. Gelecekte üretkenlik karşıtı iş davranışları ile olan ilişkisini incelemek üzere; örgütsel destek algısı, iş-yaşam dengesi gibi farklı değişkenler seçilerek ve araştırma modeline ara bulucu değişkenler eklenerek literatürdeki çeşitlilik artırılabilir.

Çalışmada beş alt boyutlu üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği kullanılmasına rağmen, çalışma kapsamında elde edilen verilere yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda örnekleminizde sadece üç alt boyutun açıklanmasından dolayı, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin beş alt boyutuna göre inceleme ve değerlendirme yapılamamıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda örneklem büyüklüğü ve çeşitliliği artırılarak, seçilen değişkenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının beş alt boyutuna olan etkisi incelenebilir.

Yapılacak çalışmalarda, seçilen evren daraltılarak belli bir meslek grubu, sektör ya da bölgeye özel seçilen değişkenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileme gücü araştırılabilir.

Bu çalışma kapsamında, çoklu doğrusal regresyon modeli kullanılarak değerlendirmeler yapılmıştır. Sonraki çalışmalarda, yapısal eşitlik modeli gibi farklı analiz yöntemleri kullanılabilir.

KAYNAKÇA

Adams, J. S. 1965. "Inequity In Social Exchange." L. Berkowitz editörlüğünde *Advances In Experimental Social Psychology* Vol.2: 267-299. New York: Academic Press.

Akgeyik, T. ve M. Güngör Delen. 2009. "Müşteri Saldırganlığı: Yaygınlığı ve Aktörleri (Bir Alan Araştırması)." *Tisk Akademi* Cilt 4 Sayı 8: 106-143.

Aksoy, A. ve F. Kutluca. 2005. "Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma." *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 49: 457-486.

Altinkurt, Y. ve K. Yılmaz. 2010. "Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* Cilt 16 Sayı 4: 463-485.

Ardıç, K. ve T. Baş. 2000. "Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmini Düzeyinin Karşılaştırılması." *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Dergisi* 24-26.

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.

Artan, İ. 1986. "Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama." *BASİSEN Kültür ve Eğitim Yayınları* No.10: 39.

Ashforth, B. E. ve R. H. Humphrey. 1995. "Emotion in the Workplace: A Reappraisal." *Human Relations* Vol.48: 97-125.

Aydın, İ. 2008. *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Aydın, Ş. 2004. “Örgütsel Stres Yönetimi.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(3): 49-74.

Aydınlı, H. İ. 2005. “İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama.” *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik* Sayı 149: 62- 84.

Bakan, İ. ve T. Büyükbeşe. 2004. “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için Bir Alan Araştırması.” *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 7: 1-30.

Baltaş, Z. ve A. Baltas. 2013. *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Barling, J. ve M. Phillips. 1993. “Interactional, Formal and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study.” *The Journal of Psychology* 127: 649-656.

Baş, G. ve C. Şentürk. 2011. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* Cilt 17 Sayı 1: 32-33.

Beehr, T. 1998. “An Organizational Psychology Meta-Model of Occupational Stress.” Carry L. Cooper editörlüğünde *Theories of Organizational Stress*: 6-27. Londra: Oxford University Press.

Berkowitz, L. 1998. “Affective Aggression: The Role of Stress, Pain, and Negative Affect.” G.G. Russell ve D. Edward editörlüğünde *Human Aggression* içinde: 49-72. San Diego: Academic Press.

Berry, C. M., D. S. Ones ve P. R. Sackett. 2007. “Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology* 92: 410-424.

Beugre, C. D. 1998. *Managing Fairness in Organizations*. Londra: Quorum Books, Greenwood Publishing Group.

Bies, J. B. ve D. L. Shapiro. 1987. "Interactional Fairness Judgements: The Influence of Causal Accounts." *Social Justice Research* 1: 199-218.

Bies, R. J. ve J. S. Moag. 1986. "Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness." R. J. Lewicki, B. H. Sheppard ve M. Bazerman editörlüğünde *Research on Negotiation in Organizations* Vol.1: 43-55. Greenwich, Ct: Jai Press.

Bies, R. J., T. Tripp ve R. M. Kramer. 1997. "At the Breaking Point: Cognitive and Social Dynamics of Revenge in Organizations." R. A. Giacalone ve J. Greenberg editörlüğünde *Antisocial Behavior in Organizations* içinde: 18-36. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bowling, N. A. ve K. J. Eschleman. 2010. "Employee Personality as a Moderator of the Relationships Between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior." *Journal of Occupational Health Psychology* 15: 91-103.

Braham, B. J. 2002. *Stres Yönetimi Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. Çeviren Vedat G. Diker. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Briner, R. B. 1999. "The Neglect and Importance of Emotion at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8: 323-46.

Cooper, C. L. ve J. Marshall. 1976. "Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health." *J Occup Psychol* 49: 11-28.

Colquitt, J. A. 2001. "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure." *Journal of Applied Psychology* 86(3): 386-400.

Colquitt, J. A., D. E. Conlon, M. J. Wesson, C. O. L. H. Porter ve K. Yee Ng. 2001. "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research." *Journal of Applied Psychology* 36(3): 425-445.

Cropanzano, R. ve M. L. Ambrose. 2001. "Procedural and Distributive Justice are more Similar than You Think: A Monistic Perspective and a Research Agenda." J. Greenberg ve R. Cropanzano editörlüğünde *Advances in Organizational Justice* içinde: 119-151). Stanford, CA: Stanford University Press.

Davis, K. 1990. *Human Behavior At Work*. New Delhi: Tata McGraw Hill.

DeFrank, R. ve J. M. Ivanchevich. 1998. "Stress on the Job: An Executive Update." *Academy of Management Executive* 12(3): 55-66.

Dehue, F., C. Bolman, T. Völlink ve M. Pouwelse. 2012. "Coping with Bullying at Work and Health Related Problems." *International Journal of Stress Management* 19(3): 175-197. doi:10.1037/a0028969

DeMato, D. S. 2001. "Job Satisfaction Among Elementary School Counselors in Virginia." Yayınlanmamış Doktora Tezi, Virginia Üniversitesi Politeknik Enstitüsü.

Demir, M. ve Ö. Tütüncü. 2010. "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki." *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 21 (1): 64-74.

Dipboye, R. L., C. S. Smith ve W. C. Howell. 1994. *Understanding Industrial and Organizational Psychology*. Orlando: Harcourt College Publishers.

Doğan, S. ve S. Kılıç. 2014. "Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi." *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 15 (1): 269-292.

Doğan, Y. ve M. Özdevecioğlu. 2009. "Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* Sayı 18: 165-190.

Durmuş, B., E. S. Yurtkoru ve M. Çinko. 2011. *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basın Yayın.

Dworkin, A. G., A. Haney, R. J. Drowkin ve R. L. Telschow. 1988. "Stress and Illness Behaviour Among Urban Public School Teachers." *Journal of Organizational Behavior* 9: 159-171.

Eker, G. 2006. "Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri." Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Erdoğan, İ. 1999. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.

Eren, E. 2012. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Erkuş, A. ve M. A. Fındıklı. 2013. "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 42(2): 302-318.

Ertekin, Y. 1993. *Stres ve Yönetim*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Everton, W. J., J. A. Jolton ve P. M. Mastrangelo. 2007. "Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons for Employees' Deviant Behaviors." *Journal of Management Development* 26(2): 117-131.

Fettahlıoğlu, Ö. O., T. Bıyıkbeyi, B. Güler ve S. Demir. 2016. "Duygusal Emeğin Üretkenlik Karşıtı Davranışa Etkisi Ve Sosyal Bağlılık İlişkisi: Çağrı Merkezinde Bir Uygulama." *The Journal of Academic Social Science Studies* 51: 421-434.

Fisher, C. D. ve N. M. Ashkanasy. 2000. "The emerging role of Emotions in Work Life: An Introduction." *Journal of Organizational Behavior* Vol.21: 123-29.

Folger, R. ve R. Cropanzano. 1998. "Organizational Justice and Human Resource Management." *Journal of Applied Psychology* Vol.31 No.2: 326.

- Folkman, S. ve R. S. Lazarus. 1980. "An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample." *Journal of Health and Social Behavior* 21(3): 219-239.
- Folkman, S., R. S. Lazarus, R. J. Gruen ve A. DeLongis. 1986. "Appraisal, Coping, Health Status and Psychological Symptoms." *Journal of Personality and Social Psychology* 50(3): 571-579.
- Forgas, J. P. 1992. "Affect in Social Judgments and Decisions: A Multiprocess Model." *Advances in Experimental Social Psychology* 25: 227-275.
- Fox, S., P. E. Spector ve D. Miles. 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: 291-309.
- Frijda, N. H. 1994. "Varieties of Affect: Emotions and Episodes, Moods, and Sentiments." P. Ekman ve R. J. Davidson editörlüğünde *The Nature of Emotion* içinde: 59-67. New York: Oxford University Press.
- Garretto, F. 2000. "Life Satisfaction Homeostasis and the Role of Personality." Lisans Bitirme Tezi, Deakin University.
- Giacalone, R. A. ve J. Greenberg. 1997. "*Antisocial Behavior in Organizations.*" Thousand Oaks, CA: Sage.
- Goldberg, C. B. ve D. Waldman. 2000. "Modelling Employee Absenteeism: Testing Alternative Measures and Mediated Effects on Job Satisfaction." *Journal of Organizational Behavior* Vol.21(6): 665-676.
- Green, J. 2000. "Job Satisfaction of Community College Chairpersons." Doktora Tezi, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Greenberg, J. 1987. "A Taxonomy of Organizational Justice Theories." *Academy of Management Review* 12 (1): 9-22.

Greenberg, J. 1990. "Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow." *Journal of Management* 16: 399-432.

Greenberg, J. 1993. "Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 54: 81-103.

Greenberg, J. 2002. *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

Gruys, M. L. 1999. "The Dimensionality of Deviant Employee Behavior in the Workplace." Yayınlanmamış Doktora Tezi. Minneapolis, MN.

Gruys, M. L. ve P. R. Sackett. 2003. "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior." *International Journal of Selection and Assessment* 11(1): 30-42.

Heller, D., T. A. Judge ve D. Watson. 2002. "The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction." *Journal of Organizational Behaviour* Vol.23: 815-835.

Henle, C. A. 2005. "Predicting Workplace Deviance from the Interaction between Organizational Justice and Personality." *Journal of Managerial Issues* 17(2): 247-263.

Hoel, H., C. Rayner ve C. L. Cooper. 1999. "Workplace Bullying." C. L. Cooper ve I. T. Robertson editörlüğünde *International Review of Industrial and Organizational Psychology* içinde: 195-230. Chichester, UK: John Wiley.

Hogan, J. ve R. Hogan. 1989. "How to Measure Employee Reliability." *Journal of Applied Psychology* 74(2): 273-279. doi:10.1037/0021-9010.74.2.273

Hollinger, R. C. 1986. "Acts Against the Workplace: Social Bonding and Employee Deviance." *Deviant Behavior* içinde 7: 53-75.

Hollinger, R. C. ve J. P. Clark. 1983. *Theft by Employees*. Lexington, MA: Lexington Books.

Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.

İbrahimzade, Y. Y. 2016. “*Algılanan Örgütsel Adaletin Güven İle Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Hizmet Sektöründe Bir Uygulaması*.” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği AnaBilim Dalı.

Jonas, K. ve C. Leberherz. 2008. “Introduction to Social Psychology: A European Perspective.” (4th.Edition). Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.

Kalleberg, A. L. ve K. A. Loscocco. 1983. “Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction.” *American Sociological Review* Vol.48(1): 78-90.

Kalyva, E. 2011. “Antisocial Behavior in Children with ADHD: Causes and Treatment.” R. M. Clarke editörlüğünde *Antisocial behavior: Causes, correlations and treatments* içinde: 75-92. New York: Nova Science Publishers, Inc.

Keashly, L. 1998. “Emotional Abuse in The Workplace: Conceptual and Empirical Issues.” *Journal of Emotional Abuse* 1: 85-117.

Keashly, L., V. Trott ve L. M. MacLean. 1994. “Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation.” *Violence and Victims* 9(4): 341-357.

Kelloway, E. K., L. Francis, M. Prosser ve J. E. Cameron. 2010. “Counterproductive Work Behavior as Protest.” *Human Resource Management Review* 20(1): 18-25. doi:10.1016/j.hrmr.2009.03.014

Khan, A. K., S. Quratulain ve J. R. Crawshaw. 2013. “The Mediating Role of Discrete Emotions in the Relationship between Injustice and Counterproductive Work Behaviors: A Study in Pakistan.” *Journal of Business Psychology* 28(1): 49-61.

Kırel, Ç. 1999. "Örgütsel Stres ve Yönetimi." E. Özkalp editörlüğünde *Örgütsel Davranış* içinde: 220. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Koçak, R. 2002. "Aleksitimi: Kuramsal Çerçeve Tedavi Yaklaşımları ve İlgili Araştırmalar." *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 35/1-2: 183-212.

Kömürcüoğlu, H. 2003. "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık." *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 5(1)

Kuşdil, E., N. Bayram, S. Aytaç ve N. Bilgel. 2005. "Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygularının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi." *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* Cilt 6 Sayı 1 Sıra 7 No 184.

Lau, V., W. T. Au ve J. M. C. Ho. 2003. "A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations", *Journal of Business and Psychology* 18(1): 73-100.

Lazarus, A. A. 1985. "Setting The Record Straight." *American Psychologist* 40(12): 1418-1419.

Lazarus, R. S. 1991. *Emotional and Adaptation*. New York: Oxford Press.

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

Leventhal, G. S. 1980. "What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships." K. Gergen, M. Greenberg ve R. Willis editörlüğünde *Social Exchange: Advances in Theory and Research* içinde: 27-55. New York: Plenum Press.

Locke, E. A. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction." M. D. Dunnette editörlüğünde *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde. Chicago: Rand McNally.

Mangione, T. W. ve R. P. Quinn. 1975. "Job Satisfaction, Counterproductive Behavior, and Drug Use at Work." *Journal of Applied Psychology* 60(1): 114-116.

Marcus, B. ve H. Schuler. 2004. "Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective." *Journal of Applied Psychology* Vol.89 No.4: 647-660.

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

Maslow, A. H. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

Mathisen, G. E., S. Einarsen ve R. Mykletun. 2011. "The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress and Workplace Bullying." *Journal of Business Ethics* 99(4): 637-651. doi:10.1007/s10551-010-0674-z

McCroskey, S. D. 2007. "The Relationship Between Leadership Practices and The Three Component Model of Organizational Commitment: An Empirical Analysis." Doktora Tezi. Capella University.

Miner, A. G. ve C. L. Hulin. 2000. "Affect, Attitude, Behavior Links in Affective Events Theory." Second International Conference on Emotions in Organizational Life, Toronto, Vol.10: 1-13.

Moorman, R. H. 1991. "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?" *Journal of Applied Psychology* Cilt 76 Sayı 6: 845-855.

Mustaine, E. E. ve R. Tewksbury. 2002. "Workplace Theft: An Analysis of Student-Employee Offenders and Job Attributes." *American Journal of Criminal Justice* 27(1): 111-127. doi: 10.1007/BF02898973.

Neuman, J. H. ve R. A. Baron. 1998. "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets." *Journal of Management* 24: 391-419.

Norfolk, D. 1989. *İş Hayatında Stres*. Çeviren Leyla Serdaroglu. İstanbul: Form Yayınları.

Ödemiş, S. N. 2011. "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma." Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.

Özbenli, Ş. 1999. "The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to Turnover and Job Performance." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdevecioğlu, M. 2004. "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 59(3): 181-202.

Özgen, H., A. Öztürk ve A. Yalçın. 2005. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.

Öztürk, İ. 2015. "İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsizlik Algıları ile Olumsuz Duyguların Etkileri." Yüksek Lisans Tezi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.

Palmer, S. ve C. Cooper. 2010. *How to Deal With Stress*. London: Kogan Page.

Pehlivan, İ. 1991. "Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik." *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* Cilt 24 Sayı 2: 798.

Penny, L. M. ve P. E. Spector. 2005. "Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): the Moderating Role of Negative Affectivity." *Journal of Organizational Behavior* Vol.26 No.7: 777-796

Pfeffer, J. ve N. Langton. 1993. "The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty." *Administrative Science Quarterly* Vol.38: 382-407.

Ployhart, R. E. ve A. M. Ryan. 1997. "Toward an Explanation of Applicant Reactions: An Examination of Organizational Justice and Attribution Frameworks." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 72: 308-335.

Riggio, R. E. 2003. *Introduction to Individual Organizational Psychology*. New Jersey: Printice Hall.

Robbins, S. 1998. *Organizational Behaviour (Concepts, Controversies, Applications)*. New Jersey: Printice Hall.

Robinson, S. L. ve A. M. O'Leary-Kelly. 1998. "Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees." *Academy of Management Journal* 41(6): 658-672. doi:10.2307/ 256963.

Robinson, S. L. ve R. J. Bennett. 1995. "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study." *Academy of Management Journal* 38(2): 555-572. doi: 10.2307/256693

Sabuncuoğlu, Z. ve M. Tüz. 1995. *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sackett, P. R. 2002. "The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance." *International Journal of Selection and Assessment* Vol.10 No:1/2: 5-11

- Sackett, P. R. ve C. J. DeVore. 2001. "Counterproductive Behaviors at Work: Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology." *Personnel Psychology* içinde: 145-164. doi:10.4135/9781848608320.n9
- Saunders, M. N. ve A. Thornhill. 2004. "Trust and Mistrust in Organizations: An Exploration Using an Organizational Justice Framework." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 13 (4): 497.
- Schafer, W. 1987. *Stress Management For Wellness*. New York: Holt, Rinehart and Winston Press.
- Seigrist, J. 1996. "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions." *J Occup Health Psychol* 1(1): 27-4.
- Selye, H. 1997. *Stress Without Distress*. Londra: Teach Yourself Books.
- Serinkan, C. ve Y. Ü. Erdiş. 2014. "Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet." Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sertçe, S. 2003. "Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sığrı, Ü. ve N. Basım. 2006. "İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma." *Selçuk Üniversitesi: Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 6(12): 131-154.
- Siva, A. 1988. *SBÖ ve KKÖ Faktör Analizi ve Güvenirlik Çalışması*. Yayımlanmamış veri.
- Skarlicki, D. P. ve R. Folger. 1997. "Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice." *Journal of Applied Psychology* 82: 434-443.

Soytürk, K. 2011. *Eğitim yönetiminde stres (Bakırköy İlçesi Örneği)*. İstanbul: Akademik Kitaplar.

Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Spector, P. E. 2000. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons Inc.

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. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.002>

Spector, P. E. ve S. Fox. 2005. "The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior." *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* içinde: 151-174. Washington, DC: American Psychological Association.

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(3): 446-460. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>

Stevens, E. ve G. H. Wood. 1995. "Justice, Ideology, and Education: An Introduction to the Social Foundations of Education." New York: McGraw Hill, Inc.

Sydney-Agbor, N., R. E. Ebeh, B. E. Nwankwo ve S. A. Agu. 2014. "Influence of Emotional Intelligence and Gender on Job Satisfaction among Local Government Employees." *Research in Psychology and Behavioral Sciences* 2(4): 86-89.

Şahin, H. ve G. Erigüç. 2000. "Hastane Yöneticilerinin Yönetmel Stres Kaynakları Belirtileri ve Başa Çıkma Yöntemleri." *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 5(2): 26.

Şahin, N. H. ve A. Durak. 1995. "Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği: Üniversite Öğrencileri için Uyarlanması." *Türk Psikoloji Dergisi* 10(34): 56-73.

Thibaut, J. ve L. Walker. 1975. *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.

Thomas, J. C. ve M. Herson. 2002. *Handbook of Mental Health in the Work Place*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Thoms, P., J. J. Dose ve K. S. Scott. 2002. "Relationships Between Accountability, Job Satisfaction and Trust." *Human Resource Development Quarterly* Vol.13(3): 307-323.

Tuncel, E. 2000. "Moderating Effects of Conscientiousness, Dispositional Affect, and Collectivism on the Job Satisfaction – Job Performance Relationship." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi.

Walls, F. 2012. "Dual-Response Approach to Work Stress: An Investigation of Organisational Stressors, Individual Moderators and Wellbeing Outcomes." Erişim: 28 Ocak 2018. <https://core.ac.uk/download/pdf/35467880.pdf>

Watson, D. 2000. *Mood and Temperament*. New York: Guilford Press.

Watson, D. ve A. Tellegen. 1985. "Toward a Consensual Structure of Mood." *Psychological Bulletin* Vol.98: 219-235.

Watson, D. ve L. A. Clark. 1984. "Negative Affectivity: the Disposition to Experience Aversive Emotional States." *Psychological Bulletin* Vol.96: 556-566.

Watson, D. ve L. A. Clark. 1992. "On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and Their Relation to the Five-Factor Model." *Journal of Personality* Vol.60: 441-476.

Watson, D., L. A. Clark ve A. Tellegen. 1988. "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales." *Journal of Personality and Social Psychology* Vol.54: 1063-1070.

Weiss, H. M. ve R. Cropanzano. 1996. "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work." *Research in Organisational Behavior* Vol.18: 1-79.

Weiss, D. J., R. V. Dawis, G. W. England ve L. H. Lofquist. 1967. "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire." *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* Vol.22 Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Wilks, D. C. 2011. "Attitudes towards Unethical Behaviours in Organizational Settings: An Empirical Study." *Ethics in Progress Quarterly* 2(2): 9-22.

Williams, W. J. ve S. A. Egglend. 1991. *Örgütlerde İletişim*. Çeviren Şan Öz-Alp vd. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Yang, J. ve J. M. Diefendorff. 2009. "The Relations of Daily Counterproductive Workplace Behaviour with Emotions, Situational Antecedents and Personality Moderators: A Diary Study in Hong Kong." *Personnel Psychology* Vol.62, No.2: 259-295.

Yıldız, N., N. Yolsal, P. Ay ve A. Kıyan. 2003. "İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu." *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası* 66: 34-41.

Zajonc, R. B. 1980. "Feeling and Thinking: Preferences Need No Inferences." *American Psychologist* Vol.35: 151-175.

Zapf, D. 1999. "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work." *International Journal of Manpower* 20(1/2): 70-85. doi:10.1108/01437729910268669.

EK-A Araştırma Anketi

Anketimize Hoş Geldiniz

Bu anket, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans Programı bünyesinde yapılmakta olan bir tez çalışmasının parçasıdır. Anketin amacı; çalışanların algı ve duygularının iş yerindeki davranışları nasıl etkilediğini araştırmaktır. Anketteki soruların/ifadelerin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Anketin araştırmamıza katkı sağlayabilmesi için sizden istenen bilgileri eksiksiz, tarafsız ve doğru olarak doldurmanız önem arz etmektedir.

Anketi doldururken vereceğiniz tüm bilgiler tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı değerlendirilecektir. Bu bilgiler kesinlikle, katılımcıların kimliğini ortaya çıkartacak şekilde kullanılmayacaktır. Anketi cevaplarırken isim belirtmenize kesinlikle gerek yoktur. Bireysel olarak kimin hangi yanıtı verdiği üzerine bir analiz yapılmayacaktır. Bulgular hiç kimsenin ismini veya kuruluşunu ortaya çıkartmayacak şekilde sayısal tablolar ve rakamlar haline dönüştürülecektir. Bu şekilde elde edilen sonuçlar bilimsel amaçla kullanılacak ve sadece ilgili araştırmacılar tarafından görülecektir.

Ankete katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalıdır. Katılımcılar, sonuçlar hakkında bilgi almak isterlerse aşağıda belirtilen elektronik posta adresine mesaj atarak araştırma sonuçlarının bir özetini temin edebilirler. Ayrıca ankete yönelik sorularınızı ve görüşlerinizi de yine aynı elektronik posta adresine ulaştırabilirsiniz.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesine zaman ayırarak destek olduğunuz ve katkıda bulunduğunuz için peşinen teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi

Betül ÖZTÜRK
barici@etu.edu.tr

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Demet VAROĞLU

1. BÖLÜM

* Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. İşinizin belirtilen yönünden ne kadar memnun olduğunuzu verilen ölçeği kullanarak belirtiniz.

	Hiç Memnun Değilim	Pek Memnun Değilim	Ne Memnunum Ne Memnun Değilim	Oldukça Memnunum	Çok Memnunum
Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi kendime çalışma imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaman zaman farklı şeylerle meşgul olma imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumda bir yer edinme imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amirimin elemanlarına karşı davranış tarzı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amirimin karar verme konusundaki yeterliliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sürekli bir işe sahip olma imkanı (iş güvenliği)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yeteneklerimi kullanabilme imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firma politikasını uygulama imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aldığım ücret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bu işte ilerleme imkanım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi kararımı verme özgürlüğü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkanı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma koşulları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hiç Memnun
Değilim

Pek Memnun
Değilim

Ne Memnunum Ne
Memnun Değilim

Oldukça
Memnunum

Çok Memnunum

Yaptığım işten dolayı
aldığım övgü

İşimden elde ettiğim
başarı duygusu



2. BÖLÜM

* Bu ölçek kişilerin karşlarına çıkan sıkıntılar ile başa çıkmak için neler yaptıklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Lütfen sizin için sıkıntı ya da stres oluşturan olayları düşünerek işaretlemenizi yapınız.

Bir sıkıntım olduğunda...

	Hiç Böyle Yapmam	Böyle Yapmam	Kararsızım	Böyle Yaparım	Hep Böyle Yaparım
Kimsenin bilmesini istemem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İyimser olmaya çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir mucize olmasını beklerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olayı/olayları büyütmeyip üzerinde durmamaya çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başta gelen çekilir diye düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sakin kafayla düşünmeye ve öfkelenmemeye çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendimi kapana sıkışmış gibi hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olayın değerlendirmesini yaparak en iyi kararı vermeye çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İçinde bulunduğum kötü durumu kimsenin bilmesini istemem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendimde bulurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olanları kafama takıp sürekli düşünmekten kendimi alamam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendime karşı hoşgörülü olmaya çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş olacağına varır diye düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Hiç Böyle Yapmam	Böyle Yapmam	Kararsızım	Böyle Yaparım	Hep Böyle Yaparım
Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunun için uğraşırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemin çözümü için adak adarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her şeye yeniden başlayacak gücü bulurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elimden hiçbir şeyin gelmeyeceğine inanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olaylardan olumlu bir şey çıkarmaya çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her şeyin istediğim gibi olmayacağına inanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemi adım adım çözmeye çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mücadeleden vazgeçerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sorunun benden kaynaklandığını düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakkımı savunabileceğime inanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olanlar karşısında kaderim buymuş derim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keşke daha güçlü bir insan olsaydım diye düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir kişi olarak iyi yönde değiştiğimi ve olgunlaştığımı hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Benim suçum ne diye düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hep benim yüzümden oldu diye düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sorunun gerçek nedenini anlayabilmek için başkalarına danışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bana destek olabilecek kişilerin varlığını bilmek beni rahatlatır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. BÖLÜM

* Aşağıdaki ifadeleri, iş ortamınızda hissetme durumunuza uygun olarak işaretleyiniz.

	Asla Hissetmem	Nadiren Hissederim	Bazen Hissederim	Genellikle Hissederim	Her Zaman Hissederim
Ürkmüş	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korkmuş	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Üzgün	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sıkıntılı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gergin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İlgili	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heyecanlı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Güçlü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevesli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaratıcı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Düşmanca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asabi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suçlu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utanmış	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tedirgin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tetikte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kararlı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gururlu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Katılımcı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. BÖLÜM

* Aşağıdaki ifadeler kuruluşunuzun takip ettiği prosedürler veya uyguladığı yöntemler hakkındadır.

	Asla	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
Bu prosedürlerin yerine getirilmeleri esnasında görüş ve duygularımı ifade edebilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bu prosedürlerle elde edilmiş sonuç üzerinde etkim olur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prosedürler tutarlı olarak uygulanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prosedürlerde yanlılık/tarafılık yoktur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prosedürler doğru bilgiye dayanmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prosedürlerin getirdiği sonuçlara itiraz edilebilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prosedürler etik ve ahlaki standartlara uygundur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Aşağıdaki ifadeler, iş ortamınızda gösterdiğiniz performansa dayalı olarak elde ettiğiniz sonuçlar hakkındadır.

	Asla	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
Elde ettiğim sonuçlar, o işe harcadığım çabayı yansıtır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elde ettiğim sonuçlar, tamamladığım çalışma itibarıyla uygundur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elde ettiğim sonuçlar, kuruluşa bulduğum katkıyı yansıtır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ortaya koyduğum performans düşünüldüğünde, elde ettiğim sonuçlar adildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Aşağıdaki ifadeler, iş ortamınızda yöneticilerinizin size karşı davranışları hakkındadır. Buradaki "yöneticilerim" ifadesini, ilk amirinizden başlayarak yoğun etkileşimde bulunduğunuz tüm yöneticileri göz önünde bulundurarak ele alabilirsiniz.

	Asla	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
Yöneticilerim bana kibar davranır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yöneticilerim insanlık onurunu ayaklar altına alan davranışlar gösterir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yöneticilerim bana saygı gösterirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yöneticilerim uygunsuz ifadeler kullanır, rahatsız edici yorumlar yaparlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Aşağıdaki ifadeler, kuruluşunuzun yönetiminin/yöneticilerinin genel tavrı hakkındadır.

	Asla	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
Kuruluşumuzda bizimle açık iletişim kurulur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuruluşumuzda alınan kararlar etraflıca açıklanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuruluşumuzda prosedürler hakkındaki açıklamalar makuldür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuruluşumuzda detaylar zamanında aktarılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuruluşumuzda yöneticiler karşılarındaki kişilerin özel durumlarına göre iletişimlerini düzenlerler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. BÖLÜM

* Aşağıda insanların iş yerlerinde yaşadıkları olumsuzluklar karşısında sergileyebilecekleri bazı davranışlar listelenmiştir. Bu davranışları/eylemleri gösterme durumunuzu aşağıdaki ölçek itibarıyla değerlendiriniz.

	Asla Yapmam	Nadiren Yaparım	Bazen Yaparım	Sıklıkla Yaparım	Hep Yaparım
İşverene ait malzeme veya tedariki kasıtlı olarak boşa harcamak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinin ne kadar kötü olduğunu iş dışındaki insanlarla paylaşmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş kasıtlı olarak yanlış yapmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşe izinsiz geç gelmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hasta olunmadığı halde hasta olduğunu söyleyerek, işe gitmeyip başka şeyler yapmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir araç gerece veya mala kasıtlı olarak zarar vermek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde, birisinin kötü hissetmesi için ağza alınmayacak şeyler söylemek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşverene ait bir şeyi çalmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde zarar verici bir söylenti başlatmak veya devam ettirmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Müşteriye/alıcıya karşı kötü veya kaba davranmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşlerin derhal yapılması gereken bir durumda kasıtlı olarak yavaş çalışmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İzin verileden daha uzun molalar kullanmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Talimatları kasıtlı olarak uygulamamak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşi müsaade edilenden daha erken bırakmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Asla Yapmam	Nadiren Yaparım	Bazen Yaparım	Sıklıkla Yaparım	Hep Yaparım
Birisine iş performansı hakkında hakaret etmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Birisinin özel hayatını eğlence konusu yapmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yeri alet veya tedarikini izinsiz eve götürmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışılardan daha fazla saat için ödenek istemek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşverenden izinsiz para almak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde birisini yok saymak/görmezden gelmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde yapılan bir hatadan dolayı başkasını suçlamak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde, birisinin kötü görünmesi için bir şey yapmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde birisine ait bir şeyi çalmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde birisine sözlü tacizde bulunmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinden birisine müstehcen bir el hareketi yapmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde birisini şiddet uygulamakla tehdit etmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde birisine fiziksel olmayan tehditte bulunmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma yerini kasıtlı olarak kirletmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde birisi ile tartışma başlatmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinden birisini utandırmak için kötü bir şaka yapmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Birisinin iş yerindeki özel posta, e-postasına izinsiz bakmak veya eşyasını izinsiz kullanmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Asla Yapmam

Nadiren Yaparım

Bazen Yaparım

Sıklıkla Yaparım

Hep Yaparım

İş yerinde birisine
vurmak veya itmek

İş yerinde birisi ile alay
etmek veya hor görmek



6. BÖLÜM

* Cinsiyetiniz?

Kadın

Erkek

* Yaşınız?

20-29

30-39

40-49

50-59

59 ve üzeri

* En son mezun olduğunuz okul veya öğrenim derecesi?

İlkokul

Ortaokul

Lise

Lisans

Yüksek Lisans

Doktora

* Şu anda çalıştığınız kuruluşta kaç yıldır bulunuyorsunuz?

0-5

6-10

11-15

16-20

20 ve üzeri

* Kaç yıllık iş tecrübeniz var?

0-5

6-10

11-15

16-20

20 ve üzeri

* İşletmenizdeki çalışan sayısı?

- 1-10
- 11-50
- 51-250
- 251-500
- 501 ve üzeri

* İşletmeniz hangi sektörde yer almaktadır?

- Kamu Kurumu
- Kısmi Özelleştirilmiş Kamu Kurumu
- Özel Şirket

* İşletmeniz hangi alt sektörde hizmet vermektedir?

- Eğitim
- Bilişim
- Sağlık
- Bankacılık
- Medya
- Gıda
- Ulaşım
- Diğer (hangi alt sektör ise belirtiniz)

* Kuruluştaki pozisyonunuz nedir? (kadro ve/veya unvan itibarıyla)

EK-B Etik Kurul Onay Belgesi

Tarih: 15.02.2018

Toplantı No: 2018 Şubat /01

Karar No: 2018 Şubat /01-3

Sayın Doç. Dr. Demet VAROĞLU

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

İnsan Araştırmaları Değerlendirme Kurulu'na etik yönden değerlendirilmek üzere sunmuş olduğunuz 2018-03 kayıt nolu "Örgütsel Stres, Örgütsel Adalet Algısı, İş Tatmini ve Duyguların Üretkenlik Karşıtı Davranışlardaki Rolü" başlığını taşıyan projeniz etik yönden uygun görülerek onaylanmasına karar verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederiz.

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İnsan Araştırmaları Değerlendirme Kurulu


Prof. Dr. T. Nur ÇAĞLAR



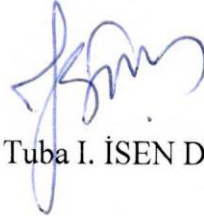
Prof. Dr. Ediz DEMİRPENÇE



Yrd. Doç. Dr. Ethem AKYOL



Yrd. Doç. Dr. Ozan ERGÜL



Doç. Dr. Tuba I. İSEN DURMUŞ



Prof. Dr. Tahir HANALİOĞLU