



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Psikoloji Anabilim Dalı

Genel Psikoloji Bilim Dalı

**ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ NEDENSEL AKIL YÜRÜTME
YAKLAŞIMI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ: BİLİŞSEL ÇARPITMALARIN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Ezgi BAYSALMAN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ NEDENSEL AKIL YÜRÜTME YAKLAŞIMI
ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ: BİLİŞSEL ÇARPITMALARIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Ezgi BAYSALMAN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Psikoloji Anabilim Dalı

Genel Psikoloji Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

KABUL VE ONAY

Ezgi BAYSALMAN tarafından hazırlanan “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi: Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyici Rolü” başlıklı bu çalışma, 10.01.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Aslı GÖNCÜ KÖSE (Başkan)

Dr.Öğr.Üyesi Hayal YAVUZ GÜZEL (Danışman)

Dr.Öğr.Üyesi Zehra ÇAKIR (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

03/02/2022

Ezgi BAYSALMAN

1" Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Dr. Öğr. Üyesi Hayal YAVUZ GÜZEL** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Ezgi BAYSALMAN

Özgecan'a

TEŞEKKÜR

Uzun zaman sonra tez bitip sıra teşekkür yazısı yazmaya gelince işin en zor kısmını daha atlatmamış olduğumu anladım. Bana bir ömür gibi gelen bu uzun çalışma boyunca benden desteğini esirgemeyen herkese içtenlikle teşekkür etmem istiyorum.

Başta tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hayal Yavuz Güzel'e sabrı, ilgisi ve desteği her aşamada bıkmadan beni dinlediği için teşekkür ederim. Tekrar öğrenci olmanın zorluklarını yaşarken beni yadırgamadığı ve benimle bu zorlu yolculuğa çıktığı için teşekkür ederim.

Doç.Dr. Aslı Göncü Köse'ye değerli geri bildirimleri ile tez çalışmama sağladığı katkılar ve tüm sorularıma içtenlikle verdiği cevaplar için çok teşekkür ederim. Tez jürimde yer almayı kabul ederek görmekte zorlandığım konulara dikkatimi çeken Dr. Öğr. Üyesi Zehra Çakır'a teşekkür ederim.

Bu çalışma boyunca değerli katkıları ile desteğini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Abayhan'a ve kapısını her çaldığımda ve beni içtenlikle kabul eden Arş. Gör. Ayşe Tuna'ya çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans çalışmamı tamamlamam ve eğitimimi bırakmamam konusunda beni sonsuz desteği ile cesaretlendiren, tez çalışmamı kendi tezi gibi benimseyip insan üstü bir emek harcayan Güray Duran'a tüm içtenliğimle teşekkürü bir borç bilirim.

Yıllar boyunca sadece arkadaş değil, aynı zamanda bir kardeş gibi beni hep destekleyen, her fırsatta kendime güvenimi yerine getiren, bu tez çalışması boyunca bir telefon mesafesinde olduğunu bildiğim, anlamsız sorularımı bile ciddiye alan Filiz Aslan'a tüm kalbimle teşekkür ederim.

Bu zorlu süreç boyunca beni ellerinden gelen her şekilde destekleyen çalışma arkadaşlarıma destekleri, yardımları, sıkılmadan beni dinledikleri ve her adımı dikkatle takip ettikleri için teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında olduğu gibi bu çalışma boyunca da beni destekleyen anne ve babama beni yalnız bırakmadıkları, kendimi bir yerlere ait hissettirdikleri için teşekkür ederim.

ÖZET

BAYSALMAN, Ezgi. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi: Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyici Rolü, Yüksek Lisans, Ankara, 2022.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken konulardan biridir. İş yerinde bireyler tarafından sergilenen örgütün ve paydaşlarının iyilik halini zedeleyen davranışların tamamı üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışmada amaç; üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerini, nedensel akıl yürütme yaklaşımı çerçevesinde açıklamaya çalışmaktır. Örgütsel adalet algısının zedelenmesi karşısında çalışanların yapacakları nedensel yüklemenin türü üzerinde bilişsel çarpıtmaların düzenleyici bir rol oynayıp oynamayacağı ve çalışanların yaptıkları nedensel yükleme türünün üretkenlik karşıtı iş davranış türünü yordayıp yordamadığı bu araştırmanın soruları olarak belirlenmiştir.

Araştırma, bir ön çalışma ve ana çalışmadan oluşmaktadır. Ön çalışmada “Counter Productive Work Behaviour Scale” adlı ölçeğin ve “Workplace Explanatory Style Questionnaire” adlı ölçeğin Türkçe geçerlik güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda iki ölçeğin de çalışmada kullanılmak üzere geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür.

Yürütülen ön çalışmanın ardından ana çalışmaya geçilmiş, Ankara’da iş yaşamını sürdüren hemşirelerden oluşan 248 gönüllü katılımcıya ulaşılmıştır. Elde edilen veriler korelasyon analizi ve düzenleyici aracı etki analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi saptanamamış ve nedensel yükleme türünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türünü yordama etkisi tespit edilmemiştir. Ancak bilişsel çarpıtmaların yükleme yanlılıkları üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuş, elde edilen veriler ışığında araştırma bulguları tartışılmış ve gelecek çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Üretkenlik karşıtı iş davranışı, nedensel akıl yürütme yaklaşımı, örgütsel adalet, bilişsel çarpıtmalar, hemşireler.

ABSTRACT

BAYSALMAN,Ezgi. Investigating Counterproductive Work Behaviour in the Context of Causal Reasoning Approach: The Regulatory Role of Cognitive Distortions.Master's Thesis, Ankara, 2022.

Counterproductive work behaviors are one of the topics that have attracted the attention of researchers in recent years. All the behaviors exhibited by individuals in the workplace that harm the well-being of the organization and its stakeholders are defined as Counterproductive Work Behaviors.

The aim of this study is to try to explain the antecedents of counterproductive work behaviors within the framework of the attribution theory. The first question of this research is, in case of damage to organizational justice perception whether cognitive distortions will play a moderator role on the type of causal attribution that employees will make. The second question of the research is whether or not the type of causal attribution made by employees predicts the type of counterproductive work behavior.

The research consists of a preliminary and a main study. In the preliminary study validity and reliability studies was conducted of "Counter Productive Work Behavior Scale" and "Workplace Explanatory Style Questionnaire" for Turkish sample. As a result of the analyzes carried out, it was seen that both scales were valid and reliable to be used in the study.

After the preliminary study, the main study was conducted with the voluntary participation of 248 nurses working in Ankara. The obtained data were subjected to correlation analysis and regulatory impact analysis. As a result of the research, the regulatory effect of cognitive distortions and its effect on predicting the type

of counterproductive work behaviors could not be determined. However, cognitive distortions were found to have significant effect on attributions, findings were discussed in the light of the data obtained, and suggestions for future studies were presented.

Keywords

Counterproductive work behavior, causal reasoning approach, organizational justice, cognitive distortions, nurses.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| KABUL VE ONAY | i |
| YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI | ii |
| ETİK BEYAN | iii |
| TEŞEKKÜR | v |
| ÖZET | vii |
| ABSTRACT | ix |
| İÇİNDEKİLER | xi |
| TABLolar DİZİNİ | xiii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | xv |
| | |
| GİRİŞ | 1 |
| 1.BÖLÜM: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI | 2 |
| 1.1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI NEDİR? | 2 |
| 1.2. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR | 3 |
| 1.2.1. Robinson-Benneth Modeli | 4 |
| 1.2.2. Spector ve Fox Duygu Stres Modeli | 5 |
| 1.2.3. Gruys ve Sackett Modeli | 7 |
| 1.2.4. Martinko Gundlach ve Douglas Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı | 8 |
| 1.3 ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ BELİRLEYİCİLERİ/ TETİKLEYİCİLERİ | 12 |
| 1.3.1. Bireysel Belirleyiciler | 12 |
| 1.3.2. Durumsal Belirleyiciler | 17 |
| 1.4 ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLER | 21 |
| 2.BÖLÜM: ÖN ÇALIŞMA | 25 |
| 2.1. YÖNTEM | 27 |
| 2.1.1. Örneklem | 27 |
| 2.1.2. Veri Toplama Araçları | 31 |
| 2.1.3 İşlem | 36 |
| 2.2. BULGULAR | 37 |

| | |
|--|------------|
| 2.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanterine Ait Bulgular | 38 |
| 2.2.2. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğine Ait Bulgular | 51 |
| 2.3 TARTIŞMA..... | 57 |
| 3.BÖLÜM: ANA ÇALIŞMA | 61 |
| 3.1 YÖNTEM..... | 61 |
| 3.1.1. Örneklem..... | 61 |
| 3.1.2. Veri Toplama Araçları..... | 65 |
| 3.1.3 İşlem | 70 |
| 4.BÖLÜM:BULGULAR | 72 |
| 4.1 ÖLÇEKLER ARASI KORELASYONLAR..... | 72 |
| 4.2 ÖRGÜTSEL ADALET İNANCI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDA NEDENSEL YÜKLEMELERİN ARACILIK ROLÜNE VE BİLİŞSEL ÇARPITMALARIN DÜZENLEYİCİ ROLÜNE İLİŞKİN ANALİZLER | 74 |
| 4.3.SONUÇ..... | 84 |
| 5.BÖLÜM: GENEL TARTIŞMA..... | 86 |
| 5.1 ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ | 87 |
| 5.2 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE GELECEK ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER..... | 93 |
| 5.3 SONUÇ | 95 |
| KAYNAKÇA | 96 |
| EKLER | 112 |
| EK 1: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI ENVANTERİ..... | 112 |
| EK 2: İŞ YERİ İÇİN AÇIKLAMA TARZI ÖLÇEĞİ..... | 114 |
| EK 3: ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ..... | 116 |
| EK 4: BİLİŞSEL ÇARPITMALAR ÖLÇEĞİ..... | 117 |
| EK 5: AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU | 122 |
| EK 6: ORIJİNALLİK RAPORU..... | 123 |
| EK 7: ETİK KOMİSYON İZİNİ | 125 |

TABLOLAR DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Tablo 2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri Uyarılma Çalışmasının Örneklemine ait Demografik Değişkenlerin Sıklık ve Yüzdeler Değerleri..... | 28 |
| Tablo 2.2. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği Uyarılma Çalışmasının Örneklemine ait Demografik Değişkenlerin Sıklık ve Yüzdeler Değerleri | 30 |
| Tablo 2.3. Faktörler ve Rotasyon Sonrası Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri | 40 |
| Tablo 2.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri Maddeleri ve Maddelere Ait Yükler..... | 42 |
| Tablo 2.5. Ölçek Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa Katsayıları | 47 |
| Tablo 2.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Tarzlarına Ait Cronbach Alfa Katsayıları | 47 |
| Tablo 2.7. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri ile Alt Boyutları Arası Korelasyon Katsayıları..... | 49 |
| Tablo 2.8. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri ile CWB-C Arasındaki İlişki..... | 50 |
| Tablo 2.9. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Arası Korelasyon Katsayıları | 51 |
| Tablo 2.10. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği Maddeleri ve Maddelere Ait Yükler | 54 |
| Tablo 2.11. Ölçek Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa Katsayıları..... | 55 |
| Tablo 2.12. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğine ile Alt Boyutları Arası İlişki | 55 |
| Tablo 2.13. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği ile Kontrol Odağı Ölçeği Arası Korelasyon Katsayıları..... | 56 |
| Tablo 2.14. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği ile Kısa Semptom Envanteri Arası Korelasyon Katsayıları | 57 |
| Tablo 3.1. Çalışmanın Örneklemine ait Demografik Değişkenlerin Sıklık ve Yüzdeler Değerleri | 63 |
| Tablo 3.2. Katılımcıların Görev Yapmakta Oldukları Servislere ait Sıklık ve Yüzdeler Değerleri | 64 |

| | |
|---|----|
| Tablo 3.3. Misilleme Tarzı ve Kişiyeye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına ait Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri | 66 |
| Tablo 3.4. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğine ait Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri | 68 |
| Tablo 3.5 Örgütsel Adalet Ölçeğine ait Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri | 69 |
| Tablo 3.6. Bilişsel Çarpıtmalar Ölçeğine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri..... | 70 |
| Tablo 4.1. Değişkenlere Ait Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 72 |
| Tablo 4.2. Ölçekler ve Alt Boyutları Arası İlişkiler..... | 73 |
| Tablo 4.3. Kişiyeye Yönelik ÜKİD ve Adalet Algısı Arasında Bilişsel Çarpıtmalar ve Nedensel Yüklemelerin Düzenlenen Aracılık Etkisine Ait Etki Noktası Tahmini ve Güven Aralıkları | 80 |
| Tablo 4.4. Misilleme Tarzı ÜKİD ve Adalet Algısı Arasında Bilişsel Çarpıtmaların Aracılık ve Nedensel Yüklemelerin Düzenleyici Etkisine Ait Noktası Tahmini ve Güven Aralıkları | 83 |

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1.1. İş Yerindeki Sapkın Davranışların Sınıflandırılması | 4 |
| Şekil 1.2. Duygu Stres Modeli | 6 |
| Şekil 1.3. İş Karşıtı Davranışlara Nedensel Akıl yürütme Yaklaşımı..... | 10 |
| Şekil 1.4. Örgütsel Adalet Algısı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide Yükleme Türünün Aracılık ve Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyici Etkisi..... | 23 |
| Şekil 4.1. Tez Çalışmasında Kullanılan Araştırma Modeli | 76 |
| Şekil 4.2. Adalet Puanı ve Kişiyeye Yönelik ÜKİD Arasındaki İlişkide Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyicilik ve Nedensel Yüklemlerin Aracılık Etkisine Ait Model | 78 |
| Şekil 4.3. Adalet Algısı ve Misilleme Tarzı ÜKİD Arasındaki İlişkide Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyicilik ve Nedensel Yüklemlerin Aracılık Etkisine Ait Model | 82 |

GİRİŞ

Bireylerin hayatın çok önemli bir kısmı iş yaşamı içerisinde geçmektedir. İş yerinde sergilenen davranışlar ise hem örgütlerin hem de diğer bireylerin hayatında önemli etkiler taşımaktadır. Tüm diğer davranış örüntüleri gibi iş yerinde sergilenen davranışlar da bireysel, sosyal, psikolojik ve durumsal birçok faktörden etkilenmekte; bazı davranışlar istedik olarak tanımlanırken, bazıları ise istenmeyen davranışlar olarak öne çıkmaktadır.

İş yerlerinde sergilenen istenmeyen davranışlar; üretkenlik karşıtı iş davranışları (Counterproductive Work Behaviour (CWB)) olarak isimlendirmekte ve psikoloji, işletme gibi farklı disiplinlerin ilgi alanına girmektedir (ör. Bayram, Gursakal, ve Bilgel, 2009; Yang, 2008).

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının (ÜKİD) örgütün ciddi maddi kayıplara uğramasına sebep olduğu bilinmekle birlikte, bu kayıpların tam olarak hesaplanabilmesi mümkün değildir. Ancak Coffin (2003) çalışmasında, çalışanların hırsızlık ve benzeri davranışlarının Amerikan işletmelerine yılda 50 milyon dolardan fazlaya mal olduğunu ve iş yerleri kayıplarının yüzde 20'lik bir kısmına sebep olduğunu belirtmektedir. Bu olumsuz davranışlar, iş yerine sadece maddi zarar vermekle kalmaz aynı zamanda bu davranışlara maruz kalan bireylerin iş doyumundaki düşüşlerin, stres artışının ve iş bırakma isteğinin artmasına da sebep olmaktadır (Berry, Carpenter ve Barratt, 2012). Üretkenlik karşıtı davranışlar sadece mutsuz çalışanlar yaratmakla da kalmaz, aynı zamanda iş yerinin genel performansının da düşmesine sebep olarak (Dunlop ve Lee, 2004; Yang, 2008) dolaylı olarak örgütlere maddi zararlar verir.

Bu tez çalışmasında farklı disiplinleri etkileyen ve maddi ve manevi birçok alana etki ederek iş yerine zarar veren bu üretkenlik karşıtı davranışların açıklanması amaçlanmaktadır.

1.BÖLÜM

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

1.1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI NEDİR?

İş yerinde çalışanlar tarafından sergilenen ve örgüte zarar veren her türlü davranış üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak tanımlanmaktadır. Bu kavrama duyulan ilginin yıllar içerisinde gelişmesi ile farklı kuramcılar tarafından farklı isimlendirmelerin kullanıldığı görülmüştür.

Literatürde üretkenlik karşıtı davranışı açıklamaya çalışan ilk kuramcılardan olan Robinson (1995) "iş yeri sapkınlığı" kavramını kullanmakta ve kavramı önemli örgütsel normlara zarar veren ve böylece örgüt ve üyelerinin iyilik halini tehdit eden kasıtlı davranışlar olarak tanımlamaktadır. İlerleyen zamanlarda yapılan çalışmalar ile kavram farklı isimler ile anılmıştır. Vardi ve Wiener (1996) örgüt üyesinin, örgütün norm ve beklentilerinin ve/veya temel sosyal değerleri ile kurallarına karşı koyan ve zarar veren kasıtlı eylemlerini örgüte zararlı davranış kavramı ile açıklamakta; iş karşıtı davranış kavramını kullanan Sackett ve Devore (2001) ise kavramı çalışanların organizasyona karşı kasti davranışları olarak tanımlamaktadır. En kapsamlı ve açıklayıcı tanımlardan birine göre; iş karşıtı davranış, gönüllü olarak sergilenen, örgüte veya paydaşlarına (müşteriler, çalışanlar, üst ve astlar vb.) zarar veren ya da zarar verme niyetiyle yapılan bilinçli davranışlardır (Spector ve Fox, 2005).

Sadece bahsedilen adlandırmalar ile kalmayarak, bazı kaynaklarda benzer davranışların istenmeyen örgüt davranışı, üretkenlik karşıtı davranış gibi isimler ile de kullanıldığı görülmektedir. Gruys ve Sackett (2003) bir adım ileriye giderek, organizasyon tarafından belirlenen hedeflere ulaşılmasına engel teşkil edeceği değerlendirilen, her türlü istemli çalışan davranışını üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak tanımlanmış ve organizasyona zarar verip vermediğine bakılmaksızın davranışın zarar verme isteği içermesinin bile yeterli olacağını savunmuşlardır.

Her ne kadar farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlamalar yapılmış ve hatta farklı isimlendirmeler kullanılmış olursa olsun; iş yerinde görölen bir davranışının üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak belirlenmesi için bazı ortak ölçütler bulunmaktadır.

Bu ortak noktalar göz önüne alınarak, birçok davranış iş karşıtı olarak tanımlanmaktadır. Bunlar; gün içerisinde verilen molaların gereğinden uzun tutulması gibi görece az zararlı olabileceği gibi, güvenlik tedbirlerine uymayarak kendisinin ya da paydaşlardan biri ya da birkaçının hayatını riske atma gibi büyük ve geri dönüşü imkânsız zararları da içeren bir yelpazede değerlendirilmektedir. 90'lı yıllardan beri üzerinde çeşitli araştırmalar yürütölmekte olan iş karşıtı davranışlar değişen koşullar ve iş hayatında meydana gelen gelişmeler ile genişlemeye devam etmekte ve ilk araştırmacılar tarafından yeterince yer verilmediği değerlendirilen zorbalık (Malik, Sattar, Younas ve Nawaz, 2019), siber zorbalık (Kowalski, Toth ve Morgan, 2018), siber kaytarma (Weatherbee, 2010), cinsel saldırılar (Zhu, Lyu ve Ye, 2019) gibi birçok davranış da bu kavramın içine dâhil edilerek konu üzerine ilgi devam etmektedir.

Gelişen teknolojiler ve çalışma koşulları ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, hangi nedenler ile nasıl ortaya çıktıkları ve bu davranışların önlenmesi için yapılması gerekenler gibi konuları açıklığa kavuşturulması artan bir önem taşımaktadır. Birçok farklı isimlendirme olmasına rağmen, bu araştırmada en geniş anlamsal ifadeyi içerdėđi düşünölen üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramı kullanılacak ve öne çıkan kuramcıların yaklaşımlarına yer verilerek kavramın daha net anlaşılması sağlanacaktır.

1.2. KURAMSAL YAKLAşIMLAR

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını farklı kuramcılar farklı boyutları ön plana çıkarılarak açıklamaya çalışmışlardır. Son yıllarda en çok üzerinde durulan kuramlar üzerine yürütölecek tartışmalar ile kavram açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2.1. Robinson-Benneth Modeli

Alanda ilk akla gelen isimlerden biri olan Robinson ve Benneth (2004), kendilerinden önce benzer davranışları açıklamaya çalışan Wheeler'ın (1976) kuramında yer alan ciddi ve önemsiz davranışlar boyutları ile Mangione ve Quinn's (1975) ile Hollinger ve Clark'ın (1982) yer verdikleri boyutlar olan üretim karşıtı ve mülkiyet karşıtı davranışları içeren boyutlara kuramlarında yer vermişlerdir. Buna göre, iki temel ayrımı kullanmış, sergilenen olumsuz davranışları bireye yönelik (ID) ve örgüte yönelik (OD) olmak üzere ikiye ayırmış ve ciddiyet boyutunu da ekleyerek dört parçalı bir model geliştirmişlerdir.



Şekil 1.1. İş Yerindeki Sapkın Davranışların Sınıflandırılması (Robinson ve Bennett, 1995 sy:565 çalışmasından uyarlanmıştır.)

Bireye yönelik olumsuz davranışlar organizasyonun paydaşlarını hedef alan davranışları içerirken, örgüte yönelik olanlar ise örgüte ait varlıkların ya da değerlerin zarar görmesini içermektedir. Ciddiyet boyutu önemsiz ve ciddi şeklinde ikiye ayrılarak var olan davranışların bu dörtlü yapı içerisinde

buldukları yer belirlenmektedir. Daha önceki araştırmalarda göz ardı edilen politik zararlar, bireye yönelen agresif davranışlar ve bireylerden kaynaklanan zararları da sınıflandırmaları ile iş karşıtı davranışları boyutlandırmakla kalmamışlar aynı zamanda kategorilerin birbirleri arasındaki etkileşimleri üzerinde de araştırmalarını yoğunlaştırmışlardır.

Araştırmacılar ileriki dönemde modelleri üzerinden bir ölçüm aracı geliştirme çalışmaları kapsamında yürüttükleri faktör analizi sonucu varyansı düşük olan maddeleri ele mişler, daha ciddi olarak niteledikleri davranışların daha az sergilendiklerini bu nedenle de yeterli destek sağlanamaması sebebiyle ciddiyet boyutunu göz ardı ederek, bireye yönelik ve organizasyona yönelik olmak üzere iki alt boyuttan ölçüm alınmasını önermişlerdir (Robinson ve Bennett, 2000).

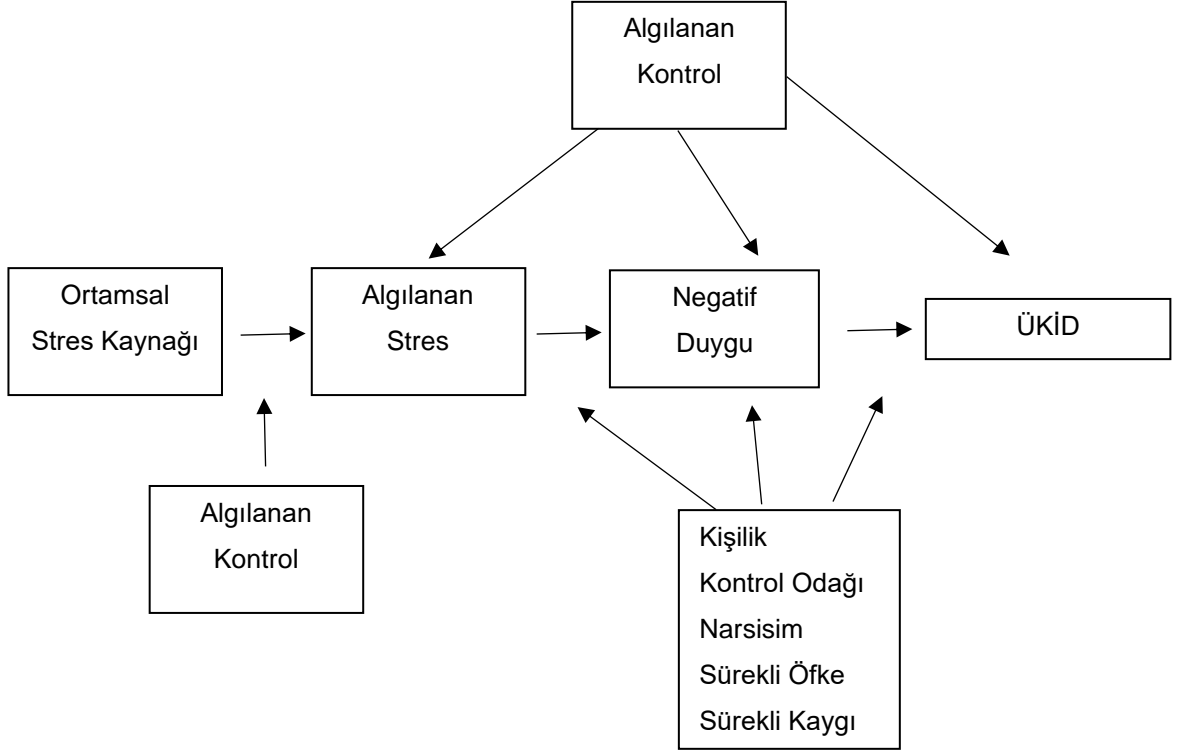
Üretkenlik karşıtı iş davranışları literatüründe sıklıkla atıf yapılan ve alan yazınında önemli çalışmaları bulunan önemli bir diğer araştırmacı olan Spector (1988), Benneth ve Robinson'dan farklı olarak beş faktörlü bir yapı önermiş ve Fox ile yürüttükleri çalışmalarda duygu stres modeli üzerinde durmuştur (Fox, Spector ve Miles, 2001).

1.2.2. Spector ve Fox Duygu Stres Modeli

Spector ve arkadaşlarının (2006) kendilerinden önce yürütölmüş olan araştırmalar ile ilgili olarak dile getirdikleri en önemli eleştiri, önceki araştırmacıların hırsızlık, suiistimal, düşük katılım gibi davranışları açıklamak için tek bir yapı kullanmalarıdır. Örneğin; bireylerin diğer bireyler ile yaşadıkları problemlerde misilleme yapma davranışları bireye odaklanırken; organizasyon ile yaşadıkları problemlerde misilleme davranışları organizasyona yönelmekte olduğunu öne sürmektedirler (Spector vd., 2006).

Fox, Spector ve Miles (2001) üretkenlik karşıtı davranışları açıklamak için altta yatan duygu üzerine araştırmalarını yoğunlaştırmıştır. Araştırmacılara göre iş yerinde yaşanan stres gibi olumsuz durumları algılayan çalışanlar, öfke gibi

negatif duygusal tepkileri vermeleri sonucu üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemektedirler (Spector, 1988). Kuramın temel dayanağı olan duygular, iş yeri stresini anlamlandırmakta önemli bir rol oynamakta, stres ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasında aracılık rolü oynamaktadır (Fox vd., 2001).



Şekil 1.2. Duygu Stres Modeli (Spector P. ve Fox S. (2005) sy:158 çalışmasından uyarlanmıştır.)

Duygu stres modeli çerçevesinde yürütülen araştırmada, daha öncede bahsedildiği gibi Spector, iş karşıtı davranışlar için beş faktörlü bir yapı önermektedir (Spector, 1988). Yapı içerisine dahil ettiği faktörler şöyledir: *diğer çalışanlara karşı kötü muamele* (abuse against others), iş yerinde bulunan çalışanlar hakkında dedikodu çıkarma, onları görmezden gelme vb. davranışları içermekte (Spector ve Fox, 2005); *üretim sapkınlığı* (production deviance), verilen görevlerin yapılması gerektiği gibi yapılmayarak bilerek başarısızlıkla sonuçlandırılmasını kapsamakta (Spector ve Fox, 2005); *sabotaj* (sabotage) ise organizasyona ait üretim araçlarına zarar verilmesini içermekte (Chen ve

Spector, 1992); *hırsızlık* (theft), organizasyona ait fiziksel varlıkların kişisel çıkarları için alınmasını içerirken, son faktör olan *geri çekilme* (withdrawal) ise işe geç gelme, belirlenen mola saatlerini geçerli bir sebep olmadan uzatma, işten erken ayrılma gibi birçok başlığı içeren ve bireylerin örgüt tarafından belirlenen çalışma saatlerine aykırı olarak hareket ettikleri tüm davranışları içermektedir (Spector vd., 2006).

Beş faktörlü yapısı ve kolay uygulanabilir bir ölçeğe sahip olması nedeni ile Spector'ın Duygu Stres Modeli Türkiye'deki araştırmacılar tarafından sıklıkla başvurulan bir model olarak öne çıkmaktadır (ör. Bayram vd., 2009; Çolak, Yıldırım, ve Esen, 2018; Dalmış, 2018; Öcel, 2010; Özdemir ve Demircioğlu, 2015; Sezici, 2015; Tuna vd., 2016)

1.2.3. Gruys ve Sackett Modeli

Benneth ve Robinson ile Spector ve Fox tarafından geliştirilen modellerden farklı olarak ortaya çıkan bir diğer model ise Gruys ve Sackett tarafından ortaya atılmıştır. Robinson ve Benneth (2000) gibi araştırmacılar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğunu düşündükleri maddeleri toplayarak işe başlamışlardır (Marcus, Taylor, Hastings, Sturm ve Weigelt, 2016). Yürüttükleri çalışma sonucunda ise 11 faktörlü bir yapı ve 66 madde içeren bir ölçek geliştirmişlerdir (Gruys ve Sackett, 2003).

Bu noktada üzerinde durulması gereken 11 faktörlü yapının diğer benzer modellerde yer almayan ve organizasyonların çıkarları açısından önem teşkil eden davranışları içermesidir. Gruys ve Sackett'ın modelinde yer alan hırsızlık, düşük katılım ve düşük kalite üretim, Spector'ın modelinde yer alan faktörlerden; hırsızlık, geri çekilme ve üretim sapkınlığı ile neredeyse birebir örtüşmektedir (Marcus vd., 2016). Buna rağmen; uygunsuz fiziksel ve sözel davranışlar, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, bilginin kötüye kullanımı, emniyetsiz davranışlar, alkol ve madde kullanımını gibi faktörler diğer modellerde ya hiç yer bulmamış ya da birden fazla faktör tek bir başlık altında toplanmıştır. Örneğin; Spector'da

sabotaj başlığı altında bulunacak olan iş yerine ait bilgileri yetkisiz kişiler ile paylaşma gibi davranışlar Gruys ve Sackett'ın modelinde ayrı bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Söz konusu ölçek ile ilgili bazı kısıtlılıklar bulunmaktadır. Marcus ve arkadaşları (2016) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla oluşturulmuş olan üç farklı ölçeği inceledikleri meta analiz çalışmalarında Gruys ve Sackett (2003) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin içermekte olduğu organizasyona ciddi zarar veren davranışların daha nadir sergilenmekte olacaklarını ve bu nedenle bu davranışlardan alınan ölçümlerin psikometrik açıdan problem yaratabileceğini ve sıfır varyans ile karşılaşılmasının mümkün olduğunu belirtmişlerdir (Marcus vd.(2016) sy:228).

Bununla birlikte her ne kadar benzer modellerde yer almayan faktörleri içermekte olsa da Gruys ve Sackett (2003) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin, içerisinde yer alan uygunsuz fiziksel ve sözel davranışlar faktörleri altında bulunan maddeler iş yeri nezaketsizliği, işyeri saldırganlığı kavramları altında değerlendirilmektedir (Andersson ve Pearson, 1999; Baron ve Neuman, 1996).

Gruys ve Sackett'a (2003) göre, literatürde yer alan modeller istenmeyen davranışların her birini ayrı ayrı incelemek üzerine oluşturulmuş modellerdir. Bunun yerine yapılması gereken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamak üzerine araştırmaların yoğunlaştırılması, istenmeyen davranışları kapsayan genel bir kavram oluşturmaktan öte üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir bütün olarak incelenmesidir (Gruys ve Sackett, 2003).

1.2.4. Martinko Gundlach ve Douglas Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı

Şimdiye kadar devam eden tartışmalar ışığında; Gruys ve arkadaşlarının (2003) modelinde yer alan ayrıntılı faktör yapısının faydalı olacağı değerlendirilmekle birlikte, modelin kavramı açıklamak için kullandığı belirgin bir kuramsal yaklaşım olmadığı, Spector ve arkadaşlarının (2001) yer verdiği Duygu ve Stres Kuramının

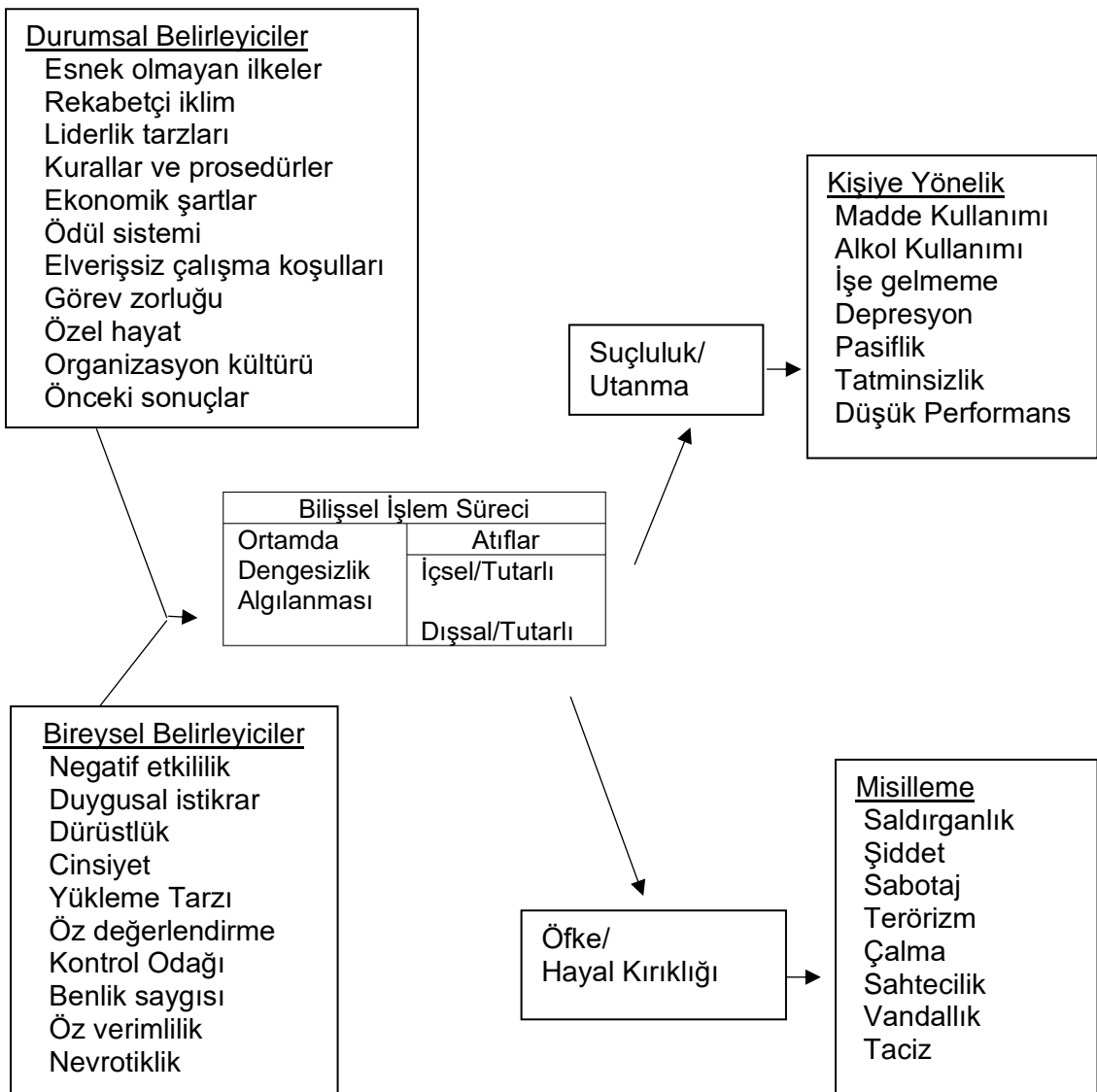
ise çok önemli bir ilişkiyi açıklamakta yetersiz kaldığı değerlendirilmektedir. Spector'ın (2001) kuramında olumsuz koşullar ile karşılaşan bireylerin stres yaşayacağı stresin yarattığı duyguların ise üretkenlik karşıtı davranışına aracılık edeceği öngörülmektedir. Ancak aynı stres etkenine maruz kalan bireylerden, bazıları üretkenlik karşıtı davranış geliştirmezken bazıları geliştirmekte ve her bireyin sergilediği üretkenlik karşıtı davranışın türü de farklılık gösterebilmektedir (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002). Üretkenlik karşıtı davranışları anlamada önemli olduğu değerlendirilen bu sorunu, Martinko ve arkadaşları (2002) Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı çerçevesinde değerlendirmekte ve yükleme kuramı ile birlikte bilişsel süreçleri de modele dahil ederek açıklamaktadır.

Martinko ve arkadaşları (2002) Heider'in (1958) ünlü tanımı olan, insanların doğuştan gelen bir ilgi ile başarı ve başarısızlıkların sebebini anlamaya çalışan naif psikologlar oldukları varsayımından yola çıkmaktadır. Buna göre, anlam arayışı içerisindeki bireyler olayları açıklamak için yükleme kuramını kullanmaktadır. Yükleme; olumlu ya da olumsuz sonuçlar için kullanılan nedensel bir açıklama (Martinko, Harvey ve Douglas, 2007) olarak tanımlanmaktadır.

Çalışanların nedensel bir akıl yürütme sürecini gerçekleştirmesi için, bu süreci başlatan tetikleyici bir olay yaşanmalı, ve bu tetikleyici iş yeri açısından bazı önemli ve anlamlı sonuçlara sahip olmalıdır ki, bireyin bilişsel dikkati bu sonuca ve sonucun anlamını açıklamaya yönelik nedensel yükleme yapma sürecine yönelsin (Gundlach, Martinko ve Douglas, 2003). Nedensel yükleme yapma sürecini tetikleyen olumsuz yaşantılar bireysel özelliklerden kaynaklanabileceği gibi ortamsal özelliklerden de kaynaklanabilir.

Bu olumsuz tetikleyicinin gerçekleşmesinin ardından bireyler durumu açıklamak için üç farklı boyutta durumu değerlendirir. Bunlar; nedensellik, tutarlılık ve kontrol edilebilirlik boyutlarıdır (Weiner, 1985). *Nedensellik* boyutu altında birey, olumsuz durumu içsel nedenlere yükleyerek kişisel yetersizlikle ya da dışsal nedenlere yükleyerek iş yeri kaynaklı nedenler ile açıklamayı seçecektir (Gundlach vd.,

2003). *Tutarlılık* boyutunda olayın gelecekte aynı şartlar altında gerçekleşme ihtimali üzerinde durulmaktadır. Bireyler istenmeyen durumların tutarlı bir şekilde gerçekleştiğini değerlendirdikleri takdirde olumsuz sonucun devam edeceğine dair inançları üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemelerine sebep olurken; tutarsız değerlendirdiklerinde bu tarz davranışların görülmeyeceği düşünülmektedir (Martinko, vd. 2002). Son boyut olan *kontrol edilebilirlik* boyutunda ise meydana gelen olayların nedenini kontrol edilebilir (davranışlar vb.) ve kontrol edilemez (genler vb.) olarak ikiye ayrılmaktadır.



Şekil 1.3 İş Karşıtı Davranışlara Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı (Martinko, M. J., Gundlach, M. J., ve Douglas, S. C. (2002) sy:43 çalışmasından uyarlanmıştır)

İş yerinde ortaya çıkan tetikleyici bir olayın nedenleri içsel yüklemeler yapılarak açıklandığı takdirde, kişiler benlikle ilişkili temel olumsuz duygulardan olan utanma veya suçluluk hissederler (Gundlach vd., 2003). Bu duyguların ortaya çıkması ise bireyleri kişisel zararı içeren kişiye yönelik üretkenlik karşıtı davranış türlerine yöneltirken, dışsal yüklemeler yapılması halinde, daha genel olumsuz duygulardan olan öfke veya hayal kırıklığı duyguları ortaya çıkacak ve bu durum intikam amacı güderek organizasyona zarar veren misilleme tarzı davranış türlerinin ortaya çıkmasına yol açacaktır (Harvey, Harris, ve Martinko, 2016; Heider, 1958; Martinko vd., 2002).

Nedensel akıl yürütme kuramı yüklemeleri iki alt boyutta (nedensellik ve tutarlılık) değerlendirmekte iken, Peterson ve Chang (2003), Seligman'ın (1991) öğrenilmiş iyimserlik kuramına dayanarak globallik boyutunu da eklemektedir. Globallik boyutunda olayların özel bir duruma göre mi yoksa genellenmiş bir şekilde mi gerçekleştiği sorusuna cevap verilmektedir. Örneğin bir iş yerindeki düşük üretime genellenmiş bir açıklama yöneticiler arasında iyi bir iletişim ağı yok şeklinde olurken; özel bir açıklama da ise bir yöneticinin zorba davranışları açıklaması yapılabilir (Smith, Caputi ve Crittenden, 2013).

Yukarıda yürütülen tartışmalardan hareketle, bu tez çalışmasında Martinko, Gundlach ve Douglas (2002) tarafından geliştirilmiş Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı çerçevesinde oluşturulmuş olan modelin testi gerçekleştirilecektir. Bununla birlikte Peterson ve Chang'ın (2003) önerdikleri globallik boyutu da nedensellik ve tutarlılık alt boyutlarına eklenerek, bu üç boyutlu bilişsel işlem sürecinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordama gücü incelenecektir.

Kuramda, durumsal ve bireysel değişkenlerin bilişsel bilgi işleme sürecini tetikleme rolünün önem taşıması ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının açıklanmasında kullanılmış olan değişkenler göz önüne alınarak, bir sonraki bölümde literatürde öne çıkan belirleyiciler hakkında daha detaylı bilgiler sağlanacaktır.

1.3 ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ BELİRLEYİCİLERİ/ TETİKLEYİCİLERİ

Literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının açıklanmasında hem bireysel hem durumsal değişkenlere geniş yer verildiği görülmektedir.

1.3.1. Bireysel Belirleyiciler

Birçok araştırmada demografik değişkenler, kişilik, eğitim, kıdem gibi bireysel belirleyiciler üzerine çalışmalar yürütülmüş ve genel bulgular saptanmıştır.

Bu değişkenlerden biri olan cinsiyet ile ilgili olarak yürütülen araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkat çekicidir. Spector ve Zhou (2013) kadınların erkeklere oranla daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı geliştirmekte olduğunu rapor etmektedir. Literatürde yer alan araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Spector ve Zhou'nun (2013) araştırmasını rehber olarak oluşturulan çalışmalarında Bowling ve Burns (2014), tıpkı Spector ve Zhou (2013) gibi erkeklerin kadınlara oranla daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı geliştirdiklerini ve buna ek olarak iş doyumunu, bireyler arası çatışmalar ve organizasyon kısıtlamaları gibi durumsal belirleyicilerin de kadınlara oranla erkeklerde daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı gelişmesine sebep olduğunu saptamışlardır. Benzer olarak Berry, Ones, ve Sackett (2007) erkek çalışanların kadın çalışanlara oranlara hem bireye yönelik hem de örgüte yönelik iş karşıtı davranışları daha fazla sergileme eğiliminde olduğunu raporlamaktadır. Ng, Lam ve Feldman (2015) buna neden olarak toplumsal cinsiyet rollerine dikkat çekmektedir. Araştırmacılar üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sosyal harmoniyi bozucu etkisi nedeni ile kadınlar tarafından daha az sergilendiğini değerlendirmektedir (Ng vd., 2015).

Bireysel belirleyicilerden yaş ve kıdem değişkenlerinin iç içe geçmiş bir yapısı bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda gençlerin daha çok üretkenlik karşıtı iş davranışı sergiledikleri (Lau, Au, ve Ho, 2003), yaşlı çalışanların ise bu davranışlardan kaçındıkları tespit edilmiştir (Ng vd., 2015, Pletzer, 2021). Yaş ile iş yerinde elde edilmiş olan kıdem de artmaktadır. Bu durumda da kıdemi yüksek

olan çalışanların daha az iş karşıtı davranış sergilemeleri şaşırtıcı değildir. Stoica, (2021) kamu yararına faaliyet gösteren kurum çalışanları ile kâr amacı güden kurum çalışanlarını karşılaştırdığı araştırmasında, kıdemi düşük çalışanların daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilendiğini tespit etmiştir. Benzer bir şekilde Türkiye’de spor alanında faaliyet gösteren çalışanlar arasında yapılan incelemede, genç bireylerin daha fazla üretkenlik karşıtı davranış geliştirdikleri görülmüştür (Güllü, 2018). Pletzer (2021) yaşlı bireylerin daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı geliştirmesine bir neden olarak, yaşla birlikte gelişen kişilik yapısını ve bu gelişime bağlı olarak öne çıkan kişilik özelliklerini göstermektedir.

Kişilik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi birçok araştırmacının dikkatini çekerek üzerinde en çok durulan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Robinson ve Benneth’in (1995) kuramından hareketle yapılan araştırmalarda hem bireye yönelik hem de organizasyona yönelik iş karşıtı davranışların, yumuşak başlılık, özdenetim ve duygusal denge alt boyutları ile yüksek yönlü negatif ilişkiye sahip olduğu görülmüştür (Berry vd., 2007). Salgado (2004) tarafından yürütülen meta analiz çalışması sonucunda, beş faktörlü kişilik yapısının alt boyutlarının hiç birisi kaytarma davranışı ile ilişkili bulunmamıştır. Buna rağmen, sapkın davranışlar ile özdenetim ve yumuşak başlılık alt boyutları, işi bırakma ile ise duygusal denge, özdenetim, yumuşak başlılık alt boyutlarının yüksek derecede korelasyon sergiledikleri saptanmıştır (Salgado, 2004). Beş faktörlü kişilik kuramı çerçevesinde Türkiye’de yürüttükleri çalışmalarında Gültaş ve Tüzüner (2017), sorumluluk bilincinin, verimlilik karşıtı iş davranışının kötüye kullanma ve fiziksel çekilme alt boyutları ile negatif yönde ilişkide olduğunu, dışadönüklüğün ise fiziksel çekilme boyutu ile pozitif yönde ilişkide olduğu, duygusal dengesizliğin, kötüye kullanma boyutunda yer alan verimlilik karşıtı iş davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya koymuşlardır.

Kişilik kuramları üzerinde yapılan tartışmalar şaşırtıcı derece fazla iken Dilchert ve arkadaşları (2007) kişilikten ziyade daha temel bireysel belirleyicilere bakmanın faydalı olabileceğini değerlendirmiş, bilişsel yetenek ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında negatif yönde ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Gültaş ve Tüzüner (2017) bilişsel yeteneğin kötüye kullanma,

üretimden sapma ve sabotaj boyutlarında yer alan verimlilik karşıtı iş davranışlarının sergilenme düzeyleri üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Bazı araştırmacılar diğer bireysel belirleyici olan duygusal zekanın, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu saptamışlardır (Raman, Sambasivan, ve Kumar, 2016). Benzer bir şekilde Türkiye’de yürütülen çalışmada Fettahlıoğlu (2016) ise duygusal emeğin üretkenlik karşıtı iş davranışı ile doğrudan negatif ilişkisini göstermiştir.

Duygular ve sergilenen olumsuz davranışlar bir arada düşünüldüğünde şüphesiz ilk akla gelen duygu öfkedir. Douglas ve Martinko (2001) sadece sürekli öfke ile ilgili çalışmakla kalmamış, aynı zamanda yüklem yanlılığı, kişisel kontrol, intikama yönelik duygular gibi bir çok bireysel değişkenin iş yerinde sergilenen öfke ile ilişkili olduğunu düşünerek bunun üzerine çalışmışlardır. Söz konusu bu araştırmada sonucunda sürekli öfke, intikama yönelik duygular, düşmanca yüklem yanlılığında daha yüksek puan alan bireylerin iş yerinde olumsuz davranışlarını daha sık sergiledikleri bulunmuş, kişisel kontrolün sürekli öfke ve işyeri saldırganlığı arasındaki dolaylı etkisi de gösterilmiş ancak düşük kişisel kontrolün işyeri saldırganlığı ile ilişkisi saptanamamıştır. (Douglas ve Martinko, 2001).

Nedensel Akıl Yürütme Kuramında üzerinde durulduğu gibi iş yerinde hissedilen durumsal rahatsızlıkların bireyleri üretkenlik karşıtı davranışları sergileyip sergilememek konusunda karar vermeye sevk etmesine neden olabilecek bazı bireysel farklılıklar bulunmaktadır. Karar verme konusunda, özellikle son yıllarda yapılan araştırmalar bilişsel çarpıtma ve hüristiklerin tıbbi kararlardan ekonomik kararlara kadar çok çeşitli karar verme sürecinde etkin rol oynadığını göstermektedir (Gilovich, Griffin ve Kahneman, 2002; Kahneman ve Tversky, 2000). Bu nedenle, bundan sonraki bölümde bilişsel çarpıtmaların karar verme süreci üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

1.3.1.1. Bilişsel Çarpıtmalar

Bireylerin kendileri, hayatları ve geleceklerine yönelik olumsuz yargılarının altında yatan temel etkiler bilişsel çarpıtmalar (Cognitive Distortion veya Cognitive Errors) olarak adlandırılmakta (Ağır, 2007) ve Beck'in (2005) bilişsel davranışçı terapisi içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Bilişsel davranışçı terapide tıpkı nedensel akıl yürütme kuramında olduğu gibi duygular ile biliş arasındaki bağlantı üzerine durulmaktadır.

Beck'e (2005) göre duyguları etkileyen bilişsel süreçlerde temel inançlar, ara inançlar ve otomatik düşünceler kavramlarını kullanmaktadır. Temel inançlara sahip olmak daha sonra gerçekleşen bilgi işleme süreçleri ve davranışlara sirayet ederek, sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin dünyanın tehlikeli bir yer olduğu temel inancına sahip bir birey potansiyel tehditlere karşı daha tetikte olma eğiliminde olacak ve belki de daha sakıncacı davranış kalıpları içerisinde hareket edecektir (Covin, Dozois, Ogniewicz ve Seeds, 2011). Ara inançlar temel inançlar vasıtasıyla belirlenen düşüncelerdir ve kişinin bir olayı, durumu nasıl gördüğünü belirlemede, fikirler, duygular ve tutumları açıklamaktadır (Beck,2001). Otomatik düşünceler ise, bireylerin daha öncesinde edindikleri birikim ile duygusal tepkilere sebep olan düşünceleridir (Covin vd., 2011). Otomatik düşünceler belirli olay tarzlarına tepki olarak ortaya çıkmakta, olaylar negatif, nötr hatta pozitif bile olabilmektedir (Covin vd., 2011). Bireylerin geçmiş yaşantılarından edindikleri deneyimler ile otomatik gelişen olumsuz düşünceleri bilişsel çarpıtmalardır. En yaygın olarak kullanılan on bilişsel çarpıtma aşağıda açıklanmaktadır.

Ya Hep Ya Hiç Tarzı Düşünme (Dichotomous Thinking): Herhangi bir olasılığa ihtimal bırakmayarak iki uçtan birini seçme tarzı düşünmedir (Beck, 2011). Örneğin yaptığı yemek yanan bir adamın "Ben mutfakta berbatım" şeklinde düşünce geliştirmesi ya hep ya hiç tarzı düşünce biçimine bir örnektir.

Seçici Soyutlama (Selective Abstraction): Bireylerin olayların tek bir yönüne odaklanarak diğer yönlerinin görmezden gelmesidir (Beck, 2005). Bireyin olayın, birkaç ögesine, ayrıntısına veya parçasına takılarak, o bütün hakkında bir değer biçmesi hatta daha da ileri giderek bütün gözünün önünde değilken bile tek bir

özellik veya öğeden yola çıkarak bütün hakkında yorum yapmasıdır. Birey yaşamında birçok başarılı ve anlamlı durum olmasına rağmen yalnızca başarısızlıkları ya da olumsuzlukları algılayabilmektedir. Bir çeşit bütün içinden "cimbız" ile olumsuzluğu bulup çıkarma ve bulunduğu bu özellik ya da yaşantı üzerinden yorum yapmasıdır (Ardanış, 2017). "Bir kez bile projemiz kabul edilmezse başarısız olduk demektir" gibi bir cümle bu tarz düşünceye örnektir.

Duygulara (Keyfe) Göre Mantık Yürütme (Arbitrary Inference): Tersine kanıtlar olmasına rağmen hissedilen şeylere odaklanılarak kişilerin kendine göre kanıya varmasıdır (Beck, 2005).

Zihin okuma (Mindreading): Karşısındakinin düşüncelerini yeterince kanıta sahip olmaksızın anladığına, okuduğuna inanmaktır. "Odadaki diğer insanlarla benden daha uzun süre göz temasında bulunuyor, kesinlikle benden hoşlanmıyor" tipik bir düşünce tarzı örneğidir.

Felaketleştirme (Catastrophizing): Daha gerçekçi sonuçları dikkate almadan geleceği olumsuz olarak tahmin etmektir. "O günden sonra bir tek gün bile mutlu olamayacağım" gibi bir cümle bu düşünce tarzına örnektir.

Aşırı Genelleme (Overgeneralization): Tek bir olaydan genel bir değerlendirme yapılarak o an ki durumun çok ötesine taşınan genel çıkarsamalara ulaşmaktır. Bütünün bir parçası olayın tamamıymış gibi değerlendirilir (Klar, Gabai ve Baron, 1997). Örneğin sık sık tartışan partnerlerin diğeri hakkında o beni hiç ciddiye almaz şeklinde yorum yapması benzer bir durumdur.

Etiketleme (Labeling and Mislabeleding): İçinde yer alınan durumla ilgili tüm faktörleri göz önüne almadan, yargılayıcı, olumsuz sıfatlar ile durumun açıklanmaya çalışılmasıdır. Romantik ilişkisinde aldatılan bireyin "ben zaten çirkinim" şeklinde etiketleme yapması bu duruma örnektir.

Aşırı Büyütme/Küçültme (Magnification or Minimization): Kişinin olayları değerlendirirken olumsuz tarafları büyütüp olumlu tarafları görmezden gelme eğilimidir. "Bu projeyi kim olsa bitirirdi" tarzı bir cümle duruma örnektir.

Meli-malı Cümleler (Should Statements): Bireyin kendisinin ya da bir başkasının nasıl davranması gerektiğine dair katı kurallara sahip olması, bu kurallar yerine getirilmediğinde her şeyin kötü gideceğine dair abartılı beklentiler içine girmesidir. Örneğin “Daima güzel görünmeliyim. Bakımsız ve çirkin görünmem bir felaket olur” (Demiray, 2018)

Kişiselleştirme (Personalization): Nedensel bir ilişki olmadığı halde, çevreden gelen iletilerden kendisi hakkında sonuçlar çıkarma ve bunların kişiliğe yöneltilmiş bir değerlendirme olarak algılanmasıdır. Bireyler, kendileri ile ilgili olayları abartma ve belli olaylarda buldukları kişisel anlamları aşırı noktada benimseme eğilimi göstermektedirler (Beck, 2005). “Beni daha az görmek için eve geç geliyor” tarzı cümleler bu duruma örnektir.

Bilişsel çarpıtmaların örgütsel adalet algısı ya da üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkisini test eden yurt içinde ya da yurt dışında yürütülmüş herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle bu tez çalışması içerisinde literatürde ihmal edildiği değerlendirilen bireysel bir belirleyici ya da tetikleyici olarak ele alınmış ve örgütsel adalet ile nedensel yüklemeler arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir.

1.3.2. Durumsal Belirleyiciler

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordayan iş ortamından kaynaklı her türlü koşul, durumsal belirleyiciler olarak değerlendirilir. İşin yapısı, adalet algısı, örgütün yapısı gibi faktörler durumsal belirleyiciler arasında sayılmaktadır.

Durumsal belirleyiciler söz konusu olduğunda belki de üzerinde ilk durulması gereken örgüte bağlılık kavramı olacaktır. Öğretmenler ile yürüttükleri araştırmalarında Doğruöz ve Özdemir (2018) örgütsel bağlılığın öğretmenler arasında orta düzeyde olduğunu ve buna ek olarak örgütsel bağlılık ile iş karşıtı davranışlar arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Türkiye’de eğitimciler ile Polatçı, Özçalık, ve Cindiloğlu (2014) tarafından yürütülen bir diğer

araştırmada kişi örgüt uyumunun üretim karşıtı iş davranışları ile negatif yönlü ilişkisi ortaya konmuştur.

Çalışanların yaptıkları işin daha fazla çeşitlilik içermesi durumunda daha az örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışı sergiledikleri (Morf, Feierabend ve Staffebach, 2017) iş güvencesinin azalması ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu (Chirumbolo, 2015) saptanmıştır.

İş yerlerinde birlikte çalışılan kişiler ile olan ilişkiler olumsuz davranışlar açısından dikkat edilen bir diğer konu olmuştur. Yang ve Treadway (2016) dikkat çekici bir araştırma yürütmüşler ve yüksek kabul görme isteği içinde olan bireylerin iş yerinde diğer çalışanlar tarafından dışlandıklarını hissettiklerinde daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme eğiliminde olduklarını saptamışlardır.

Konu birlikte çalışılan kişiler olduğunda akla gelebilecek daha belirgin bir diğer çalışma arkadaşı lider olabilir. Çin’de yürütülmüş olan bir çalışmada astların üstleri ile “kaliteli” bir etkileşim içerisinde olmasının üretim karşıtı iş davranışları ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Zhang ve Deng, 2016). Lider- çalışan ilişkisinin olumsuz olması halinde üretkenlik karşıtı iş davranışındaki değişmeyi inceleyen ve Pakistan’da görev yapan hemşireler ile yapılan bir diğer çalışmada, Kayani ve Alasan (2021), olumsuz olarak tanımlanan liderlerin üretkenlik karşıtı iş davranışını arttırdığını tespit etmiştir. Liderin tutumunun iş üzerindeki etkisini araştıran bir başka çalışmada Holtz ve Herald (2013) grup dinamiklerini belirleyen, iletişim kanalları oluşturan ve grubun hedeflerini çizen liderlerin çalışanlarının daha az üretkenlik karşıtı iş davranışları geliştirdiğini ortaya koymuştur.

Lider ve liderin tutumu, çalışanların kurumu adil algılayıp algılamamaları konusunda bir sonuca varmalarına sebep olmaktadır. Bununla birlikte kurumu adil algılamayan çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarına bakış açıları değişmektedir. Şimdiye kadar üzerinde durulmuş olan durumsal belirleyiciler düşünüldüğünde üzerinde durulması gereken en belirgin değişkenin örgütsel adalet kavramı olması şaşırtıcı değildir. Örgütsel adaletin hem Duygu Stres Modeli içerisinde hem de bu teze konu olan Nedensel Akıl Yürütme Kuramı

çerçevesinde kendisine kolaylıkla yer bulabilmesi de göz önüne alınarak bu durumsal değişken detaylı olarak ele alınacaktır.

1.3.2.1 Örgütsel Adalet

Nedensel Akıl Yürütme Kuramı kapsamında Martiko ve arkadaşları (2002), esnek olmayan ilkeler, kurallar ve prosedürler, ödül sistemi, elverişsiz çalışma koşulları, organizasyon kültürü gibi birçok faktörün birleşmesi sonucunda örgütsel adalet anlayışının zarar göreceği, bunun da ortamda dengesizlik algısı oluşturacağını değerlendirmektedir.

Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg (1990) tarafından ortaya atılmıştır. Bireylerin organizasyon içerisinde bulunan diğer bireyler ile yaptıkları sosyal karşılaştırmalar sonucunda kendilerine adil davranıldığına dair inançları ve buna yönelik geliştirdikleri tutum ve davranışlar örgütsel adalet olarak açıklanmaktadır (Greenberg, 1990).

Örgütsel adalet kavramının sınıflandırılmasında literatürde farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Adams'ın (1965) eşitlik kuramına dayanılarak bölüşümsel adalet kavramı oluşturulmuş, Thibaut ve Walker (1978) işlemsel adalet boyutu ele alınmış, Bies ve Moag (1986) etkileşimsel adalet üzerine araştırmalarını yoğunlaştırmış, ve son olarak Greenberg (1993) iki boyutta değerlendirme ile adil dağıtım algısı ve adil işlem algısı üzerinde durmuştur.

Adil dağıtım algısı, bir çalışanın işe katkısı oranında aldığı ödül, görev ve sorumlulukları, diğer çalışanların katkı ve ödülleri ile karşılaştırması sonucu ulaştığı adalet algısı iken; *adil işlem algısı* ise bir çalışanın kendisine yönelik olarak verilen kararlarda adil davranılıp davranılmadığına dair algısıdır (Greenberg, 1990).

Cropanzano ve arkadaşları (2007) bir işlemin adil olarak algılanması için bir dizi özelliğe sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Bunlar; tutarlılık (tüm çalışanlara eşit davranılması), tarafsızlık (hiçbir kişi ya da gruba ayrıcalık tanınmaması), doğruluk (kararların doğru bilgiye dayandırılması), temsil etme kaygısı (dağıtımı

alacak olanların ortak paydada buluşması), düzeltme (hatalarda düzeltme hakkının olması), etik (profesyonel standartların ihlal edilmemesi) kurallardır (Cropanzano vd., 2007).

Kurum içerisinde örgütsel adalet algısının zedelenmesi sonucu üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıktığı, Türkiye’de ve dünyada yürütülen çok sayıda araştırma ile tespit edilmiştir. Chernyak-Hai ve Tziner (2014) adil dağıtım algısının çalışanların sergileyeceği üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisini incelemek amacı ile yürütülmüş olan çalışmalarında beklendiği gibi kurumu adil olarak algılayan çalışanların daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilediklerini bulmuştur. Benzer şekilde adalet algısı ve yarattığı duygular üzerine eğilen Fox, Spector ve Miles (2001) örgütte algılanan adalet duygusunun düşmesi sonucu negatif duyguların ortaya çıktığını ve bu negatif duyguların da çalışanların daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesi ile sonuçlandığını saptamıştır.

Hashish (2020) hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; özel sektöre bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin kamuda çalışan hemşirelere oranla daha fazla kurumu adil algıladıkları ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin özel sektörde çalışan hemşirelere oranla daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı raporlamakta olduğunu bulmuştur. Örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını hemşire örnekleminde araştırmış olan Türkiye’den bir araştırmaya ulaşamamıştır.

Örgütsel adalet kavramının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkisini içeren çalışmalara ek olarak bu durumsal değişkenin düzenleyicilik rolü üzerine de yürütülmüş olan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Chang ve Smithikrai (2010) adil dağıtım ve adil etkileşim kavramlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve kişilik özellikleri arasında düzenleyici rol oynadığını saptamıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel adalet kavramları arasındaki ilişkiyi araştıran bir meta analiz çalışmasında Cochran (2014) literatürde bu konuda yer almış 101 farklı makaleyi inceleyerek, adaletin alt boyutları ve üretkenlik karşıtı iş

davranışının alt boyutları arasında güçlü bir negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Adalet kavramı üzerine yürütülmüş olan bir diğer meta analiz çalışmasında Cohen-Charash ve Spector (2001) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının adil işlem kavramı ile ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel adalet ve üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki bu güçlü negatif ilişki Türkiye'deki araştırmacıların da ilgisini çekmiş, Behrem (2017) adalet ve alt boyutlarının kişilik ve üretkenlik karşıtı davranış arasında aracı rol oynadığını saptamıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları olan işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki negatif ilişkiyi saptayan bir diğer araştırmada olan Polatçı ve Özçalık (2015) örgütte adaletsizlik algılayan çalışanların artan negatif duyguları sonucu daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemekte olduklarını savunmaktadır.

Alışveriş merkezi çalışanları ile yürütülmüş olan bir çalışmada ise çalma dışında kalan tüm üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutlarının adalet algısı ile negatif yönlü ilişkisi saptanmıştır (Işık ve Eraslan, 2021).

Yukarıda özetlendiği gibi durumsal belirleyiciler arasında öne çıkmış olan örgütsel adalet kavramı ve bu kavramın alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında güçlü bir ilişki olduğu konusunda alan yazınında fikir birliği olduğu görülmektedir. Bu nedenle Martinko ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan Nedensel Akıl Yürütme Kuramının test edilmesinde örgütsel adalet kavramının durumsal belirleyici olarak kullanılmasına karar verilmiştir.

1.4 ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLER

Bu tez çalışması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerinin Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı (Martinko vd., 2002) çerçevesinde geliştirilmiş olan modeli test eden bir ana çalışma ve bu ana çalışmanın gerçekleştirilmesi için yürütülmüş olan ön çalışmayı kapsamaktadır.

Ön çalışma kapsamında, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını değerlendirmek amacıyla Gruys ve Sackett (2003) tarafından geliştirilmiş olan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri (Counter Productive Work Behaviour Scale) ve Nedensel Akıl Yürütme Kuramı çerçevesinde bireylerin iş yerinde sergiledikleri davranışları açıklamak amacıyla Smith, Caputi ve Crittenden (2013) tarafından geliştirilmiş olan İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin (Workplace Explanatory Style Questionnaire) uyarlama çalışmaları yapılmıştır.

Ana çalışmada öncelikle; ön çalışmadan elde edilen ölçme araçları kullanılarak Nedensel Akıl Yürütme Kuramının temel hipotezlerinden olan durumsal değişkenlerin nedensel yükleme yapma türü aracılığıyla üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordayacağı hipotezinin sınanması hedeflenmektedir. Nedensel akıl yürütme kuramı çerçevesinde çalışanların adaletsizlik hissetmeleri sonucunda üretim karşıtı iş davranışlarını sergilediklerini gösteren bulgular (Behrem, 2017; Chernyak-Hai ve Tziner, 2014; Cohen-Charash ve Spector, 2001) üzerinde bir önceki bölümde durulmuştur.

Bu kuram içerisinde şimdiye kadar ele alınmamış önemli bir konu, gerçekleşen olaylara ilişkin nedensel akıl yürütme yaparak bir karara varılması sürecinde bilişsel çarpıtmaların oynadığı roldür. Daha detaylı ifade edilecek olursa, örgütsel adalet algısının nedensel akıl yürütmelerin türü üzerindeki etkisinin bilişsel çarpıtma yapma eğilimi tarafından düzenlenip düzenlenmediği sorusuna cevap aranacaktır.

Araştırma Sorusu 1. Örgütsel adalet algısının zedelenmesinin çalışanların yapacakları nedensel yüklemenin türü (içsel/dışsal, tutarlı/tutarsız, genel/özel) ile ilişkisinde bilişsel çarpıtmalar düzenleyici bir rol oynamakta mıdır?

H1: Bilişsel çarpıtmalar, algılanan örgütsel adalet ile yükleme tarzları arasında düzenleyici bir rol oynayacaktır.

H1a: Örgüte ilişkin adaletsizlik algısının artması ile bilişsel çarpıtmalardaki artış içsel, tutarlı ve genel nedensel yükleme yapmanın artmasıyla ilişkilidir.

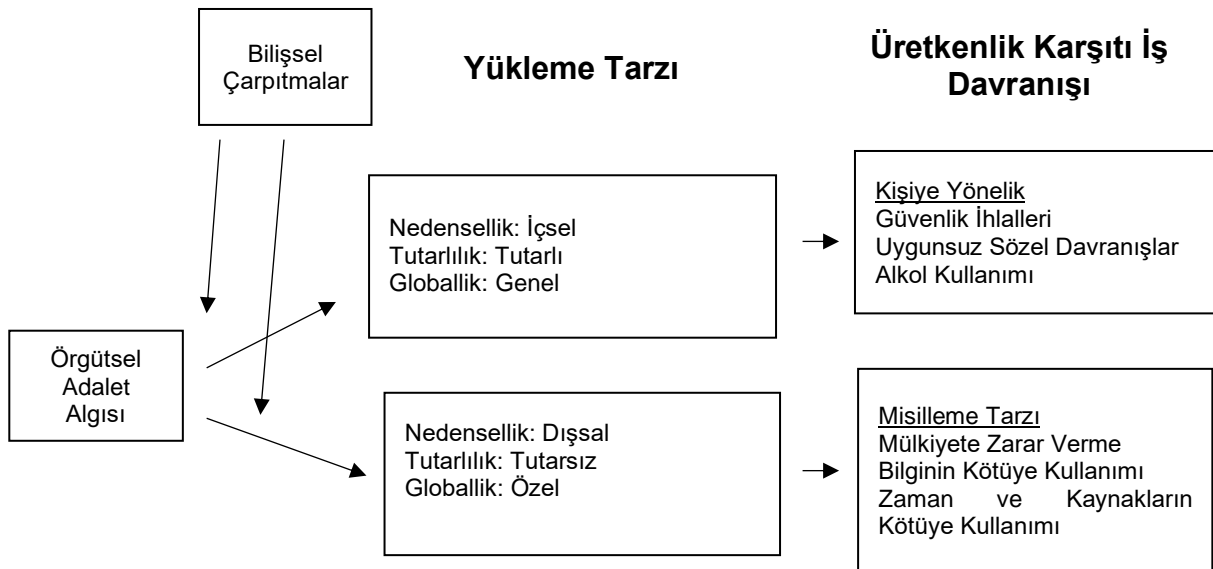
H1b: Örgüte ilişkin adaletsizlik algısında artış ile bilişsel çarpıtmalardaki azalış dışsal, tutarsız ve özel nedensel yüklemeye yapmanın artmasıyla ilişkilidir.

Araştırma Sorusu 2. Çalışanların yaptıkları nedensel yüklemenin türü (içsel/dışsal, kalıcı/değişken, genel/özel) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türünü (kişisel/misilleme tarzı) yordamakta mıdır?

H2: Nedensel yüklemeye tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türünü yordayacaktır.

H2a: İçsel, tutarlı ve genel yüklemeye yapma ile kişiye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterme puanları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2b: Dışsal, tutarsız ve özel yüklemeye yapma ile organizasyona yönelik misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterme puanları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.



Şekil 1.4. Örgütsel Adalet Algısı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide Yükleme Türünün Aracılık ve Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyici Etkisi

Bu araştırma kapsamında Şekil 1.4'te yer alan model test edilerek, daha önce uyarılama çalışmaları yapılmamış olan iki farklı ölçeğin Türkçeye uyarılması yapılacak, nedensel akıl yürütme kuramı kapsamında ihmal edildiği

değerlendirilen bilişsel çarpıtmaların nedensel yükleme yapma üzerindeki etkisi düzenlenen aracı değişken analizi ile açıklanmaya çalışılacaktır.

2.BÖLÜM

ÖN ÇALIŞMA

Bu bölümde; bireylerin iş yerinde sergiledikleri olumsuz davranışları tespit etmek amacı ile Gruys ve Sackett (Gruys ve Sackett, 2003) tarafından geliştirilmiş olan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri (Counterproductive Work Behaviour Scale) ile nedensel akıl yürütme kuramı çerçevesinde bireylerin iş yerinde sergiledikleri davranışları açıklamak amacıyla Smith, Caputi ve Crittenden (2013) tarafından geliştirilmiş olan İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin (Workplace Explanatory Style Questionnaire) Türkçe'ye uyarlama çalışmalarına yer verilmiştir

Daha önce üzerinde durulduğu gibi Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalarda sıklıkla Spector'ın (2001) Duygu Stres Modeli ve Öcel (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış olan ölçek kullanılmaktadır. Spector'dan sonra sıklıkla kullanılan bir diğer model Robinson ve Benneth'in (2004) modeli ve ölçeği iken, Gruys ve arkadaşlarının (2003) modeli ve ölçeği kullanılarak Türkiye'de yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Marcus ve arkadaşlarının (2016) yürüttükleri bir meta-analiz çalışmasının bulgularına dayanarak altını çizdiği gibi, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlaşılması için bu davranışların daha ayrıntılı olarak ele alındığı ve spesifik davranış biçimlerinin yer aldığı Gruys ve arkadaşlarının modeli, Spector'da yer almayan emniyetsiz davranışlar, bilginin kötüye kullanımı, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı gibi faktörleri ayrıntılı olarak ele alması, Benneth ve Robinson'da yapılan sınıflamadan öte ayrıntılara ulaşım sağlaması nedeni ile pek çok avantaja sahiptir (Marcus vd., 2016 sy:206). Bu avantajlara sahip olması ve Türkiye'ye de daha önce hiç sınınamamış olması nedeniyle bu tez çalışmasında Gruys ve arkadaşlarının (2003) modeli çerçevesinde oluşturulmuş olan ölçek ve kavramların kullanılabilmesi için ölçeğin Türkçeye uyarlanmasına karar verilmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamada öne çıkan önemli bir sorun, aynı şartlar altında çalışan bireylerden, bazılarının üretkenlik karşıtı davranışı

geliştirirken bazılarının geliştirmemesi ve her bireyin sergilediği üretkenlik karşıtı davranış türünün de farklılık gösterebilmesidir (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002). Martinko ve arkadaşları bu durumu açıklamak için nedensel yükleme kuramından faydalanmaktadır (Martinko vd., 2002).

Nedensel yükleme kuramı çerçevesinde Türkiye’de orijinali Fincham ve Bradbury (1992) tarafından geliştirilmiş olan “Relationship Attribution Measure” ölçeğinin lider ile personel ilişkisinde yapılan yükleme yanlışlıklarını tespit etmek amacıyla Göncü (2011) tarafından düzenlenmiş formunun kullanılmakta olduğu görülmüştür (Alper, 2021). Alper (2021) yürütülen bu çalışmada, iş arkadaşı tarafından sergilenen nezaketsizlik ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki üzerine yapılan analizlerde iş arkadaşının olumsuz davranışları için yapılan sorumluluk atıflarının düzenleyici rol oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Özetlenen bu araştırma bulgusuna karşın, yürütülen bu tez çalışmasında, daha önce ayrıntılı bir biçimde belirtildiği gibi, hemşirelerin çalıştıkları kurumda algıladıkları adalet düzeyinin nedensel yükleme türünü yordayacağı beklenmektedir. Bu bilişsel bilgi işleme türünü ne lider-çalışan ne de kişilerarası ilişkiler düzeyinde ölçmek amaçlanmadığı, insanların karşılaştıkları bir durum karşısında nedensel yükleme yaparken gösterdikleri bilişsel eğilimlerin ölçülmesi amaçlandığı ve daha önemlisi Nedensel Akıl Yürütme Kuramı (Martinko vd., 2002) kapsamında nedensel yükleme değişkeni bir bilişsel eğilim olarak ele alındığı için bu çalışmada Smith ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilmiş olan İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Farklı iş kollarında kullanılabilecek bir ölçek tasarlamak amacı ile yola çıkan Smith ve arkadaşları (2013) oluşturdukları 30 farklı senaryoyu farklı iş kollarından katılımcılara sunarak bu senaryoların ne kadarının kendileri tarafından sergilendiğini puanlamalarını istemiştir. Puanlama sonucunda 14 senaryonun iş kollarının tamamında görülmediği değerlendirilerek elenmesine karar verilmiş ve sonrasında geriye kalan 16 senaryo ile ölçek formu son halini almıştır (Smith vd., 2013).

Türkiye’de kullanılmadığı görülmüş olan İş Yeri için Açıklama Tarzı ölçeğinin birden fazla iş kolu açısından kullanılabilir maddeler içermesi ve hem olumlu hem de olumsuz ifadelere yer vermesi nedeni ile uyarlama çalışmasının yapılmasına karar verilmiştir.

2.1. YÖNTEM

2.1.1. Örneklem

Google Forms adlı uygulama aracılığı ile çevrimiçi olarak hazırlanan ölçek formu kartopu yöntemi ile ulaşılan katılımcılara e-posta ile ulaştırılmıştır. Örneklemeye dahil etme kriteri olarak en az 1 yıldır aynı kurumda ve aktif olarak çalışıyor olmak, dışlama kriteri olarak ise 18 yaşından küçük olmak belirlenmiştir. Veri toplamada kullanılmış olan çevrimiçi uygulama ölçeklerde bulunan tüm maddelerin doldurulmaması halinde katılımcının verilerini araştırmacıya ulaştırmamaktadır. Bu nedenle kayıp değer bulunan katılımcı bulunmamaktadır. Elde edilen veriler ilk olarak hatalı veri girişi, rastgele ve sistematik işaretleme açısından incelenmiş, maddelere ait z puanları hesaplanarak uç değer analizi yapılmıştır.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanterinin uyarlama çalışmasına 410 gönüllü katılmıştır. Mevcut iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az olan 2 katılımcı ile halen bir işte çalışmayan 2 katılımcı araştırma dışında tutulmuş, bununla birlikte 1 katılımcı da uç değer analizleri sonucu araştırmadan çıkarılmıştır.

Uyarlama çalışmasına katılan katılımcılara ait demografik değişkenler ile bu değişkenlere ait sıklık ve yüzdellik değerler Tablo 2.1’de özetlenmiştir.

Tablo 2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri Uyarlama Çalışmasının Örneklemine ait Demografik Değişkenlerin Sıklık ve Yüzdeler Değerleri

| Değişken | Sıklık | Yüzde (%) |
|---|---------------|------------------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 221 | 54,6 |
| Erkek | 184 | 45,4 |
| Yaş | | |
| 18-29 | 97 | 24 |
| 30-39 | 123 | 30,4 |
| 40-49 | 129 | 31,9 |
| 50-59 | 39 | 9,6 |
| 60-66 | 17 | 4,2 |
| Medeni Durum | | |
| Bekar | 161 | 39,8 |
| Evli | 244 | 60,2 |
| Eğitim Seviyesi | | |
| Lise | 66 | 16,3 |
| Üniversite | 255 | 63,0 |
| Üniversite sonrası | 84 | 20,7 |
| Çalışılan Kurum Türü | | |
| Kamu | 217 | 53,6 |
| Özel | 188 | 46,4 |
| Çalışma Hayatı Toplam Süresi | | |
| 1-3 yıl | 58 | 14,3 |
| 3-5 yıl | 25 | 6,2 |
| 5 yıl ve üzeri | 322 | 79,5 |
| Meslek | | |
| İşçi, garson, satış danışmanı vb. | 52 | 12,8 |
| Mühendis ve teknik birim çalışanları | 44 | 10,9 |
| Öğretmen /Akademisyen | 56 | 13,8 |
| Asker, polis, güvenlik görevlisi | 35 | 8,6 |
| Avukat | 8 | 2,0 |
| Psikolog | 23 | 5,7 |
| Memur | 81 | 20,0 |
| Kabin görevlisi | 5 | 1,2 |
| Bankacılık, finans, dijital pazarlama satış | 38 | 9,4 |
| Turizm | 6 | 1,5 |
| Sosyal hizmet, din görevlisi | 4 | 1,0 |
| Doktor, veteriner, diş hekimi vd.. | 19 | 4,7 |
| Halkla İlişkiler, insan kaynakları | 16 | 4,0 |
| Yazılım geliştirme, grafik tasarım vb. | 15 | 3,7 |
| Gazetecilik, iletişim sektörleri | 3 | 0,7 |

Sağlıklı veri elde edildiği değerlendirilen toplam 405 katılımcının 221'i kadın (%54,6), 184'ü (%45,4) ise erkektir. Katılımcıların yaşları 18 ile 66 arasında değişmektedir (\bar{X} =38,4, SS=10,4). Medeni durum açısından katılımcılar 161'i bekar (%39,8), 244'ü (%60,2) ise evlidir. Eğitim seviyeleri değişen katılımcıların 66'sı (%16,3) lise, 255'i (%63) üniversite, 84'ü (%2,7) ise yüksek lisans ve doktora mezunudur. Farklı sektörlerde çalışmakta olan katılımcıların 217'si (%53,6) kamu, 188'i (%46,4) ise özel sektör çalışanıdır. Aynı zamanda katılımcıların çalışma hayatında geçirdikleri toplam süre hakkında bilgi alınmıştır. Buna göre katılımcıların 58'i (%14,3) çalışma hayatının ilk üç yılında bulunmakta, 3-5 yıl arası çalışma hayatında bulunan kişi sayısı 25 (%6,2) iken beş yıl ve üzeri olan kişi sayısı ise 322'dir (%79,5). Çalışma kapsamında ulaşılan katılımcıların çok farklı mesleklerden olduğu görülerek, sektörel ve ilişkili meslek grupları bir araya getirilerek oluşturulan tablo demografik değişkenler tablosuna eklenmiştir

İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin uyarlama çalışmasında yine aynı 410 katılımcıya ulaşılmış ve bu çalışmanın anket linki gönderilmiştir. Bu araştırma linkini tıklayarak ölçekleri dolduran kişi sayısı ise 308'dir. Mevcut iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az olan 1 katılımcı ile halen bir işte çalışmayan 1 katılımcı araştırmadan çıkarılmıştır. Uç değer analizi sonucunda araştırmadan çıkarılan katılımcı bulunmamaktadır. Uyarlama çalışmasına katılan katılımcılara ait demografik değişkenler ile bu değişkenlere ait sıklık ve yüzdelik değerler Tablo 2.2.'de özetlenmiştir.

Sağlıklı veri elde edildiği değerlendirilen toplam 306 katılımcının 171'i kadın (%55,9) 135'i (%44,1) ise erkektir. Medeni durum açısından 121 (%39,5) katılımcı bekar, 185 (%60,5) katılımcı ise evlidir. Katılımcıların yaşları 19 ile 65 arasında değişmektedir (\bar{X} =38,7, SS=10,6). Eğitim seviyeleri değişen katılımcılardan 52'si (%17) lise, 201'i (%65,7) üniversite, 53'ü (%17,3) ise yüksek lisans ve doktora mezunudur. Farklı sektörlerde çalışmakta olan katılımcıların 159'u (%52) kamu, 147'si (%48) ise özel sektör çalışanıdır. Katılımcıların aktif çalışma hayatında bulunma süreleri incelendiğinde, 48'inin (%15,7) bir ila üç yıl arası, 23'ü (%7,5)

üç ile beş yıl arası, 235'i (%76,8) ise beş yıl ve üzeri çalışma hayatı tecrübesine sahip olduğu görülmüştür. Bir önceki çalışmada olduğu gibi burada da farklı katılımcıların meslekleri gruplanarak tablo içerisinde özetlenmiştir.

Tablo 2.2. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği Uyarlama Çalışmasının Örneklemine ait Demografik Değişkenlerin Sıklık ve Yüzdeler Değerleri

| Değişken | Sıklık | Yüzde (%) |
|---|--------|-----------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 171 | 55,9 |
| Erkek | 135 | 44,1 |
| Yaş | | |
| 19-29 | 72 | 23,5 |
| 30-39 | 95 | 31,1 |
| 40-49 | 90 | 29,5 |
| 50-59 | 38 | 12,5 |
| 60-65 | 11 | 3,6 |
| Medeni Durum | | |
| Bekar | 121 | 39,5 |
| Evli | 185 | 60,5 |
| Eğitim Seviyesi | | |
| Lise | 52 | 17 |
| Üniversite | 201 | 65,7 |
| Üniversite sonrası | 53 | 17,3 |
| Çalışılan Kurum Türü | | |
| Kamu | 159 | 52 |
| Özel | 147 | 48 |
| Çalışma Hayatı Toplam Süresi | | |
| 1-3 yıl | 48 | 15,7 |
| 3-5 yıl | 23 | 7,5 |
| Meslek | | |
| İşçi, garson, satış danışmanı vb. | 47 | 15,4 |
| Mühendis ve teknik birim çalışanları | 39 | 12,7 |
| Öğretmen /Akademisyen | 51 | 16,7 |
| Asker, polis, güvenlik görevlisi | 24 | 7,8 |
| Avukat | 3 | 1,0 |
| Psikolog | 8 | 2,6 |
| Memur | 44 | 14,4 |
| Kabin görevlisi | 4 | 1,3 |
| Bankacılık, finans, dijital pazarlama satış | 24 | 7,8 |
| Turizm | 3 | 1,0 |
| Sosyal hizmet, din görevlisi | 1 | 0,3 |
| Doktor, veteriner, diş hekimi vd. | 31 | 10,1 |
| Halkla İlişkiler, insan kaynakları | 24 | 7,8 |
| Yazılım geliştirme, grafik tasarım vb. | 3 | 1,0 |

2.1.2. Veri Toplama Araçları

2.1.2.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, yaşadıkları yer, çalıştıkları kurum/kuruluş türü, kaç yıldır aktif çalışma hayatında buldukları hakkında araştırmacı tarafından hazırlanan sorular sorulmuştur.

2.1.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri (Counterproductive Work Behavior Scale)

Gruys ve Sackett (2003) tarafından geliştirilen ölçek toplam 66 madde ve 11 faktörden meydana gelmektedir. Çoklu faktör yapısı ve benzer modellerde yer almayan maddeler nedeni ile dikkat çekici bulunan bu ölçeğin 11 faktörü aşağıda şekilde özetlenebilir.

Hırsızlık ve Benzeri Davranışlar, organizasyona ya da paydaşlarına ait ve/veya kullanımına sunulmuş olan para, araç gereç, hizmet vb. amacı dışında kullanımı ya da izinsiz edinimini ifade etmektedir. Bu faktöre ait tipik bir madde örneği “Müşterilere ürünleri ya da hizmeti karşılıksız verme” olarak öne çıkmaktadır.

Mülkiyete Zarar Verme, organizasyona ya da paydaşlarına ait araç gereç vb. bilinçli zarar verilmesidir. “Bir başka çalışana ait eşyalara zarar vermek, tahrif etmek veya kalıcı zarar vermek” gibi maddeleri içermektedir.

Bilgiyi Kötüye Kullanmak, örgüte ya da paydaşlarına ait bilgi, belge, doküman vb. üzerinde tahrifat yapmak, yetkili olmayan kişiler ile gizli bilgileri paylaşmak gibi maddeleri içermektedir. “Örgüte ait kayıt ya da dokümanları tahrip etme veya yok etme” tipik bir madde örneğidir.

Zaman ve Kaynakları Kötüye Kullanma, kaytarma davranışı, işi bilerek yavaş yapma, gün içindeki molaları gereğinden uzun kullanma gibi davranışları içeren faktörde “İşe bilerek geç gelmek” gibi maddeler bulunmaktadır.

Emniyetsiz Davranış, kendisini, organizasyonu ya da paydaşlarını tehlikeye sokacak derecede emniyetsiz davranışları içerir. “Güvenlik prosedürlerini takip etmeyerek iş arkadaşlarını tehlikeye atmak” tipik bir madde örneğidir.

Düşük Katılım, hasta olmadığı halde hastalık izni kullanma, izinsiz olarak iş yerini terk etme gibi davranışları içerir, “Bilerek yavaş veya üstünkörü çalışmak.” gibi maddeleri içermektedir.

Düşük Kalitede Üretim, “Bilerek belirlenen standartların altında performans sergilemek” gibi maddeleri içerir.

Alkol Kullanımı, iş saatleri içerisinde ya da iş saatlerine etki edecek şekilde alkol kullanımını içerir. “İş yerinde alkol tüketmek” tipik bir madde örneğidir.

Uyuşturucu/uyarıcı Madde Kullanımı, iş saatleri içerisinde ya da iş saatlerine etki edecek şekilde uyuşturucu/uyarıcı madde kullanımını içerir. “Uyuşturucu madde etkisindeyken işe gelmek” tipik bir örnektir.

Uygunsuz Sözel Davranışlar, organizasyonun paydaşlarına yönelik olumsuz sözel davranışları içerir. Sözlü sataşma ve tartışmalar bu faktör içerisinde yer alır (Gruys ve Sackett, 2003). “Bir üst ile söz dalaşı ya da tartışma yapmak” faktör içerisinde yer alan maddelere örnektir.

Uygunsuz Fiziksel Davranışlar, organizasyonun paydaşlarına yönelik olumsuz fiziksel davranışları içerir (Bragg, 2011). “Bir müşteriye fiziksel saldırıda (ör: itmek, vurmak, tartaklamak) bulunmak.” tipik bir örnektir.

Ölçek 7’li puanlandırmayı kullanmakta; katılımcılardan listelenen davranış biçimlerini gerçekleştirme olasılıklarını puanlamaları istenmektedir. Ölçekte “hiçbir koşulda bu davranışı sergilemem” şeklinde verilen tepki 1 puan anlamına gelirken; 7 puan “birçok koşulda bu şekilde davranırım” anlamına gelmektedir.

Ölçeğin orijinalinde yer alan her boyut için hesaplanan iç tutarlık katsayıları; hırsızlık ve benzeri davranışlar (10 madde) .77, mülkiyete zarar verme boyutu (4 Madde) .66, bilgiyi kötüye kullanmak (5 madde) .71, zaman ve kaynakları kötüye kullanma (13 madde) .90, emniyetsiz davranış (4 madde) .71, düşük katılım boyutu (3 madde) .77, düşük kalitede üretim (3 madde) .86, alkol kullanımı (3 madde) .59, uyuşturucu/uyarıcı madde kullanımı (4 madde) .71, uygunsuz sözel davranışlar (8 madde) .82, uygunsuz fiziksel davranışlar (7 madde) boyutu için ise .82'dir. (Gruys ve Sackett, 2003).

2.1.2.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (CWB-C)

Spector ve Fox (2005) tarafından geliştirilen ölçek üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla sıklıkla başvurulan bir ölçme aracı olarak kullanılmaktadır. Bu çalışma kapsamında üretim karşıtı iş davranışı envanterinin kavramı ölçme derecesini test etmek amacı ile kullanılmaktadır.

5 alt boyut ve 45 maddeden meydana gelen ölçeğin Cronbach Alfa değerleri, kötüye kullanma boyutu için .81, üretimden sapma boyutu için .61, sabote etme boyutu için .42, çalma boyutu için .58, geri çekilme boyutu için .63 ve ölçeğin tüm maddeleri için .87 olarak rapor edilmiştir. Ölçeğin, Öcel (2010) tarafından gerçekleştirilen uyarılama çalışması sonucu 4 faktörlü bir yapıya sahip olduğu, Cronbach alfa katsayısının .97, test-tekrar test güvenilirlik katsayısının .92 ve hesaplanan iki yarım güvenilirlik katsayısının .95 olduğu saptanmıştır.

Ölçek, her biri bir üretim karşıtı iş davranışı açıklayan maddelerin, 5'li Likert derecelendirmeye göre davranışın sergilenme sıklığının işaretlemesi ile doldurmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan üretim karşıtı iş davranışlarının daha sık sergilendiğine işaret etmektedir.

2.1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Çalışanların herhangi bir talimata dayalı olmadan sergiledikleri ve kuruma fayda sağlayan davranışların bütünü Örgütsel Vatandaşlık Davranışı olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olan bireylerin üretim karşıtı iş davranışlarını daha az sergileyecekleri düşünülerek zıt kavram olduğu değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışından faydalanılmak istenmiş ve bu amaçla Meydan ve Basım (2015) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçek beş temel boyuttan meydana gelmekte, "Diğergamlık" (5 madde), "Vicdanlılık" (3 madde), "Nezaket" (3 madde), "Centilmenlik" (4 madde) ve "Sivil erdem" (4 madde) boyutlarını ölçen 19 yargı cümlesinden oluşmaktadır. Katılımcıların cümlelere hangi oranda katıldıklarını, 6'lı puanlama üzerinde, 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri gerekmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı .94 iken, birinci örneklem grubunda .89, ikinci grubunda .94 olarak hesaplanan geçerlik katsayısı ile yakınsama geçerliğine sahip olduğu raporlanmaktadır (Meydan ve Basım, 2015).

2.1.2.5. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği (Workplace Explanatory Style Questionnaire)

Toplam 16 hipotetik senaryo içeren (8 pozitif, 8 negatif) ve birçok farklı iş kolu tarafından cevaplanabilecek şekilde ifadelerin yer aldığı İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği Smith, Caputi ve Crittenden (2013) tarafından geliştirilmiştir. 7'li puanlama kullanan ölçek, yükleme kuramının üç alt boyutu olan nedensellik, tutarlılık ve globallik boyutları üzerinden ölçüm almakta, her hipotetik senaryoyu takiben katılımcılardan söz konusu senaryoyu bu üç alt boyut açısından ayrı ayrı değerlendirmeleri istenmektedir. *Nedensellik* boyutunda "Durum kimden kaynaklanmaktadır?" sorusuna cevaben "1= kesinlikle benden kaynaklı değil" ya da "7 = tamamen benden kaynaklı" arasında seçim yapılırken, *tutarlılık* boyutunda "Olay gelecekte tekrar edecek midir?" sorusuna "1 =asla ve 7= her zaman" arasında seçim yapılmakta, *globallik* boyutunda ise, "Bu durum hayatınızın diğer alanlarını da etkilemekte midir?" sorusuna "1= sadece bu

durumu etkiler ve 7= hayatımın her alanını etkilemektedir” arasında seçim yapmaları istenmektedir. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları; nedensellik .83, tutarlılık .82 ve globallik ise .87 olarak rapor edilmektedir (Smith vd., 2013).

2.1.2.6. Kontrol Odağı Ölçeği

Kontrol odağı kavramı üzerine en kapsamlı araştırmalar Rotter (1990) tarafından gerçekleştirilmiştir. Rotter (1990) kavramı, bireylerin sergiledikleri davranış sonucunda elde ettikleri sonuçlarının kendi karakteristik özellikleri ve davranışları sonucu geliştiğine ya da şans gibi tamamen dış kaynaklı sebeplere bağlamaları olarak özetlemektedir. Bu çalışma kapsamında yükleme kuramının temel varsayımlarına yakın olması nedeni ile kontrol odağı üzerinden ölçüm alınabileceği değerlendirilmiştir.

Kontrol odağı kavramını ölçmek amacı ile Dağ (2002) tarafından geliştirilmiş olan Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ) kullanılmıştır. Ölçek toplam 47 Maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert tipi ölçek üzerinde 1 (hiç uygun değil) ve 5 (tamamen uygun) arasında seçim yapılmakta, ölçeğin 25 maddesi düz, 22 maddesi ise ters yönlü puanlanmaktadır. Ölçekten yüksek puan alınması dış kontrol odağı inancını göstermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .92, test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .88 olarak raporlanmaktadır (Dağ, 2002). Ölçeğin uyarlama çalışması sonucunda elde edilen beş alt boyutunun iç tutarlılık katsayıları ise *kişisel kontrol* .87, *şansa inanma* .79, *çabalamanın anlamsızlığı* .76, *kadercilik* .74, *adil olmayan dünya inancı* .61 olarak rapor edilmiştir (Dağ,2002).

2.1.2.7. Kısa Semptom Envanteri

Çeşitli tıbbi durumlarda psikiyatrik sorunları yakalamak amacı ile hazırlanmış olan ölçek toplam 53 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert tipi değerlendirme kullanılarak puanlanan ölçekte yer alan her madde için “Hiç”, “Biraz”, “Orta

derecede”, “Epey” ve “Çok fazla” seçeneklerinden biri seçilmektedir. Orijinal ölçekte 9 alt boyut ve 3 global rahatsızlık belirleyicisi bulunmakta, iç tutarlık katsayısı farklı araştırmalarda .71 ile .85 arasında değişmektedir (Derogatis ve Melisaratos, 1983). Ölçeğin uyarlama çalışmaları Şahin ve Durak Batıgün tarafından 1994 yılında gerçekleştirilmiştir. Türk örnekleminde 5 boyut ve 3 global belirleyiciden meydana gelmesine karar verilmiş, alt ölçeklerin Cronbach alfa katsayılarının .63 ile .86 arasında değiştiği rapor edilmiştir (Şahin ve Durak, 1994).

2.1.3 İşlem

Araştırmada kullanılacak olan ölçekler için sorumlu araştırmacılardan gerekli izinlerin alınmasının ardından Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri'nin ve İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama çalışmalarına başlanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak her iki dile hâkim bir uzman tarafından ölçeklerin çevirisi yapılmış, alanında uzman 2 sosyal psikolog ve bir psikolog tarafından kavramı ölçme derecesi üzerinde çeviriler gözden geçirilmiş, tekrar her iki dile hâkim bir uzman tarafından geri çevirileri yapılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda orijinal ölçeklerde bulunan tüm maddelerin kullanılabilceği değerlendirilmiştir. Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonuna gerekli başvurular yapılarak 888850 protokol numarası ile izin alınmıştır.

Veri toplamak amacı ile kartopu metodundan faydalanılmış, çevrimiçi olarak gönüllü katılımcılara ulaşılmıştır. Yeterli sayıda katılımcıya ulaşılmadığı değerlendirilerek Hacettepe Üniversitesinde öğrenim gören psikoloji bölümü öğrencilerine ilgili dersin ders sorumlularından izin alınarak ulaşılmış, öğrencilerden ölçekleri halen çalışma hayatında bulunan iki yakınlarına çevrimiçi olarak göndermeleri istenmiştir.

Katılımcılara e-posta üzerinde iki farklı bağlantı linki sunulmuştur. İlk bağlantı linki Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri ve bu envanterin uyarlamasında

kullanılan ölçekleri içerirken, ikinci bağlantı linki İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği ve bu ölçeğin uyarlama çalışmasında kullanılan ölçeklere ulaşım sağlamaktadır.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanterinin uygulaması kapsamında her katılımcıya bir yüksek lisans tezi kapsamında gönüllü olarak katılacakları bu araştırma ile ulaşmak istenen amaçların ne olduğunu belirten Bilgilendirilmiş Onam Formunu sunulmuş, bu formun onaylanmasının ardından Demografik Bilgi Formu katılımcılar tarafından doldurulmuştur Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanterinin Türkçe formu, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği katılımcılara seçkisiz bir sıra ile sunulmuştur. Yaklaşık 20 dakika süren uygulama ile veri toplama süreci tamamlanmıştır.

İş Yeri İçin Açıklama Tarzı ölçeğinin uyarlaması kapsamında öncelikli olarak her katılımcıya, bir yüksek lisans tezi kapsamında gönüllü olarak katılacakları bu araştırma ile ulaşmak istenen amaçların ne olduğunu belirten Bilgilendirilmiş Onam Formunu sunulmuş, bu formun onaylanmasının ardından Demografik Bilgi Formu katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Sonrasında İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği Türkçe formu, Kontrol Odağı Ölçeği ve Kısa Semptom Envanteri katılımcılara seçkisiz bir sıra ile sunulmuştur. Yaklaşık 15 dakika süren uygulama ile veri toplama süreci tamamlanmıştır.

2.2. BULGULAR

Verilerin değerlendirilmesi için SPSS 21.0 paket programından faydalanılmıştır. İlk adımda verilerin istatistiksel analizlere uygun olup olmadığı sınılanmış ve dışlanma kriterine sahip katılımcılar ve uç değer analizi sonucu elenen katılımcıların verilerine analizlerde yer verilmemiştir.

2.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanterine Ait Bulgular

2.2.1.1.Yapı Geçerliliği: Açımlayıcı Faktör Analizi

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanterinin 66 maddesi, açımlayıcı faktör analizi yapılarak varimax rotasyonuna tabi tutulmuştur. Kaiser Meyer Olkin (KMO) ölçüm sonucunda (KMO=.89) örneklem faktör çalışması yapmak için yeterli bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizine uygunluğunu görmek amacıyla yürütülen Bartlett Sphericity testine göre de olumlu sonuç ($X^2(2145) = 20713,55, p < .001$) alınmıştır. Varimax rotasyonu kullanılarak yapılan analizde faktör sayısı belirtilmemiştir. Orijinal ölçeğin aksine, 1'in üzerinde özdeğere (eigenvalue) sahip olan ve toplam varyansın %70,72'sini açıklayan 15 faktörün ayrıştığı görülmüştür. Bu yapıda; ilk faktörün toplam varyansın %27,06'sını, 2. faktörün %10,34'ünü, 3.faktörün %5,69'unu; 4. faktörün %3,37'sini; 5. faktörün %3,18'ini açıklamakta olduğu diğer faktörlerin ise %3,04 ile %1,6 arasında değişen değerlere sahip olduğu görülmüştür.

Faktörlerin içerdiği maddeler incelendiğinde, varyansın büyük bir kısmını kapsayan birinci faktörün farklı kavramları içeren 15 maddeyi içermesi ve faktör içerisinde yer alan maddelerin birbirileri ile anlam bütünlüğü taşımadıkları değerlendirilmiş, yamaç birikinti grafiği incelendiğinde kırılmaların daha düşük faktörlü bir yapıya işaret ettiği görülmüştür. Bununla birlikte, bu faktör altında yer alan maddelere katılımcıların verdiği cevapların çoğunlukla "hiç katılmıyorum" şeklinde olduğu görülmüştür. Tüm bu veriler ışığında birinci faktör altında yer alan 63., 13., 37., 35., 29., 50., 31., 65., 26., 51., 8., 22., 53., 17. ve 54. maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

Maddelerin elenmesinden sonra tekrar faktör analizi yapılmış, birden fazla faktör altında yer aldığı tespit edilerek ayrıştırıcılığının düşük olduğu görülen 2., 4., 7., 28. ve 61. maddeler teker teker ölçekten çıkarılarak tekrar faktör analizi çalışmaları yapılmıştır.

Elenen maddeler incelendiğinde; uyuşturucu kullanımı adlı faktörün altında bulunan maddelerin tamamı (13, 35, 51, 63 numaralı maddeler) ile uygunsuz fiziksel davranışlar faktörünün altında bulunan ve iş yerinde sergilenen cinsel davranışları sorgulayan maddelerin tamamının (22, 37, 53, 65 numaralı maddeler) Tabachnick ve Fidell (2007) tarafından kritik değer olarak belirlenmiş olan .30'un altında kaldıkları görülmüştür. Bu duruma da kültürel faktörlerin etkili olduğu değerlendirilmiştir.

Orijinal ölçekte mala zara verme boyutu “Şirkete ait olan mal, teçhizat ya da ürünü bozmak, zarar vermek ya da imha etmek.” vb. maddeleri içermekte ve toplam 4 maddeden oluşmaktadır. Mevcut çalışma çerçevesinde bu boyutta yer alan üç maddenin (8, 26, 29 numaralı maddeler) yine belirlenen kritik değer altında kaldığı görüldüğünden elenmesine karar verilmiştir.

Bunların dışında orijinal ölçekte hırsızlık boyutunda yer alan “Mal veya hizmetleri ücretsiz vermek” gibi maddeler (2, 7, 17, 50 numaralı maddeler), bilgiyi kötüye kullanma boyutunda yer alan 31 numaralı “Şirket kayıtlarını ya da evraklarını tahrip etmek veya imha etmek” maddesi, tehlikeli davranışlar boyutunda yer alan 4 numaralı “Güvenli kullanımı açıklayan kullanım kılavuzunu okumakta başarısız olmak” ve 54 numaralı “Güvenlik prosedürlerini takip etmeyerek müşterileri tehlikeye sokmak” maddeleri ile uygunsuz sözel davranışlar boyutunda yer alan “Bir müşteriyi sözel olarak taciz etmek” (28 numaralı) ve “İş yerinde açık cinsel dil kullanmak” (61 numara) maddeleri de kritik değer altında kaldığından ölçekten çıkarılmıştır.

Özetle orijinal ölçekte yer almasına rağmen uyarlama çalışmasında kullanılmamasına karar verilen 20 madde çıkarılarak 46 maddeden oluşan ölçek elde edilmiştir.

Ölçekte yer alacak maddelerin belirlenmesinden sonra tekrar faktör sayısı belirlenmeden yapılan analiz sonucu özdeğeri birden yüksek olan 10 faktör

bulunmuştur. Bu faktörlerin toplam varyansın %64,29'unu açıklamakta olduğu görülmüştür. Belirlenen ilk faktör varyansın %11,46'sını açıklarken; ikinci faktör %11,19'unu açıklamaktadır. Diğer faktörler ise %8 ile %3,7 arasında değişen yüzdelerle sahiptir. Faktörlere ait varyans yüzdeleri Tablo 2.3.'de özetlenmiştir.

Elenen maddelerin ardından yürütülen faktör analizi sonucunda faktörler altında yer alan bazı maddelerin orijinal ölçekten farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bu nedenle kümelenmiş maddelerin özelliklerine bakarak faktör adlarının belirlenmesine karar verilmiştir. Bu duruma tek istisna olan faktör, alkol kullanımı faktördür. "İş yerinde alkol tüketmek." gibi maddeleri içeren 3 maddelik faktörün aynı şekilde kaldığı görülerek, bu çalışmada aynı adla kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 2.3. Faktörler ve Rotasyon Sonrası Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri

| Faktörler | Varyans % | Toplam Varyans % |
|-----------|-----------|------------------|
| F1 | 11,46 | 11,46 |
| F2 | 11,19 | 22,65 |
| F3 | 7,94 | 30,59 |
| F4 | 6,43 | 37,02 |
| F5 | 5,64 | 42,66 |
| F6 | 4,89 | 47,54 |
| F7 | 4,70 | 52,25 |
| F8 | 4,45 | 56,70 |
| F9 | 3,85 | 60,54 |
| F10 | 3,75 | 64,29 |

Faktörler altında yer alan ölçek maddeleri ve bunlara ait yükler Tablo 2.4.'de bulunmaktadır. Tablodan takip edilebileceği gibi ilk faktör 10 maddeden (66, 47, 49, 20, 60, 18, 52, 58, 36, 23) oluşmakta, maddelerin yük değerleri .73 ile .32 arasında değişmektedir. Bu faktör de yer alan 20, 23, 49, 58, 60 ve 66 numaralı maddeler, orijinal ölçekte zaman ve kaynakların kötüye kullanımı boyutu altında yer alırken, orijinal ölçekte düşük katılım boyutunda yer alan 18, 36, 47 ve 52 numaralı maddelerin de bu ilk boyutta toplandığı görülmüştür. "İzin almaksızın uzun kahve ya da öğlen yemeği molaları kullanmak", "Mesai saatinde bilgisayar

oyunu oynamak” gibi iş yerinde geçirilen vaktin boşa ve verimsiz harcanmasını ya da iş için ayrılan vaktin iş amacı dışında kullanımını içeren maddelerin bulunduğu faktör, anlam bütünlüğü değerlendirilerek “zamanı kötüye kullanma” olarak adlandırılmıştır.

İkinci faktör “Saldırı” boyutu olarak adlandırılmıştır. İlk faktörde olduğu gibi bu faktör de orijinal ölçekte farklı boyutlarda yer alan maddeleri içermektedir. Orijinal ölçekte uygunsuz sözel davranışlar başlığı (44 ve 59) ile uygunsuz fiziksel davranışlar içerisinde yer alan maddeler (12, 32, 48) bu boyutta bulunmaktadır. Bununla birlikte orijinal ölçekte hırsızlık boyutunda yer alan “İş arkadaşınıza ait parayı ya da bir eşyayı almak” ve mülkiyete zara verme boyutunda yer alan “Bir iş arkadaşına ait eşyayı tahrip etmek, zarar vermek ya da imha etmek” maddeleri de bu boyuta yüksek oranda yüklenmişlerdir. Maddeler incelendiğinde üçüncü kişilerin maddi ya da manevi zarara uğramaları ile şiddet içeren davranışların bu boyutta yer aldığı değerlendirilerek bu boyutun adı orijinal ölçekte bulunmayan “saldırı” boyutu olarak adlandırılmıştır. Boyut altında toplam 7 madde (12, 25, 32, 44, 46, 48, 59) bulunmaktadır. Maddelerin yükleri .85 ve .60 arasında değişerek oldukça yüksek değerlere sahip oldukları değerlendirilmektedir.

Tablo 2.4 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri Maddeleri ve Maddelere Ait Yükler

| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 | F9 | F10 |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| Faktör 1. Zamanı Kötüye Kullanma | | | | | | | | | | |
| 66. İzin almaksızın uzun kahve ya da öğlen yemeği molaları kullanmak. | ,73 | | | | | | | | | |
| 47. İzin almadan işten erken çıkmak. | ,71 | | | | | | | | | |
| 49. İşle ilgili olmayan nedenlerle internette zaman geçirmek. | ,68 | | | | | | | | | ,40 |
| 20. İşte boşa zaman harcamak. | ,66 | | | | ,33 | | | | | |
| 60. Mesai saatleri boyunca kişisel işler yapmak. | ,60 | | | | | | | | | |
| 18. Haber vermeden işe gelmemek. | ,55 | | | | | | | | | |
| 52. Geçerli bir mazeret olmadan işe gelmemek. | ,52 | | ,39 | ,54 | | | | | | |
| 58. Mesai saatinde bilgisayar oyunu oynamak. | ,52 | | | ,39 | | | | | | |
| 36. Kasıtlı olarak işe geç gelmek. | ,44 | | ,43 | | | | ,31 | | | |
| 23. İş yerinde şehirler arası kişisel telefon konuşmaları yapmak. | ,32 | | | | | | | | | ,58 |
| Faktör 2. Saldırı | | | | | | | | | | |
| 25. İş arkadaşınıza ait parayı ya da bir eşyayı almak. | | ,85 | | | | | | | | |
| 46. Bir iş arkadaşına ait eşyayı tahrip etmek, zarar vermek ya da imha etmek. | | ,77 | | | | | | | | |
| 32. Bir iş arkadaşına fiziksel saldırıda bulunmak (ör. itip kakmak ya da vurmak). | | ,77 | | | | | | | | |
| 48. Bir amire fiziksel saldırıda bulunmak (ör. İtip kakma, vurma). | | ,72 | | ,42 | | | | | | |
| 12. Bir müşteriye fiziksel olarak saldırmak (ör. İtip kakmak, vurmak). | | ,72 | | | | | | | | |
| 44. Bir iş arkadaşını sözel olarak taciz etmek. | | ,67 | | | | | ,41 | | | |
| 59. Bir amiri sözel olarak taciz etmek. | | ,60 | | ,33 | | | ,31 | | | |
| Faktör 3. Kaynakları ve Parayı Kötüye Kullanma | | | | | | | | | | |
| 16. Çalıştığınızdan daha fazla saat boyunca ödeme almak için zaman çizelgesini değiştirmek. | | | ,83 | | | | | | | |
| 24. Gereksiz fazla mesai yapmak. | | | ,33 | | | | | ,41 | | |
| 62. Şirketten küçük miktarda para almak. | | | ,80 | | | | | | | |
| 3. Kullanmaya yetkiniz olmayan şirket kaynaklarını kullanmak. | | | ,60 | | | | | | | |
| 34. Şirket kaynaklarını boşa harcamak. | | | ,59 | | ,33 | ,34 | | | | |
| 55. Çalışanların indirim haklarını kötüye kullanmak. | ,35 | | ,55 | | | | | | | |
| Faktör 4. Alkol Kullanımı | | | | | | | | | | |
| 5. İş yerinde alkol tüketmek. | | | | ,78 | | | | | | |
| 21. Akşamdan kalma olduğunuz için performansınızın etkilenmesine izin vermek. | | | | ,49 | ,50 | ,36 | | | | |
| 42. Alkol etkisindeyken işe gelmek. | | | | ,82 | | | | | | |

Üçüncü boyut altında yer alan 6 maddenin (16, 24, 62, 3, 34, 55) yükleri .83 ile .33 arasında değişmektedir. Diğer faktörlerde olduğu gibi bu faktör de orijinal ölçekteki iki farklı boyuta ait maddeleri içermektedir. Hırsızlık ve benzeri davranışlarda yer alan 55 ve 62. maddeler ile zaman ve kaynakların kötüye kullanımı altında yer alan 16, 24, 3 ve 34 numaralı maddeler bu boyut altında toplanmıştır. Bu faktöre “kaynakları ve parayı kötüye kullanmak” adı verilmesinin sebebi maddelerin; “Şirketten küçük miktarda para almak.”, “Çalışanların indirim haklarını kötüye kullanmak.” gibi maddi çıkar sağlamayı içeren ifadelerle sahip olmasıdır. 24 numaralı “Gereksiz fazla mesai yapmak.” maddesi madde yükü olarak sekizinci faktör altında daha yüksek değere sahip olmasına rağmen bu boyutta bulunan “Çalıştığınızdan daha fazla saat boyunca ödeme almak için zaman çizelgesini değiştirmek.” benzer anlamlar içermesi ve orijinal ölçekte de bu maddenin bulunduğu faktörde yer alması nedeni ile üçüncü faktöre dahil edilmiştir.

Dördüncü boyut yükleri .82 ve .49 aralığında değişen üç maddeden oluşmakta ve orijinal ölçekte birebir örtüşmektedir. “İş yerinde alkol tüketmek.” “Akşamdan kalma olduğunuz için performansınızın etkilenmesine izin vermek.” “Alkol etkisindeyken işe gelmek.” maddelerinden oluşan faktöre orijinaline sadık kalınarak “alkol kullanımı” adı verilmiştir.

Beşinci boyut altında 5 madde (9,11,19, 27, 39) toplanmıştır. Maddelerin yükleri .66 ile .32 arasında değişmektedir. Faktör, orijinal ölçekte bilgiyi kötüye kullanma boyutu altında bulunan, “Gizli konuları, örgütün içinden veya dışından yetkisi olmayan kişilerle konuşmak.” ve “Bir amire ya da bir iş arkadaşına gerekli bilgiyi kasıtlı olarak vermemek.” maddeleri ile düşük kalite üretim boyutunda yer alan, “Kasıtlı olarak yavaş ya da özensiz iş yapmak.”, “Kasıtlı olarak, kabul edilebilir standartların altında performans göstermek.” ve “Kasıtlı olarak kötü ya da yanlış çalışmak.” maddelerinin birleşiminden oluşmaktadır. Bireyler tarafından örgüte, paydaşlara ya da işe zarar verme isteği ile kasıtlı olarak sergilenen davranışların bu faktörde yer aldığı görülmektedir. Özellikle bu maddelerde kullanılan kasıtlılık

vurgusunun belirleyici olduğu değerlendirildiğinden faktöre “Kasıtlı Zarar Verme” adı verilmesine karar verilmiştir.

Orijinal ölçekte zaman ve kaynakların kötüye kullanımı boyutu içerisinde kendisine yer bulmuş olan “Kişisel amaçlar için şirket e-postasını kullanmak”, “Kişisel paketleri iş yerinden postalamak” ve “İşte kişisel fotokopi çekmek” maddelerinin bir arada değerlendirildiği görülmüştür. “Haksız kullanım” adı verilen bu boyutta yer alan 3 maddenin yükleri .56 ve .50 arasında değişmektedir.

“Emniyetsiz Davranışlar” boyutu orijinal ölçekte kullanılan adı taşımakla birlikte bu boyut içerisinde yer alan maddelerin sadece ikisini içermektedir. “Güvenlik prosedürlerini takip etmeyerek kendini tehlikeye sokmak” ve “Güvenlik prosedürlerini takip etmeyerek iş arkadaşlarını tehlikeye sokmak” maddeleri .59 ve .75 madde yüküne sahiptir. Orijinal ölçekte bu boyutta yer almasına rağmen yeterli yüke sahip olmadığı görülmektedir. “Güvenli kullanımı açıklayan kullanım kılavuzunu okumakta başarısız olmak” maddesinin katılımcılar tarafından anlaşılmadığı görülmüş, elenen bir diğer madde olan “Güvenlik prosedürlerini takip etmeyerek müşterileri tehlikeye sokmak” maddesinin de kültürel etkiler ile elendiği değerlendirilmiştir.

“Uygunsuz Sözel Davranışlar” boyutu orijinal ölçekte bulunmasına rağmen tüm maddeleri aynı faktör altında toplanmamış bir diğer boyuttur. “İşte gereksiz yere bağırmak ya da haykırmak”, “İş arkadaşıyla tartışmak ya da kavga etmek”, “Amirle tartışmak veya kavga etmek” ve “Bir müşteriyle tartışmak ya da kavga etmek” maddelerinden oluşan faktör, kolaylıkla görülebileceği gibi iş yerinde gerçekleşen sözlü olumsuz davranışları kapsamaktadır. Orijinal ölçekte bu başlık altında bulunan cinsel dil ve taciz içeren maddeler bu araştırmada farklı boyutta yer almışlardır. Sonuç olarak toplam dört maddeden oluşan faktörün madde yükleri .63 ve .45 arasında değişmektedir.

Orijinal ölçekten farklı olarak isimlendirilen 9. faktöre “Yalan” adı verilmiştir. Faktör içerisinde yükleri .81 ile .47 arasında değişen üç madde bulunmaktadır. Orijinal ölçekte düşük katılım boyutunda yer alan “Gerçekten hasta olmadığı durumda hastalık izni kullanmak” maddesi ile bilgiyi kötüye kullanma boyutu altında yer alan “İşi elde etmek için iş yerine yanlış bilgiler (eğitim seviyesi, deneyim vb.) vermek” ve “Bir hatayı örtbas etmek için çalışan ya da amire yalan söylemek” Maddelerinin tamamında ortak olarak görülen iş yerine, çıkar elde etmek, sorumluluktan kaçmak veya var olan bir sorunu örtbas etmek gibi gerekçelerle doğru olmayan bilgilerin verilmesidir. Bu nedenle maddelerin ortak noktaları dikkate alınarak boyuta yalan adı verilmiştir.

Onuncu ve son faktör olan “Mala Zarar Verme” faktörü orijinal ölçekte hırsızlık boyutunda yer alan “Bir kişiye şirket varlık ya da ürünlerini nasıl alacağına dair yardım etmek veya tavsiyeler vermek.”, “Ofis araç-gereçlerini şirketten almak” ve “Ürünleri ya da hizmetleri şirketin belirlediği fiyattan daha ucuza sağlamak” maddelerini içermektedir. 3 maddenin yükleri .35 ve .50 arasında değişmektedir. Her ne kadar orijinal ölçekte hırsızlık boyutunda yer alsalar da bu faktör altında bulunan maddelerin açık bir hırsızlık ifadesi içermediği değerlendirildiğinden bu adın kullanılmasına karar verilmiştir.

2.2.1.2. İç Tutarlık

Üretim Karşıtı İş Davranışı Envanterinin iç tutarlılığını tespit etmek amacı ile ölçek maddelerinin tamamı ve alt boyutların Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Maddeler elenerek elde edilen 46 maddelik ölçek için hesaplanan Cronbach Alfa değeri .93'tür.

Ölçeğin alt boyutları ile bu alt boyutlara ait Cronbach alfa katsayıları ve içerdikleri madde sayısı Tablo 2.5'te yer almaktadır. Tablo 2.5'te belirtilmiş olan iç tutarlılık katsayıları dikkate alınarak Üretim Karşıtı İş Davranışları ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Tablo 2.5. Ölçek Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa Katsayıları

| | Cronbach Alfa Değeri | Faktör Madde Sayısı |
|--------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Zamanı Kötüye kullanma | ,88 | 10 |
| Saldırı | ,88 | 7 |
| Kaynakları ve Parayı Kötüye Kullanma | ,65 | 6 |
| Alkol Kullanımı | ,76 | 3 |
| Kasıtlı Zarar Vermek | ,77 | 5 |
| Haksız Kullanım | ,62 | 3 |
| Tehlikeli Davranışlar | ,51 | 2 |
| Uygunsuz Sözel Davranışlar | ,71 | 4 |
| Yalan | ,70 | 3 |
| Mala Zarar Verme | ,41 | 3 |

Bu tez çalışması kapsamında Martinko ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan model kullanılacağından bu model çerçevesinde belirtilmiş olan kişiye yönelik ve misilleme tarzı üretkenlik karşıtı davranışlar Martinko ve arkadaşları (2002 sy:43) tarafından belirtilmiş olan madde içerikleri dikkate alınarak belirlenmiştir. Bu kapsamda iki farklı tür üretkenlik karşıtı iş davranışını içeren madde sayıları ve bu maddelere ait hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 2.6'da özetlenmiştir.

Tablo 2.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Tarzlarına Ait Cronbach Alfa Katsayıları

| | Cronbach Alfa Katsayısı | Madde Sayısı |
|----------------------|-------------------------|--------------|
| Kişiye Yönelik ÜKİD | ,87 | 29 |
| Misilleme Tarzı ÜKİD | ,90 | 17 |

2.2.1.3. Bileşen Geçerlik

Faktör yapısı ve iç tutarlık üzerine yapılan analizlerden sonra Üretim Karşıtı Davranışları envanterinin bileşen geçerliliğini ölçmek amacı ile alt boyutları arasındaki ilişki ölçülmüş, sonrasında benzer yapıyı ölçen Üretim Karşıtı İş Davranışı ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Dalal (2005)

tarafından yürütülmüş olan meta analiz çalışması sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif ilişki bulunduğu ortaya koyulmuştur. Bu kapsamda zıt kavramı ölçen Örgütsel Vatandaşlık Davranış ölçeği ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği arasında negatif yönlü ilişki beklenmektedir.

Ölçeğin toplam puanı ile alt boyutları arasında Tablo 2.7'de görülebileceği gibi pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. Ölçeğin alt boyutlarının korelasyonları ise; Zamanı Kötüye Kullanma ($r=.88$, $p<.01$), Saldırı ($r=.58$, $p<.01$), Kaynakları ve Parayı Kötüye Kullanma ($r=.67$, $p<.01$), Alkol Kullanımı ($r=.60$, $p<.01$), Kasıtlı Zarar Vermek ($r=.79$, $p<.01$), Haksız Kullanım ($r=.67$, $p<.01$), Tehlikeli Davranışlar ($r=.51$, $p<.01$), Uygunsuz Sözel Davranışlar ($r=.72$, $p<.01$), Yalan ($r=.72$, $p<.01$), Mala Zarar Verme ($r=.52$, $p<.01$). Bunun yanında alt boyutların en yüksek korelasyonu ölçek toplam puanı ile göstermesinin, ölçeğin alt boyutlarının birbirinden bağımsız yapıları ölçtüğünün göstergesi olduğu görülmektedir.

Tablo 2.7. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri ile Alt Boyutları Arası Korelasyon Katsayıları

| | ÜKİDT | Zamanı Kötüye kullanma | Saldırı | Kaynakları ve Parayı Kötüye Kullanma | Alkol Kullanımı | Kasıtlı Zarar Vermek | Haksız Kullanım | Tehlikeli Davranışlar | Uygunsuz Sözel Davranışlar | Yalan | Mala Zarar Verme |
|--|-------|------------------------------|---------|---|--------------------|----------------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------------|-------|------------------------|
| ÜKİD_T | 1 | | | | | | | | | | |
| Zamanı Kötüye kullanma | ,88** | 1 | | | | | | | | | |
| Saldırı | ,58** | ,34** | 1 | | | | | | | | |
| Kaynakları ve Parayı Kötüye Kullanma | ,67** | ,54** | ,31** | 1 | | | | | | | |
| Alkol Kullanımı | ,60** | ,55** | ,29** | ,36** | 1 | | | | | | |
| Kasıtlı Zarar Vermek | ,79** | ,64** | ,54** | ,50** | ,47** | 1 | | | | | |
| Haksız Kullanım | ,67** | ,60** | ,23** | ,41** | ,46** | ,46** | 1 | | | | |
| Tehlikeli Davranışlar | ,51** | ,37** | ,26** | ,32** | ,19** | ,39** | ,38** | 1 | | | |
| Uygunsuz Sözel Davranışlar | ,72** | ,53** | ,53** | ,40** | ,35** | ,55** | ,31** | ,31** | 1 | | |
| Yalan | ,72** | ,57** | ,38** | ,50** | ,40** | ,60** | ,43** | ,33** | ,50** | 1 | |
| Mala Zarar Verme | ,52** | ,34** | ,27** | ,32** | ,21** | ,23** | ,33** | ,33** | ,29** | ,32** | 1 |

- **p<.01, *p<.05
- ÜKİD_T: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri Toplam

Bir sonraki adımda envanterin yapı geçerliliğini ölçmek amacı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (CWB-C) ile ilişkisi araştırılmıştır. Beklendiği gibi ölçeğin toplam puanı ile CWB-C toplam puanı arasında pozitif yönde olumlu ilişki ($r=.65, p<.01$) saptanmıştır. İki ölçeğin alt boyutları arasında korelasyon analizi yapılarak sonuçlar Tablo 2.8.'de özetlenmiştir. Buna göre, alt boyutlar arasında tatmin edici pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir.

Tablo 2.8. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri ile CWB-C Arasındaki İlişki

| | CWB-C_T | CWB-C_KOTK | CWB-C_CALM | CWB-C_GECE | CWB-C_SAB |
|--------------------------------------|---------|------------|------------|------------|-----------|
| ÜKİD_T | ,65** | ,51** | ,36** | ,58** | ,28** |
| Zamanı Kötüye Kullanma | ,64** | ,44** | ,28** | ,67** | ,25** |
| Saldırı | ,32** | ,36** | ,27** | ,15** | ,12* |
| Kaynakları ve Parayı Kötüye Kullanma | ,39** | ,35** | ,33** | ,25** | ,19** |
| Alkol Kullanımı | ,31** | ,27** | ,07 | ,28** | ,12* |
| Kasıtlı Zarar Vermek | ,57** | ,46** | ,29** | ,49** | ,31** |
| Haksız Kullanım | ,38** | ,26** | ,23** | ,39** | ,15** |
| Tehlikeli Davranışlar | ,36** | ,26** | ,28** | ,29** | ,26** |
| Uygunsuz Sözel Davranışlar | ,48** | ,45** | ,20** | ,38** | ,17** |
| Yalan | ,49** | ,40** | ,28** | ,44** | ,19** |
| Mala Zarar Verme | ,23** | ,18** | ,24** | ,18** | ,09 |

- ** $p<.01$, * $p<.05$
- CWB-C_KOTK: Kötüye Kullanma, CWB-C_CALM: Çalma, CWB-C_GECE: Geri Çekilme, CWB-C_SAB: Sabotaj CWB-C_T: Üretkenlik İş Davranışı Ölçeği Toplam, ÜKİD_T: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri Toplam

Ölçeğin ölçüt geçerliliğini ölçmek için Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden faydalanılmıştır. İki ölçek arasında yine beklediği gibi negatif yönde ($r=-.38, p<.01$) ilişki saptanmıştır. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin alt boyutlarından elde edilen korelasyon sayıları Tablo 2.9.'da yer almaktadır.

Tablo 2.9. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanteri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Arası Korelasyon Katsayıları

| | VA_T | VA_DİG | VA_VİC | VA_NEZ | VA_CEN | VA_SVE |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ÜKİD_T | -,38** | -,33** | -,33** | -,37** | -,28** | -,31** |
| Zamanı Kötüye Kullanma | -,36** | -,33** | -,29** | -,35** | -,28** | -,25** |
| Saldırı | -,12* | -,10 | -,17** | -,08 | -,06 | -,11* |
| Kaynakları ve Parayı Kötüye Kullanma | -,28** | -,26** | -,24** | -,25** | -,16** | -,27** |
| Alkol Kullanımı | -,19** | -,16** | -,15** | -,20** | -,16** | -,14** |
| Kasıtlı Zarar Vermek | -,37** | -,27** | -,36** | -,34** | -,32** | -,31** |
| Haksız Kullanım | -,22** | -,18** | -,21** | -,24** | -,12* | -,20** |
| Tehlikeli Davranışlar | -,21** | -,15** | -,20** | -,28** | -,14** | -,15** |
| Uygunsuz Sözel Davranışlar | -,32** | -,27** | -,30** | -,28** | -,22** | -,29** |
| Yalan | -,31** | -,27** | -,23** | -,28** | -,24** | -,25** |
| Mala Zarar Verme | -,04 | -,05 | ,01 | -,10* | ,01 | ,01 |

- **p<.01, *p<.05
- VA_T: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Toplam, VA_DİG: Diğergamlık; VA_VİC: Vicdanlılık, VA_NEZ: Nezaket, VA_CEN: Centilmenlik, VA_SVE: Sivil Erdem, ÜKİD_T: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri Toplam

Bulgular genel olarak envanterin Türk örnekleminde kullanılabilecek geçerliliğe sahip olduğuna işaret etmektedir.

2.2.2. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğine Ait Bulgular

2.2.2.1. Yapı Geçerliliği: Açıklayıcı Faktör Analizi

İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinde bulunan 8 pozitif ve 8 negatif senaryo ayrı ayrı açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Pozitif 8 senaryo ve bunları izleyen üçer soruya; Varimax rotasyonu uygulanmıştır. Kaiser Meyer Olkin (KMO) ölçüm sonucunda (KMO=.87) örneklem faktör çalışması yapmak için yeterli bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizine uygunluğunu görmek amacıyla yürütülen Bartlett Sphericity testine göre de olumlu sonuç ($X^2(276) = 4073,67, p < .001$) alınmıştır. Varimax

rotasyonu kullanılarak yapılan analizde orijinal form ve üç farklı boyut üzerinden ölçüm alınması nedeni ile 3 faktör sayısı belirtilmiştir. 1'in üzerinde özdeğere (eigenvalue) sahip olan ve toplam varyansın %53,12'sini açıklayan 3 faktörün ayrıştığı görülmüştür. Bu yapıda; ilk faktörün toplam varyansın %36,32'sini, 2. faktörün %9,7'sini, 3.faktörün ise %7,1'ini açıkladığı görülmüştür.

Faktörlerin içerdiği maddeler incelendiğinde, varyansın büyük bir kısmını kapsayan birinci faktörde senaryolara verilen tutarlık ve nedensellik boyutlarının her ikisini de içerdiği gözlenmiştir. Örneğin; "Takım lideri olmanız istendi." senaryosunun hem tutarlılık hem de nedensellik boyutlarının her ikisi de birinci faktör altında yer almaktadır.

Birinci ve ikinci boyut bu şekilde iç içe geçmiş şekilde görülürken son boyut olan globallik boyutunda yer alan maddelerin ağırlık olarak tek bir faktör altında toplandığı, üçüncü faktörün ise nedensellik, tutarlılık ve globallik boyutlarının tamamını içerdiği görülmüştür.

Araştırılması planlanan üç boyutlu yapının net bir şekilde ortaya konmadığı değerlendirildiğinden, pozitif senaryoların tamamının uyarılma çalışması kapsamında elenmesine karar verilmiştir.

Negatif senaryolar için yapılan faktör analizi çalışması kapsamında Varimax rotasyonu kullanılmış, Kaiser Meyer Olkin (KMO) ölçüm sonucunda (KMO=.85) örneklem faktör çalışması yapmak için yeterli bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizine uygunluğunu görmek amacıyla yürütülen Bartlett Sphericity testine göre de olumlu sonuç ($X^2(276) = 2811,48, p < .001$) alınmıştır. Varimax rotasyonu kullanılarak yapılan analizde orijinal form ve üç farklı boyut üzerinden ölçüm alınması nedeni ile 3 faktör sayısı belirtilmiştir. 1'in üzerinde özdeğere (eigenvalue) sahip olan ve toplam varyansın %45,5'ini açıklayan 3 faktörün ayrıştığı görülmüştür. Bu yapıda; ilk faktörün toplam

varyansın %29,9'unu, 2. faktörün %8,7'sini, 3.faktörün ise %7,9'unu açıkladığı görülmüştür.

On dördüncü senaryo numarasına sahip ve orijinal ölçekte “You are feeling run-down at work” olarak ifade edilen senaryonun çeviri aşamasında “İş yerinde kendinizi yorgun hissediyorsunuz” şeklinde çevrilmesine karar verilmiştir. Ancak run-down fiilinin yorgunluk kavramından daha fazlasını ifade ettiği ve araştırma boyunca katılımcılardan alınan geri bildirimler doğrultusunda, Türkçe çevirisinden daha çok “iş yaparken harcanan enerji sonucu yaşanan yorgunluk” olarak algılandığı görüldüğünden bu maddenin yeterince anlaşılmadığı görülerek araştırma dışında tutularak elenmesine karar verilmiştir. Özetle pozitif senaryolar ve bir negatif senaryonun çıkarılması ile toplam 7 senaryo ve bu senaryolara bağlı olarak sorulan üçer sorudan oluşan ölçek elde edilmiştir.

Ölçekte yer alacak maddelerin belirlenmesinden sonra tekrar faktör sayısı 3 olarak sabitlenerek yapılan analiz sonucu özdeğeri birden yüksek olan 3 faktöre ulaşılmıştır. Bu faktörlerin toplam varyansın %47,5'ini açıklamakta olduğu görülmüştür. Belirlenen ilk faktör varyansın %29,46'sını açıklarken; ikinci faktör %9,46'sını, üçüncü faktör ise varyansın %8,6'sını açıklamaktadır.

Son analiz sonucunda belirlenmiş olan üç boyutta maddelerin net bir şekilde kümelenmiş oldukları görülmüştür. Birinci faktör altında tutarlılık boyutunun sorgulandığı maddelerin yükleri .76 ve .59 arasında değişirken, ikinci faktör altında globallik boyutuna ait maddeler .79 ve .48 arasında değişen yüke sahip olmuş, üçüncü faktör altında nedensellik boyutunda yer alan maddeler .70 ve .43 arasında değişen değerler ile yer almışlardır. Bu üç faktör altında yer alan maddeler ve madde yükleri Tablo 2.10'da bulunmaktadır.

Tablo 2.10. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği Maddeleri ve Maddelere Ait Yükler

| | F1 | F2 | F3 |
|------------------------------|-----|-----|-----|
| Faktör 1. Tutarlılık | | | |
| n10b | ,76 | | |
| n12b | ,72 | | |
| n4b | ,69 | | |
| n6b | ,67 | | |
| n16b | ,62 | | |
| n2b | ,61 | | |
| n8b | ,59 | | |
| Faktör 2. Globallik | | | |
| n2c | | ,79 | |
| n8c | | ,77 | |
| n16c | | ,75 | |
| n6c | ,32 | ,68 | |
| n4c | | ,59 | |
| n12c | ,43 | ,49 | |
| n10c | ,33 | ,48 | |
| Faktör 3. Nedensellik | | | |
| n10a | | | ,70 |
| n4a | | | ,69 |
| n12a | ,32 | | ,65 |
| n6a | | | ,59 |
| n8a | | | ,54 |
| n16a | | | ,44 |
| n2a | | ,34 | ,43 |

2.2.2.2. İç Tutarlılık

İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin iç tutarlılığını tespit etmek amacı ile ölçek maddelerinin tamamı ve alt boyutların Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Maddeler elenerek elde edilen 7 senaryo için hesaplanan toplam Cronbach Alfa değeri .88'dir.

Ölçeğin alt boyutları ile bu alt boyutlara ait Cronbach alfa katsayıları ve içerdikleri madde sayısı Tablo 2.11'de yer almaktadır.

Tablo 2.11. Ölçek Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa Katsayıları

| | Cronbach Alfa Değeri | Faktör Madde Sayısı |
|--------------------|----------------------|---------------------|
| Nedensellik | ,71 | 7 |
| Tutarlılık | ,83 | 7 |
| Globallik | ,84 | 7 |

Görüldüğü gibi yüksek iç tutarlık katsayılarına sahip olan İş Yeri İçin Açıklama Tarzı ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

2.2.2.3. Bileşen Geçerlik ve Yapı Geçerliği

Faktör yapısı ve iç tutarlık üzerine yapılan analizlerden sonra İş Yeri İçin Açıklama Tarzı ölçeğinin bileşen geçerliliğini ölçmek amacı ile alt boyutları arasındaki ilişki ölçülmüş, sonrasında benzer yapıyı ölçen kontrol odağı ölçeği ve bireylerin herhangi bir ruhsal rahatsızlık taşıyıp taşımadığını ölçen kısa semptom envanteri ve bu ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Ölçeğin toplam puanı ile alt boyutları arasında Tablo 2.12'de de görülebileceği gibi olumlu yönde bir ilişki mevcuttur. Ölçeğin alt boyutlarının korelasyonları ise; Nedensellik ($r=.71$, $p<.01$), Tutarlılık ($r=.82$, $p<.01$) ve Globallik ($r=.83$, $p<.01$)'dir. Bunun yanında alt boyutların en yüksek korelasyonu ölçek toplam puanı ile göstermesinin, ölçeğin alt boyutlarının birbirinden bağımsız yapıları ölçtüğünün göstergesi olduğu görülmektedir.

Tablo 2.12 İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğine ile Alt Boyutları Arası İlişki

| | Toplam | Nedensellik | Tutarlılık | Globallik |
|--------------------|--------|-------------|------------|-----------|
| Toplam | 1 | ,71** | ,82** | ,83** |
| Nedensellik | ,71** | 1 | ,41** | ,38** |
| Tutarlılık | ,82** | ,41** | 1 | ,52** |
| Globallik | ,83** | ,38** | ,52** | 1 |

- ** $p<.01$

Bir sonraki adımda envanterin yapı geçerliliğini ölçmek amacı ile benzer bir kavram olan kontrol odağı ölçeği (KOÖ) ile ilişkisi araştırılmıştır. KOÖ toplam puanı ve İş Yeri İçin Açıklama Tarzı ölçeği toplam puanı arasında bir ilişki saptanmamıştır. Ancak tutarlılık alt boyutu, KOÖ ölçeğinin toplam puanı ($r=.10$, $p<.05$) ile KOÖ'nün alt boyutlarından şansa inanma ($r=.11$, $p<.05$) ve adil olmayan dünya inancı ($r= .11$, $p<.05$) ile pozitif yönde olumlu ilişkili bulunmuştur.

İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin bir diğer alt boyutu olan globallik ise; yine KOÖ toplam puanı ($r=.14$, $p<.01$) ile şansa inanma ($r= .11$, $p<.05$) ve adil olmayan dünya inancı ($r=.18$, $p<.01$) alt boyutları ile pozitif yönde ilişkilidir. İki ölçeğin alt boyutları arasında korelasyon analizi yapılarak sonuçlar Tablo 2.13'te özetlenmiştir

Tablo 2.13. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği ile Kontrol Odağı Ölçeği Arası Korelasyon Katsayıları

| | KOÖT | KOÖKK | KOÖSA | KOÖCABA | KOÖKA | KOÖAOD |
|--------------------|-------|-------|-------|---------|-------|--------|
| İ_T | 0,08 | 0,05 | 0,08 | 0,01 | -0,06 | ,13* |
| Nedensellik | -0,09 | -0,03 | -0,07 | -0,08 | -0,08 | -0,02 |
| Tutarlılık | ,10* | 0,06 | ,11* | 0,04 | -0,05 | ,11* |
| Globallik | ,14** | 0,07 | ,11* | 0,06 | -0,02 | ,18** |

- ** $p<.01$, * $p<.05$
- İ_T: İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Toplam, KOÖ_T: Kontrol Odağı Ölçeği Toplam; KOÖ_KK: Kişisel Kontrol, KOÖ_SA: Şansa İnanma, KOÖ_CABA: Çabalamanın Anlamsızlığı, KOÖ_KA: Kadercilik, KOÖ_AOD: Adil olmayan dünya inancı

Ölçeğin birleşen geçerliliğine esas olmak üzere Kısa Semptom Envanterinden faydalanılmıştır. Kısa Semptom Envanteri tıbbi durumlarda psikiyatrik rahatsızlıkları tespit etmek için kullanılmakla birlikte KOÖ çalışmalarında kullanılmış olan SCL-90 ölçeğinin kısaltılmış formu olması nedeni ile kullanılmıştır. İki ölçek arasında pozitif yönde ($r=.38$, $p<.01$) ilişki saptanmıştır. İş Yeri için Açıklama Tarzı Ölçeği ile Kısa Semptom Envanterinin alt boyutlarından elde edilen korelasyon sayıları Tablo 2.14'te yer almaktadır.

Tablo 2.14. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği ile Kısa Semptom Envanteri Arası Korelasyon Katsayıları

| | KSET | KSEANK | KSEDEP | KSEOLB | KSESOM | KSEHOS |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| İ_T | ,376** | ,36** | ,32** | ,36** | ,28** | ,34** |
| Nedensellik | ,027 | ,10 | ,02 | ,09 | ,01 | -,03 |
| Tutarlılık | ,13** | ,09 | ,15** | ,17** | ,08 | ,06 |
| Globallik | ,33** | ,29** | ,31** | ,34** | ,27** | ,22** |

- **p<.01, *p<.05
- İ_T: İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Toplam, KSE_T: Kısa Semptom Envanteri Toplam, KSE_ANK: Anksiyete, KSE_DEP: Depresyon, KSE_OLB: Olumsuz Benlik, KSE_SOM: Somatizasyon, KSE_HOS: Hostilite

Bulgular genel olarak ölçeğin Türk örnekleminde kullanılabilecek geçerliliğe sahip olduğuna işaret etmektedir.

2.3 TARTIŞMA

Bu ön çalışmada, orijinali Gruys ve Sackett (2003) tarafından geliştirilen ve iş yerinde sergilenen olumsuz davranışları bir bütün olarak incelemek üzere oluşturulmuş olan Counterproductive Work Behaviour Scale isimli ölçek ile orijinali Workplace Explanatory Style Questionnaire ismi ile Smith, Caputi ve Crittenden (2013) tarafından geliştirilen İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin Türkçeye çevirisi ile geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Uygulama için gerekli izinlerin alınmasının ardında ölçeklerin her iki dile hâkim alanında uzman kişilerce çevirisi yapılmış ve gönüllü katılımcılara ulaştırılmıştır.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanterinin yapı geçerliğini ölçmek amacı ile uygulanan faktör analizi sonucunda orijinal ölçekten farklılıklar gösteren bir yapıya ulaşılmıştır. Orijinal ölçekte bulunan 11 faktörlü yapı yerine 10 faktör elde edilmekle birlikte faktör içerisinde yer alan maddelerin bazı farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

Buna göre, yeni elde edilen ölçeğin faktörleri; zamanı kötüye kullanma, saldırı, kaynakları ve parayı kötüye kullanma, alkol kullanımı, kasıtlı zarar vermek, haksız

kullanım, tehlikeli davranışlar, uygunsuz sözel davranışlar, yalan, mala zarar verme olarak belirlenmiştir.

Marcus ve ark. (2016) yürüttükleri meta analiz çalışmasında; Gruys ve Sackett tarafından benzer içeriğe sahip maddelerin bir araya getirilerek faktörlerin oluşturulduğunun raporlanmasına rağmen, bu kategorilendirmenin neye göre yapıldığının açık olmadığını belirtmektedirler. Bu çalışma kapsamında elde edilen faktörlerin farklılık göstermesinin en önemli sebebinin maddelerin kültürel etkiler ile farklı algılanmasından kaynaklı olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte ölçek maddelerinin “Bu davranışta bulunma olasılığınız nedir?” sorusunu içermesi dolayısıyla katılımcılar tarafından sosyal kabul edilebilirliğinin düşük bulunması sonucu birçok maddeyi “hiç katılmıyorum” şeklinde cevaplamalarına neden olduğu düşünülmektedir. Benzer ölçeklerde katılımcılara belirli zaman aralıkları verilerek bu zaman aralıklarında sergilenmiş olan davranışın sıklıklarının raporlanması istenmektedir. Bu envanterde olasılık içeren sorunun ise bozucu etki yaparak davranışların daha az puanlanmasına sebep olduğu değerlendirilmiştir.

Öncelikli olarak iş yerinde sergilenen cinsel davranışlar ve uyuşturucu kullanımını ölçmek üzerine kullanılan maddelerin tamamının çalışmadığı görülmüştür. Dikkat çekici bir diğer durum ise ölçek içerisinde yer alan ve iş yerlerinin hizmet verdiği üçüncü kişileri içeren maddelerin çoğunun elenmiş olmasıdır. Örneğin “Bir müşteriye ait eşyayı tahrip etmek, hasar vermek veya imha etmek”, “Bir müşteriyle istemediği halde cinsel yakınlaşma kurmak”, “Bir müşteriye ait olan parayı ya da eşyayı almak”, “Güvenlik prosedürlerini takip etmeyerek müşterileri tehlikeye sokmak” maddeleri yeterli yüke sahip olmadığından elenmiştir. Buna rağmen, müşterilerin fiziksel zarara uğramasını içeren ifadeler olan “Bir müşteriyle tartışmak ya da kavga etmek” ile “Bir müşteriye fiziksel olarak saldırmak” maddeleri yeterli faktör yüküne sahip olduklarından ölçeğin son formunda yer almaktadır.

Literatürde iş yeri nezaketsizliği, cinsel taciz ve işyeri saldırganlığı olarak da adlandırılmakta olan diğer kişilere yönelen sözel ve fiziksel saldırıları içeren maddelerin istatistiksel olarak yeterli yüke sahip olmadığından elenmesine karar verilmiştir. Daha önce değinildiği gibi Marcus vd. (2016) ölçek içerisinde bulunan ve çalışanlar tarafından nadir sergileneceğini değerlendirdikleri ciddi zarar verici maddelerin istatistiksel olarak yeterli yüke sahip olamayabilecekleri eleştirisinde bulunmuş ancak kendi yürüttükleri çalışmada bu bulguya rastlamamıştır. Fakat bu tez çalışması kapsamında bu maddeler elenerek araştırma dışında tutulmasına karar verilmiştir.

Envanterin yapı geçerliğini ölçmek amacı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (CWB-C) ile ilişkisi araştırılmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla kullanılan ve Türkiye de yapılan araştırmalarda sıklıkla kullanılmakta olan CWB-C ölçeği ile mevcut envanterin yüksek korelasyon katsayılarına sahip olduğu görülmüştür. Bu durumun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Envanterinin yukarıda değinilen kısıtlılıkları içermesine rağmen, iş karşıtı davranışları ölçmede kullanılabileceğine işaret ettiği tespit edilmiştir.

Ölçüt geçerliğini ölçmek amacı ile kullanılan ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının zıt anlamını içerdiği değerlendirilen Örgütsel Vatandaşlık ölçeği ile de negatif yönde korelasyon gösterdiği görülmüştür.

Tüm bu veriler ışığında farklı faktör yapısı ve detaylı maddeleri ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanterinin Türk örneğinde kullanılabileceği değerlendirilmiştir.

İş Yeri İçin Açıklama Tarzı ölçeği hem pozitif hem negatif senaryoları içermesi ve tüm iş kollarında kullanılabilecek içerikte olması nedeni ile ölçeğin kullanımının faydalı olacağı düşünülmüştür. Uygulama sonrasında ölçeğin yapı geçerliğini ölçmek amacı ile uygulanan faktör analizi sonucunda orijinal ölçekten farklılıklar gösteren bir yapıya ulaşılmıştır.

Ölçeğin orijinal formunun geliştirilme aşamasında da pozitif senaryolara verilen tepkilerin üç alt boyuta dağılmadığı, nedensellik ve tutarlılık alt boyutlarının iç içe geçmiş olduğu görülmüştür (Smith ve ark., 2013). Benzer olarak bu çalışma kapsamında da pozitif senaryolardan elde edilen boyutların net bir şekilde ayrılmadığı görülmüştür. Üç boyutlu yapının net bir şekilde ortaya konamaması nedeni ile pozitif senaryoların tamamının uyarılma çalışması kapsamında elenmesine karar verilmiştir. Ayrıca alan yazınında yer alan negatif senaryoların daha fazla yükleme yapma eğilimi yaratacağı yönündeki araştırma bulgularına dayanarak, negatif senaryolardan oluşan faktörün kullanılmasına karar verilmiştir (Martinko, Moss, Douglas ve Borkowski, 2007).

Negatif senaryolarda bulunmasına rağmen elenen maddenin ise çevirisinin orijinal ölçekteki anlamı kaybettiği değerlendirilmesi nedeni ile elenmesine karar verilmiştir. Ölçeğin yapı ve ölçüt geçerliliğini ölçmek amacı ile yapılan analizlerde ise çok yüksek korelasyon sayılarına ulaşamamıştır. Benzer bir kavram olmasına rağmen kontrol odağının yükleme kuramı ile tam olarak örtüşmemesi nedeni ile yüksek korelasyon sayısına ulaşamadığı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte kontrol odağı kavramının alt boyutlarından olan şansa inanma ve adil olmayan dünya inancı boyutlarının ölçekte bulunan tutarlılık ve globallik alt boyutları ile olumlu korelasyon gösterdiği görülmüştür. Bireylerin yaşamlarında başlarına gelen olayları şans, kader vb. dış faktörlere bağlama eğilimleri ile olayların aynı şartlarda yine aynı şekilde gelişeceğine olan inançları (tutarlılık) ve hayatlarının diğer alanlarında da bu şekilde gerçekleşeceğine dair inançları (globallik) arasında olumlu ilişki olması anlamlı bulunmuştur. Yine aynı şekilde dünyanın adil bir yer olmadığına duyulan inancın da bu iki alt boyut ile olumlu ilişki taşıdığı görülmüştür. Her ne kadar yapı ve ölçüt geçerliliği açısından yüksek korelasyonlara ulaşılmasa da ölçeğin iç tutarlılığı yeterli görülmüştür.

İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin kısıtlılıklarına rağmen kolay anlaşılabilir bir yapıda olması ve tüm meslekler için uygulanabilir oluşu nedenleri ile araştırma kapsamında kullanılmasına karar verilmiştir.

3.BÖLÜM

ANA ÇALIŞMA

Bu bölümde örgütte algılanan adaletsizliğe bağlı olarak çalışanlar tarafından sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışları hakkında daha fazla bilgi edinmek amaçlanmaktadır. Bu amaçla Martinko ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan model test edilecek, bilişsel çarpıtmaların adalet algısı ve bireylerin yaptığı nedensel yüklemeleri arasında düzenleyici rol oynayıp oynamadığı ve nedensel yükleme türünün adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde aracı bir rol oynayıp oynamadığı araştırılmıştır.

Bu amaçla, modeli testinde kullanılmak üzere üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gösterilme sıklığını ortaya koyan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri ve iş yerinde sergiledikleri davranışları nedensel akıl yürütme kapsamında hangi yüklemeleri yaparak sergilediklerini araştıran ve Türkçeye uyarlanan İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Yapılan analizler sonrasında ölçeklerin Türk örnekleminde kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir.

3.1 YÖNTEM

3.1.1. Örneklem

Sağlık çalışanları arasında farklı meslek gruplarının örgütsel adalet algısını karşılaştırıldığı çalışmalarında Ghasi, Ogbuabor ve Onodugo (2020) hemşirelerin, doktora oranla kurumlarını daha az adil algılamakta olduklarını saptamıştır. Bunun yanında, Hashish (2020) kamuda çalışan hemşirelerin özel sektörde çalışanlara oranla daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilediklerini göstermiştir. Bu iki çalışma dışında örgütsel adalet ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sağlık çalışanları ve özellikle hemşirelerden oluşan örneklemlerde yürütüldüğü bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak sağlık çalışanları arasında kurumu daha fazla adaletsiz algılayabilecekleri

değerlendirilen ve özellikle insan sağlığı gibi bir iş kolunda çalışmakta olan hemşirelerin üretkenlik karşıtı iş davranışı gösterip göstermedikleri ve eğer gösteriyorlarsa, hangi ortamsal ve bireysel faktörlerin bu davranışlar üzerinde rol oynadığı önemli bir merak konusudur. Bu gerekçeyle, bu araştırmada örneklemin hemşirelerden oluşturmasına karar verilmiştir.

G-Power programı kullanılarak %95 güven (1- α), %95 test gücü (1- β) ve $d=0.5$ etki büyüklüğü tek kuyruklu bağımsız örnekler t testi (independent samples t test) analizine göre araştırmaya dahil edilmesi gereken katılımcı sayısı 472 olarak belirlenmiştir. Ancak Covid 19 salgını sırasında araştırma yürütüldüğünden hedeflenen sayıya ulaşamamıştır.

Ön çalışmadan farklı olarak ana çalışmada Psytoolkit adlı çevrimiçi veri toplama uygulamasından yararlanılmış, hazırlanan ölçek formu kartopu yöntemi ile ulaşılan katılımcılara e-posta yoluyla iletilmiştir. Ancak bu uygulama ile ulaşılan katılımcı sayısının yeterli olmaması sebebiyle matbu olarak hazırlanan ölçek formları yine kartopu yöntemi ile katılımcılara ulaştırılmıştır.

Ankara'da çalışmayı sürdüren hemşirelerden oluşan toplam 335 gönüllü katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların 216'sı çevrimiçi olarak, 99 katılımcıdan ise matbu formlar aracılığı ile veri toplanmıştır. Çevrimiçi katılım sağlayanlardan 67'si formları yarım bıraktıkları için araştırma dışında tutulmuştur. Katılımcıları örnekleme dahil etme kriteri olarak en az 1 yıldır aynı kurumda ve aynı serviste çalışıyor olmak koşulu belirlenmiştir. Hemşirelerin farklı birimlerde yürütmekte oldukları faaliyetlerin farklı sorumluluklar içereceği dikkate alınarak uygulama benzerliği taşıması açısından bir diğer dışlama kriteri olarak hastanenin servisler dışındaki birimlerinde (ör. Ameliyathane, idari birimler) çalışıyor olmak belirlenmiştir. Mevcut iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az olan 8 katılımcı ile ameliyathanede, idari birimler ve birinci basamak muayene merkezinde çalışan toplam 9 katılımcı araştırma dışında tutulmuştur. Veriler; hatalı giriş, rastgele ve sistematik işaretleme açısından incelenmiş sonrasında z puanları hesaplanarak

uç değer analizi yapılmıştır. Bu kapsamda 3 katılımcı uç değer analizleri sonucu araştırmadan çıkarılırken hatalı veri girişi ya da sistematik işaretleme sonucu araştırma dışında bırakılan katılımcı olmamıştır.

Tablo 3.1. Çalışmanın Örneklemine ait Demografik Değişkenlerin Sıklık ve Yüzdeler Değerleri

| Değişken | | Sıklık | Yüzde (%) |
|-----------------------------|--------------------|---------------|-----------|
| Yaş | | | |
| | 21-25 | 41 | 16,5 |
| | 26-30 | 40 | 16,1 |
| | 31-35 | 30 | 12,1 |
| | 36-40 | 39 | 15,7 |
| | 41-45 | 62 | 25 |
| | 46-50 | 17 | 6,9 |
| | Belirtilmemiş | 19 | 7,7 |
| Medeni Durum | | | |
| | Bekar | 106 | 42,7 |
| | Evli | 142 | 57,3 |
| Eğitim Seviyesi | | | |
| | Lise | 57 | 23,0 |
| | Üniversite | 163 | 65,7 |
| | Üniversite sonrası | 28 | 11,3 |
| Çalışılan Kurum Türü | | | |
| | Kamu | 163 | 65,7 |
| | Özel | 85 | 34,3 |
| Çalışma Süresi | Hayatı | Toplam | |
| | 1-3 yıl | 33 | 13,3 |
| | 4-6 yıl | 26 | 10,5 |
| | 7-10 yıl | 50 | 20,2 |
| | 11 yıl ve üzeri | 139 | 56,0 |

Sağlıklı veri elde edildiği değerlendirilen toplam 248 katılımcı ile veri analizlerine devam edilmiştir. Katılımcıların yaşları 21 ile 50 arasında değişmektedir ($\bar{X}=35.3$, $SS=8.8$), 19 katılımcı ise yaşını belirtmemiştir. Medeni durum açısından katılımcıların 106'sı bekar (%42,7), 142'si (%57,3) ise evlidir. Eğitim seviyeleri değişen katılımcılardan 57'si (%23) lise, 163'ü (%65,7) üniversite, 28'i (%11,3) ise yüksek lisans ve doktora mezunudur. Katılımcıların 163'ü (%65,7) kamu, 84'ü

(%33,9) ise özel sektör çalışanıdır. Aynı zamanda katılımcıların çalışma hayatında geçirdikleri toplam süre hakkında bilgi alınmıştır. Buna göre katılımcıların 33'ü (%13,3) çalışma hayatının ilk üç yılında bulunmakta, 4-6 yıl arası çalışma hayatında bulunan kişi sayısı 26 (%10,5) 7-10 yıl arası deneyimi olan kişi sayısı 50 (%20,2) 11 yıl ve üzeri olan kişi sayısı ise 139'dur (%56). Çalışmaya katılan katılımcılara ait demografik değişkenler ile bu değişkenlere ait sıklık ve yüzdeler Tablo 3.1'de özetlenmiştir. Her ne kadar son yıllarda erkek hemşireler de meslekte yer almaya başlamış olsa da bu araştırmada katılımcıların tamamının kadın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Görev Yapmakta Oldukları Servislere ait Sıklık ve Yüzdeler

| Servis | Sıklık | Yüzde (%) |
|-------------------------|--------|-----------|
| Belirtilmemiş | 24 | 9,7% |
| Acil Servis | 26 | 10,5% |
| Cerrahi Servisi | 19 | 7,7% |
| Pediyatri | 5 | 2,0% |
| İç Hastalıkları | 32 | 12,9% |
| Endokrinoloji | 7 | 2,8% |
| Enfeksiyon Hastalıkları | 5 | 2,0% |
| Genel cerrahi | 4 | 1,6% |
| Göğüs Hastalıkları | 11 | 4,4% |
| Hematoloji | 13 | 5,2% |
| Jinekoloji | 6 | 2,4% |
| Kardiyoloji | 14 | 5,6% |
| Kbb | 6 | 2,4% |
| Onkoloji | 8 | 3,2% |
| Ortopedi | 9 | 3,6% |
| Palyatif | 11 | 4,4% |
| Pandemi | 21 | 8,5% |
| Plastik Cerrahi | 5 | 2,0% |
| Psikiyatri | 9 | 3,6% |
| Üroloji | 13 | 5,2% |

Katılımcıların hangi serviste görev yaptıkları hakkında toplanan bilgiye göre; en fazla katılımcının dahiliye 32 kişi ile (%12,9) ve acil serviste 26 kişi ile (%10,5) görev yapmakta olduğu görülmüş, diğer servislerde görev yapan katılımcılar ile ilgili bilgiler Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Demografik bilgilere ek olarak, katılımcıların normal görev yerleri dışında pandemi için ayrılmış bir serviste çalışma süreleri hakkında da bilgi toplanmıştır. Buna göre katılımcıların 99'u (%39,9) pandemi için ayrılmış bir serviste görev yapmıştır.

3.1.2. Veri Toplama Araçları

3.1.2.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların yaş, eğitim durumu, medeni durumları, yaşadıkları yer, çalıştıkları kurum/kuruluş türü, çalıştıkları servis ve kaç yıldır aktif çalışma hayatında buldukları hakkında araştırmacı tarafından hazırlanan sorular sorulmuştur. Bu sorulara ek olarak Covit-19 pandemisi için özel bir serviste çalışıp çalışmadıkları, çalışanların ise ne kadar süre bu serviste çalıştıkları üzerine sorularda eklenmiştir.

3.1.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri

Orijinali Gruys ve Sackett (2003) tarafından geliştirilen ölçeğin bu tez çalışması kapsamında uyarlama çalışması yapılmış ve elde edilen bulgular birinci ön çalışmada özetlenmiştir. Uyarlama çalışması sonucunda, toplam 46 madde ve 10 faktörden meydana gelen ölçek elde edilmiştir. Ölçek 7'li puanlandırmayı kullanmakta; katılımcılardan listelenen davranış biçimlerini gerçekleştirme olasılıklarını puanlamaları istenmektedir. Ölçekte "hiçbir koşulda bu davranışı sergilemem" şeklinde verilen tepki 1 puan anlamına gelirken; 7 puan "birçok koşulda bu şekilde davranırım" anlamına gelmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 46 maksimum puan ise 322'dir. Ölçekte yer alan her boyut için hesaplanan iç tutarlık katsayıları; zamanı kötüye kullanma (10 madde) .88, saldırı

(7 madde) .88, kaynakları ve parayı kötüye kullanma (6 madde) .65, alkol kullanımı (3 madde) .76, kasıtlı zarar vermek (5 madde) .77, haksız kullanım (3 madde) .62, tehlikeli davranışlar (2 madde) .51, uygunsuz sözel davranışlar (4 madde) .71, yalan (3 madde) .70, mala zarar verme (3 madde) .41 olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilendiği anlamına gelmektedir.

Sonuç olarak 46 maddeden oluşan üretkenlik karşıtı iş davranışları envanterinden Martinko ve arkadaşları (2002) Nedensel Akıl Yürütme modeli çerçevesinde belirlenmiş olan misilleme ve kişiye yönelik üretkenlik davranışlarını içeren iki ayrı puan hesaplanmıştır.

Ana çalışma kapsamında hemşire örnekleminde elde edilen *misilleme tarzı* üretkenlik karşıtı iş davranışlarını içeren maddelerden hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .87, *kişiye yönelik* üretkenlik davranışlarına ait katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Puanlara dair ortalama ve standart sapma değerleri ile Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.3'ten takip edilebilir.

Tablo 3.3. Misilleme Tarzı ve Kişiye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına ait Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri

| | Ort. | SS | Cronbach Alfa | Madde Sayısı |
|-----------------------------|------|-----|---------------|--------------|
| Misilleme tarzı ÜKİD | 34,1 | 9,3 | ,87 | 29 |
| Kişiye yönelik ÜKİD | 20,5 | 7,6 | ,90 | 17 |

3.1.2.3. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği

Bu tez çalışması kapsamında ikinci ön çalışma ile Türk örneklemine uyarlaması yapılmış olan İş Yeri için Açıklama Tarzı Ölçeğinin orijinal formu Smith vd. (2013) tarafından geliştirilmiştir.

Bu tez çalışması kapsamında yürütülmüş olan 2. ön çalışma sonucu elde edilmiş olan yapı ile; iş kolu farkı gözetmeksizin oluşturulmuş olan 7 negatif hipotetik senaryodan oluşmuş olan ölçek, atıf teorisinin üç alt boyutu olan nedensellik, tutarlılık ve globallik boyutları üzerinden ölçüm almaktadır. Her ölçek maddesini takiben katılımcılardan söz konusu maddeyi bu üç alt boyut açısından ayrı ayrı değerlendirmeleri istenmektedir. Alt boyutlar değerlendirilirken 7'li puanlamadan yararlanılmakta, *nedensellik* boyutunda durumun kimden kaynaklandığı sorusuna cevaben "1= kesinlikle benden kaynaklı değil ya da 7 = tamamen benden kaynaklı" arasında seçim yapılırken, *tutarlılık* boyutunda olay gelecekte tekrar edecek midir sorusuna "1= asla ve 7= her zaman" arasında seçim yapılmakta, *globallik* boyutunda ise, bu durum hayatınızın diğer alanlarını da etkilemekte midir sorusuna "1= sadece bu durumu ve etkiler 7= hayatımın her alanını etkilemektedir" arasında seçim yapmaları istenmektedir. Ölçeğin her bir alt boyutundan en az 7 en fazla 49 puan alınabilir. Ölçeğin nedensellik boyutunda yüksek puan almak, daha fazla içsel yüklemeler yapıldığı, tutarlılık boyutundan yüksek puan almak, yüklemelerin daha tutarlı olduğu, globallik boyutunda ise yüksek puan alan bireylerin daha genel yüklemeler yaptığı anlamına gelmektedir. Bu tez kapsamında yürütülmüş olan Türkçeye uyarılma çalışmasında ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları; nedensellik .71, tutarlılık .83 ve globallik ise .84 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin ana çalışma kapsamında yürütülen analizleri sonucunda alt boyutları için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; *nedensellik* boyutu için .75, *tutarlılık* boyutu için .81, globallik boyutu için ise .86'dır. Boyutlara ait hesaplanan değerler Tablo 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4. İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeğine ait Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri

| | Ort. | SS | Cronbach Alfa | Madde Sayısı |
|--------------------|------|-----|---------------|--------------|
| Nedensellik | 21,9 | 8,1 | .86 | 7 |
| Tutarlılık | 23,3 | 9,1 | .81 | 7 |
| Globallik | 18,0 | 9,2 | .86 | 7 |

3.1.2.4. Örgütsel Adalet Ölçeği

Orijinali Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği, 3 alt boyuttan oluşmaktadır. *Adil dağıtım* boyutu ile 5 madde vasıtası ile sorgulanmakta, ücret, iş yükü, sorumluluklar vb. faktörlerin adilliyini tayin etmeyi amaçlamaktadır. Çalışanların fikri, bilginin yansız toplanması gibi faktörleri içeren *Adil İşlem* boyutu 6 madde, çalışanların ihtiyaçlarının dikkate alınma algısını içeren *Adil Etkileşim* boyutu ise 9 maddeden oluşarak toplam 20 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmektedir. 5'li Likert tipi puanlamaya tabi olan maddelerden üç ayrı toplam puan hesaplanmakta puan arttıkça örgütsel adalet algısı yükselmektedir. Ölçekten bir katılımcının alabileceği en az toplam puan 20 iken alınabilecek en yüksek puan 100'dür. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı adil dağıtım boyutunda .74, adil işlem ölçeğinde .85, adil etkileşim ölçeğinde .92 olarak hesaplanmaktadır (Niehoff ve Moorman, 1993).

Yıldırım (2002) tarafından Örgütsel Adalet Ölçeğinin Türk örnekleme uyarlanması için geçerlik güvenirlik çalışması yapılmıştır. Her boyut için hesaplanan iç tutarlık katsayıları adil dağıtım boyutunda .23, adil işlem ölçeğinde .89, adil etkileşim ölçeğinde ise .95 olarak rapor edilmiştir. Test tekrar test güvenirliği adil dağıtım boyutu için .44, adil işlem ölçeği için .65 ve adil etkileşim ölçeği için .73 hesaplanmıştır (Yıldırım, 2002).

Ana çalışma kapsamında ölçeğin üç farklı alt ölçeği için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları adil dağıtım ölçeği için .87, adil işlem ölçeği için .90, adil etkileşim ölçeği için ise .97 olarak hesaplanmıştır. Adalet ölçeğinin toplam

puanı için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı ise .97 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri ile katsayıları Tablo 3.5'te özetlenmiştir.

Tablo 3.5. Örgütsel Adalet Ölçeğine ait Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri

| | Ort. | SS | Cronbach Alfa | Madde Sayısı |
|-----------------------|------|------|---------------|--------------|
| Adil Dağıtım | 13,8 | 5,3 | ,87 | 5 |
| Adil İşlem | 16,1 | 6,1 | ,90 | 6 |
| Adil Etkileşim | 26,9 | 9,3 | ,97 | 9 |
| Adalet Toplam | 56,8 | 19,3 | ,97 | 20 |

3.1.2.5. Bilişsel Çarpıtmalar Ölçeği

Bilişsel çarpıtmaları ölçmek amacıyla Covin ve ark.(2011) tarafından geliştirilen Cognitive Distortion Scale (CDS) bireylerin 10 farklı bilişsel çarpıtmayı (Zihin Okuma, Felaketleştirme, İki Uçlu Biçimde Düşünme, Duygudan Sonuca Varma, Etiketleme, Zihinsel Filtreleme, Aşırı Genelleme, Kişiselleştirme, Zorunluluk İfadeleri, Olumluyu Azımsama veya Yok Sayma) yapma eğilimlerini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Yürütülen araştırmada 318 üniversite öğrencisine; bilişsel çarpıtmaların adı ve kısa açıklamalarını içeren önergenin ardından (söz konusu bilişsel çarpıtmayı içeren) iki olası senaryo sunulmuş, katılımcılara (her bir senaryo için ayrı ayrı olacak şekilde) benzer davranışları ne sıklıkla sergiledikleri 7'li puanlama vasıtası ile sorulmuştur. Puanlamada 1= Asla, 2= Çok nadir 3=Ara sıra 4=Bazen 5=Sık 6=Oldukça sık 7=Her zaman anlamına gelmektedir. Katılımcıların ölçekten alabileceği en düşük puan 20 en yüksek puan ise 140'tır. Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı araştırmacılar tarafından .85 gibi yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır.

Özdel, ve ark. (2014) CDC'nin klinik olan ve olmayan iki farklı örnekleme yürüttükleri çalışmalarında ölçeğin iç tutarlılık Cronbach alfa katsayılarının klinik örneklem için .93, klinik olmayan örneklem için ise .91 bulmuştur. CDC'nin Türkçe

uyarlama çalışması Ardaniç (Ardaniç, 2017) tarafından Bilişsel Çarpıtmalar Ölçeği adı altında 288 gönüllü katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırma orijinal formuna sadık kalarak hazırlanmış, Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .88 olarak hesaplanmış, Türk örnekleme için uygun olduğu sonucuna varılmıştır (Ardaniç, 2017). Bilişsel çarpıtmalar ölçeğinden elde edilen yüksek puan daha fazla bilişsel çarpıtma yapıldığı ifade etmektedir.

Bu çalışma kapsamında ölçekten elde edilmiş olan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .92 olarak hesaplanmış, ortalama ve standart sapma değeri ile birlikte bu katsayı Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6. Bilişsel Çarpıtmalar Ölçeğine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri

| | Ort. | SS | Cronbach Alfa | Madde Sayısı |
|---------------------------------|------|------|---------------|--------------|
| Bilişsel Çarpıtma Ölçeği | 54,7 | 19,6 | ,92 | 20 |

3.1.3 İşlem

Araştırmada kullanılacak olan ölçekler için sorumlu araştırmacılardan gerekli izinlerin alınmasının ardından kartopu metodundan faydalanılarak, çevrimiçi olarak gönüllü katılımcılara ulaşılmıştır. Bu yöntem ile yeterli sayıda katılımcıya ulaşılamadığı görülerek ölçeklerin matbu olarak katılımcılara sunulması düşünülmüştür. Bu nedenle matbu olarak hazırlanan ölçek formları yine kartopu metodu kullanılarak ulaşılan katılımcılara sunulmuştur.

2020 yılı içerisinde gerçekleşen Covit-19 pandemisi nedeni ile sağlık çalışanlarına ulaşım maalesef kısıtlı kalmış, birçok hastane ve sağlık kuruluşu hastalar haricinde diğer faaliyetler için ziyaretçi kabul etmemiştir. Bununla birlikte iş yükü nedeni ile sağlık çalışanlarının araştırma faaliyetlerine katılmaya istekli olmadıkları, zaman ayırmak istemedikleri gözlemlendiğinden her iki metot ile veri toplanmasına devam edilmiştir.

Ölçekler öncesinde, her katılımcıya bir yüksek lisans tezi kapsamında gönüllü olarak katılacakları bu araştırma ile ulaşılmak istenen amaçların ne olduğunu belirten Bilgilendirilmiş Onam Formunu sunulmuş, bu formun onaylanmasının ardından demografik bilgi formu katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Sonrasında Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri, İş Yeri İçin Açıklama Tarzı Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği ile Bilişsel Çarpıtmalar Ölçeği katılımcılara seçkisiz bir sıra ile sunulmuştur. Ölçeklerin tamamını eksiksiz dolduran 248 katılımcının verileri dikkate alınmıştır. Ölçekleri yarım bırakan 67 katılımcı ise araştırma dışında tutulmuştur. Demografik bilgiler dışında kalan ölçeklerin toplam madde sayısı 107'dir ve 45 dakika süren uygulama ile veri toplama süreci tamamlanmıştır.

4.BÖLÜM

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yürütülmüş olan istatistiksel analizlere yer verilecektir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 21.0 paket programından ve PROCESS Makro v4.0 Hayes (2018) eklentisinden faydalanılarak düzenlenen aracılık etkisini test etmek için Model 7 kullanılmıştır.

4.1 ÖLÇEKLER ARASI KORELASYONLAR

Tez çalışması kapsamında kullanılan ölçeklerden elde edilen puanlara ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de özetlenmiştir.

Tablo 4.1. Değişkenlere Ait Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Ölçek Puanları | Ortalama(M) | Standart Sapma (SD) |
|------------------|-------------|---------------------|
| Nedensellik | 21,9 | 8,1 |
| Tutarlılık | 23,3 | 9,1 |
| Globallik | 18,0 | 9,1 |
| Adil dağıtım | 13,8 | 5,3 |
| Adil işlem | 16,1 | 6,1 |
| Adil etkileşim | 27 | 9,3 |
| Adalet toplam | 56,8 | 19,3 |
| Misilleme Tarzı | 34,1 | 9,3 |
| Kişiyeye Yönelik | 20,5 | 7,6 |
| Bilişsel_T | 54,7 | 19,6 |

- Nedensellik: İş Yeri için Açıklama Tarzı Ölçeği Nedensellik Puanı, Tutarlılık: İş Yeri için Açıklama Tarzı Ölçeği Tutarlılık Puanı; Globallik: İş Yeri için Açıklama Tarzı Ölçeği Globallik Puanı, Adil Dağıtım: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Dağıtım Boyutu, Adil İşlem: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil İşlem Boyutu, Adil Etkileşim: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Etkileşim Boyutu, Misilleme: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri Misilleme Puanı, Kişiyeye Yönelik: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri Kişiyeye Yönelik Davranışlar Puanı, Bilişsel_T: Bilişsel Çarpıtmalar Ölçeği Toplam puanı.

Ölçek puanları arasındaki ilişkinin anlaşılabilmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Ölçekler ve analiz çalışması

kapsamında kullanılan alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarına Tablo 4.2'de yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Ölçekler ve Alt Boyutları Arası İlişkiler

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|----|
| 1 Adil Dağıtım | 1 | | | | | | | | | |
| 2 Adil İşlem | ,75** | 1 | | | | | | | | |
| 3 Adil Etkileşim | ,72** | ,89** | 1 | | | | | | | |
| 4 Adalet Toplam | ,86** | ,95** | ,96** | 1 | | | | | | |
| 5 Nedensellik | ,19** | ,20** | ,20** | ,21** | 1 | | | | | |
| 6 Tutarlılık | ,02 | ,08 | ,06 | ,06 | ,60** | 1 | | | | |
| 7 Globallik | ,08 | ,22** | ,22** | ,20** | ,54** | ,73** | 1 | | | |
| 8 Bilişsel_T | ,07 | ,18** | ,19** | ,17** | ,21** | ,24** | ,38** | 1 | | |
| 9 ÜKİD_Mis | ,00 | -,07 | ,00 | -,02 | ,15* | ,07 | ,07 | ,04 | 1 | |
| 10 ÜKİD_Kişi | -,07 | -,10 | -,06 | -,07 | ,15** | ,11* | ,05 | -,03 | ,77** | 1 |

• ** $p < .01$, * $p < .05$

- Adil Dağıtım: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Dağıtım Boyutu, Adil İşlem: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil İşlem Boyutu, Adil Etkileşim: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Etkileşim Boyutu, Nedensellik: İş Yeri için Açıklama Tarzı Ölçeği Nedensellik Puanı, Tutarlılık: İş Yeri için Açıklama Tarzı Ölçeği Tutarlılık Puanı, Globallik: İş Yeri için Açıklama Tarzı Ölçeği Globallik Puanı, Bilişsel_T: Bilişsel Çarpıtmalar Ölçeği Toplam puanı, ÜKİD_Mis: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanteri Misilleme Tarzı Davranışlar Puanı, ÜKİD_Kişi: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kişiyeye Yönelik Davranışlar puanı.

Tablo 4.2'de görülebildiği gibi misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışlarının; kişiye yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar ($r = .77$, $p < .01$) ve açıklama tarzlarından nedensellik ($r = .15$, $p < .05$) ile pozitif ve anlamlı yönde ilişkisi bulunmaktadır.

Bir diğer üretkenlik karşıtı iş davranışı olan kişiye yönelik davranışların ise; açıklama tarzının alt boyutları olan nedensellik ($r = .15$, $p < .01$) ve tutarlılık ($r = .11$, $p < .01$) ile pozitif ve anlamlı ilişki içerisindedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları ile adalet ölçeği arasından negatif ilişki olduğu görülmekte ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır. Bununla birlikte kişiye yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar ile bilişsel çarpıtmalar arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmasına rağmen yine bu ilişkide istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Adil dağıtım boyutunun; açıklama tarzlarından nedensellik ($r = .19, p < .01$) ile pozitif ve anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Adil işlem boyutu açıklama tarzlarından nedensellik ($r = .20, p < .01$) ve globallik ile ($r = .22, p < .01$) pozitif ve anlamlı ilişki içerisinde, aynı zamanda Bilişsel çarpıtmalar ile de ($r = .18, p < .01$) pozitif ve anlamlı ilişkiindedir. Adalet ölçeğinin son alt boyutu olan adil etkileşim boyutunun ise nedensellik ($r = .20, p < .01$) ve globallik ($r = .22, p < .01$) yüklem tarzları ile bilişsel çarpıtmalar ($r = .19, p < .01$) ile yine pozitif yönde ve anlamlı ilişkisi içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Adalet ölçeğinin toplam puanı; açıklama tarzlarından nedensellik ($r = .21, p < .01$) ve globallik ile ($r = .22, p < .01$) pozitif ve anlamlı ilişki içerisindedir. Son olarak adalet toplam puanı bilişsel çarpıtmalar ölçeği ile de ($r = .17, p < .01$) pozitif ve anlamlı ilişki içerisindedir.

Bilişsel çarpıtmalar ölçeği üç farklı açıklama tarzı olan nedensellik ($r = .21, p < .01$), tutarlılık ($r = .24, p < .01$) ve globallik ($r = .38, p < .01$) boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içerisindedir.

Açıklama tarzı ölçeğinin alt boyutları kendi içinde değerlendirildiğinde nedenselliğin, tutarlılık ($r = .60, p < .01$) ve globallik ($r = .54, p < .01$) ile tutarlılığın ise globallik ($r = .73, p < .01$) ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkisi görülmektedir.

4.2 ÖRGÜTSEL ADALET İNANCI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDA NEDENSEL YÜKLEMELERİN ARACILIK ROLÜNE VE BİLİŞSEL ÇARPITMALARIN DÜZENLEYİCİ ROLÜNE İLİŞKİN ANALİZLER

Araştırmanın bu aşamasında bireylerin örgütsel adalet inançları ile sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin açıklanmasında bilişsel

çarpıtmaların düzenlediği nedensel yüklemeye yanlılıklarının aracılık rolü Model 7 düzenlenen aracı (moderated madiation) üzerine yapılan analizler yer almaktadır. Bu analizlerde Hayes'in (2018) "bootstrapp" yöntemine dayanarak dolaylı etki yaklaşımından yararlanılmış, SPSS 21.0 paket programına eklenti yolu ile çalıştırılan PROCESS Makro v4.0 kullanılmıştır.

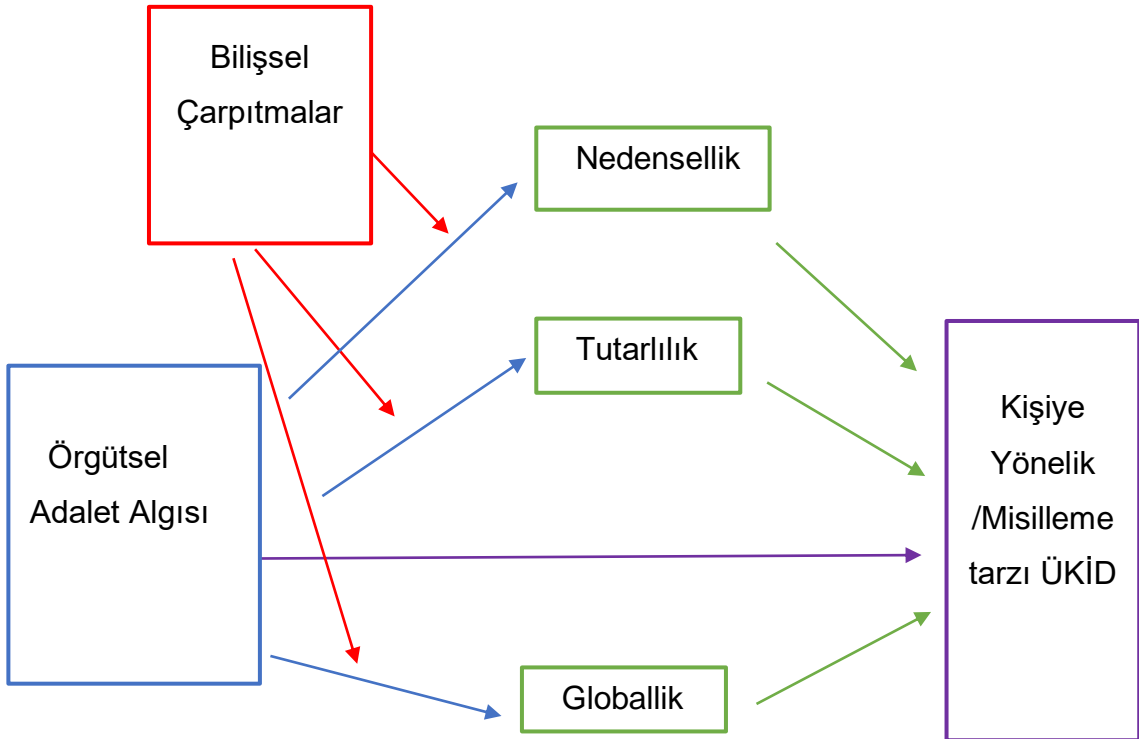
Ana çalışma kapsamında Martinko ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan modelin sınanması amacıyla yürütülecek olan analizlerde, kişiye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları Martinko ve arkadaşları (2002) önerdiği gibi iki farkı bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve bu kapsamda iki ayrı model analizi yürütülerek her bir bağımlı değişkene ait veriler ayrı ayrı rapor edilmiştir.

Martinko ve arkadaşları (2002 sy:42) modeli çerçevesinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında durumsal belirleyici olarak nitelenmiş olan adalet algısı bu araştırma da bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Her ne kadar alan yazınında üretkenlik karşıtı iş davranışları ile adalet algısının alt boyutları ile ilişkisi incelenmiş (ör: Behrem, 2017; Chang ve Smithikrai, 2010; Chernyak-Hai ve Tziner, 2014) ve daha çok adil işlem boyutu ile ilişkili olduğu (Cohen-Charash ve Spector, 2001) ortaya konmuş olsa da, bir önceki bölümde yer verildiği gibi örgütsel adalet ölçeği ve üç alt boyutu üzerine yürütülmüş olan korelasyon analizi sonucunda adaletin üç alt faktörü olan; adil işlem, adil etkileşim ve adil dağıtım algılarının birbirleri ile aralarındaki korelasyonların yüksek olduğu görülmüştür. Bu yüksek ilişki değerlerine dayanılarak örgütsel adalet değişkeni üç alt faktörün toplam puanı ile hesaplanmıştır.

Her iki analizde de bilişsel çarpıtmalar değişkeni örgütsel adalet ölçeğinin ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırma modeline uygun olduğu değerlendirilen “düzenlenen aracı (moderated mediation) Model 7” kullanılmıştır. Her iki analiz için nedensel yüklemeye ölçeğinin alt boyutları olan nedensellik, tutarlılık ve globallik boyutları aracı değişkenler olarak kullanılarak rapor edilmiştir. Bu analizler için 5000 kişilik örneklem ile %95 güven aralığından faydalanılmıştır. Aracı değişken üzerindeki düzenleyicinin rolü için kullanılan güven aralığı içerisinde “0” değerinin yer alması etkinin anlamlı olmadığını göstermektedir (Hayes, 2013).

Bu tez çalışmasında Martinko ve arkadaşları (2002) tarafından oluşturulan modelin test edilmesi amacı ile kullanılan araştırma modeli Şekil 4.1’de yer almaktadır. Modelde iki farklı bağımlı değişken (kişiyeye yönelik ve misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları) bulunmaktadır.



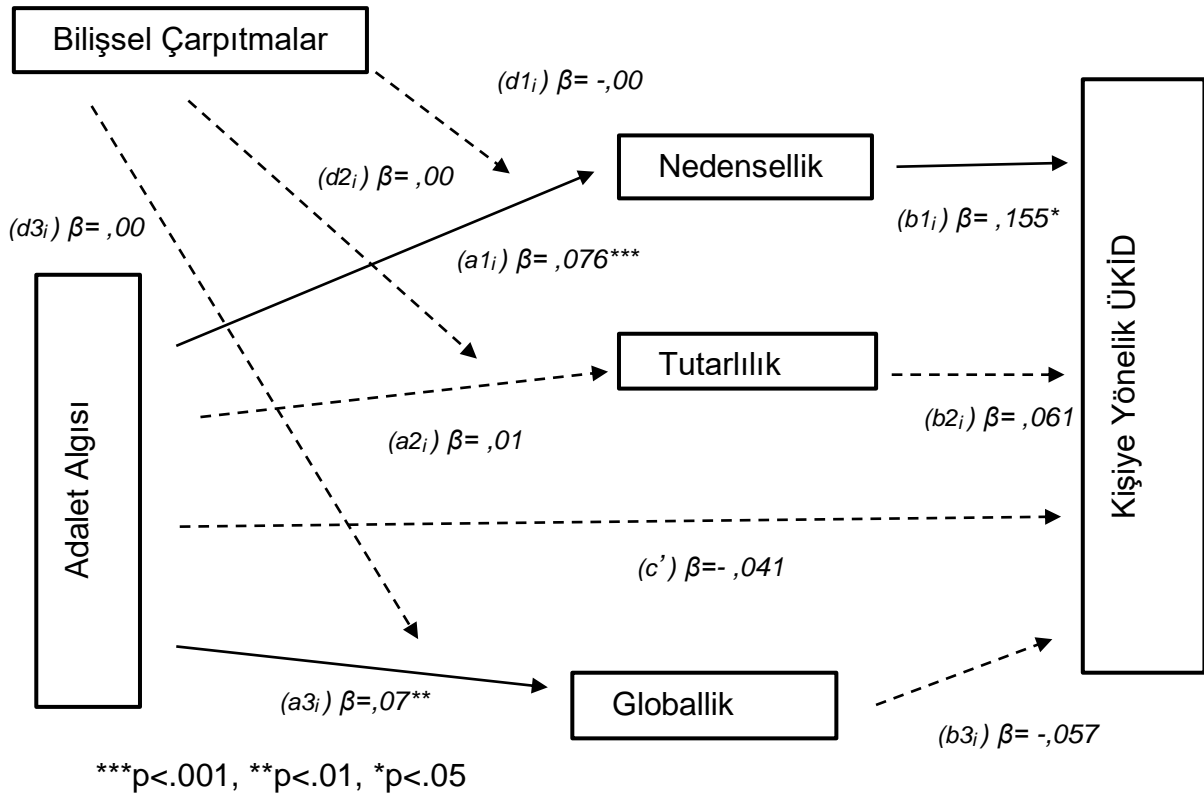
Şekil 4.1. Tez Çalışmasında Kullanılan Araştırma Modeli

Adalet puanının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki direkt etkisini tanımlamak için (c') kullanılmıştır. Adalet algısının bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi ile her bir aracı değişken (yükleme yanlılıkları) üzerinde yarattığı etkiyi anlatmak amacı ile (a_i), yolu kullanılmıştır. Bilişsel çarpıtmaların nedensel yükleme yanlılıkları üzerindeki düzenleyicilik etkisini belirtmek için (d_i) yolu kullanılmıştır. Son olarak (b_i) yolu ile yükleme yanlılıklarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi gösterilmiştir.

Test edilen araştırma modeli ile yapılan etki analizine ilişkin açıklamalar takip eden bölümlerde yer almaktadır.

4.2.1. Kişiyne Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkide Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyicilik ve Nedensel Yüklemelerin Aracılık Etkisine Ait Bulgular

Daha önce de üzerinde durulan ölçekler arası korelasyon analizleri dikkate alınarak ilk olarak kişiyne yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışından elde edilen bulgular Şekil 4.2'de özetlenmiştir.



Şekil 4.2. Adalet Puanı ve Kişiyeye Yönelik ÜKİD Arasındaki İlişkide Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyicilik ve Nedensel Yüklemelerin Aracılık Etkisine Ait Model

Şekil 4.2' ten takip edilebileceği gibi adalet algısının nedensellik ($a1_i$ yolu: $b = .076$, CI [.025, .128], $t = 2.91$, $p < .005$) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur. Ancak adalet algısı ve bilişsel çarpıtmaların nedensellik üzerindeki ortak etkisinin ($d1_i$ yolu: $b = .0002$, CI [-.002, .003], $t = .133$, $p = .8941$) anlamlı olmadığı görülerek bilişsel çarpıtmaların nedensellik boyutu üzerinde düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Bir diğer aracı değişken olan tutarlılık boyutunun etkisi incelendiğinde; adalet algısı ile tutarlılık boyutunun ($a2_i$ yolu: $b = .012$, CI [-.046, .070], $t = .408$, $p = .683$) ilişkisinin anlamsız olduğu bulunurken, bilişsel çarpıtmaların adalet algısı ile ortak etkisinin, ($d2_i$ yolu: $b = .002$, CI [-.001, .004], $t = 1.159$, $p = .2476$) anlamlı olmadığı görülerek bilişsel çarpıtmaların adalet algısı ile tutarlılık puanları arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Globallik boyutu ve adalet algısı arasındaki (a_{3i} yolu: $b=.069$, CI [.014 .124], $t = 2.458$ $p < .01$) ilişki anlamlı bulunmuştur. Bilişsel çarpıtmalar ile adaletin globallik üzerindeki ortak etkisi (d_{3i} yolu: $b=.002$, CI [-.000, .005], $t = 1.768$, $p = .0783$) anlamlı bulunmayarak, diğer iki aracı değişken de olduğu gibi bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir.

Nedenselliğin kişiye yönelik ÜKİD'i yordama gücü (b_{1i} yolu; $b=.155$, CI [.003, .305], $t = 2.01$, $p < .05$) anlamlı olarak hesaplanmış, tutarlılık puanlarının kişiye yönelik ÜKİD'i yordama gücünün (b_{2i} yolu; $b=.061$, CI [-.013, .226], $t = .73$, $p = .4632$) anlamlı olmadığı, globallik boyutu ile kişiye yönelik ÜKİD arasındaki ilişkinin ise (b_{3i} yolu; $b=-.057$, CI [-.213, .099], $t=-.72$, $p = .472$) anlamlı olmadığı görülmüştür.

Adalet algısının kişiye yönelik ÜKİD üzerindeki doğrudan etkisinin ise (c' yolu; $b=-.041$, CI [-.092, .010], $t = -1.58$, $p = .115$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (Bkz. Tablo 4.3).

Bilişsel çarpıtmaların nedensel yüklemelerin üç boyutu üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde; nedensellik boyutu ($b=.076$, CI [.024, .127], $t = 2.91$, $p < .005$), tutarlılık boyutu ($b=.116$, CI [.058, .173], $t = 3.94$, $p < .005$) ve globallik boyutu arasındaki ilişki ($b=.173$, CI [.119, .229], $t = 6.24$, $p < .005$) anlamlı bulunmuştur. Tüm veriler Tablo 4.3.'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Kişiyeye Yönelik ÜKİD ve Adalet Algısı Arasında Bilişsel Çarpıtmalar ve Nedensel Yüklemlerin Düzenlenen Aracılık Etkisine Ait Etki Noktası Tahmini ve Güven Aralıkları

| | | Nokta Tahmini | S | t | p | %95 Güven Aralığı | |
|--------------------|----------------------------|---------------|-----|-------|--------|-------------------|--------|
| | | | | | | Düşük | Yüksek |
| Nedensellik | | | | | | | |
| (a*b)+c' | Toplam | 21.87 | .50 | 43.58 | .00*** | 20.88 | 22.86 |
| a1 _i | DE_ Adalet | .08 | .03 | 2.91 | .00*** | .02 | .13 |
| | DE_ Bilişsel Çarpıtmalar | .08 | .03 | 2.91 | .00*** | .02 | .13 |
| d1 _i | OE_ Adalet ve Bilişsel | .00 | .00 | .133 | .89 | -.00 | .00 |
| b1 _i | DE_ Nedensellik- ÜKİD kişi | .15 | .08 | 2.01 | .04* | .00 | .30 |
| c' | DE_ Adalet-ÜKİD kişi | -.04 | .03 | -1.58 | .12 | -.09 | .01 |
| Tutarlılık | | | | | | | |
| (a*b)+c' | Toplam | 23.15 | .57 | 40.83 | .00*** | 22.03 | 24.27 |
| a2 _i | DE_ Adalet algısı | .01 | .03 | .41 | .53 | -.05 | .07 |
| | DE_ Bilişsel Çarpıtmalar | .12 | .03 | 3.94 | .00*** | .06 | .17 |
| d2 _i | OE_ Adalet ve Bilişsel | .00 | .00 | 1.16 | .17 | -.00 | .00 |
| b2 _i | DE_ Tutarlılık- ÜKİD kişi | .06 | .08 | .73 | .46 | -.103 | .23 |
| c' | DE_ Adalet- ÜKİD kişi | -.04 | .03 | -1.58 | .12 | -.092 | .01 |
| Globallik | | | | | | | |
| (a*b)+c' | Toplam | 17.85 | .54 | 33.17 | .00*** | 16.79 | 18.91 |
| a3 _i | DE_ Adalet Algısı | .07 | .03 | 2.46 | .01** | .01 | .12 |
| | DE_ Bilişsel Çarpıtmalar | .17 | .03 | 6.24 | .00*** | .12 | .23 |
| d3 _i | OE- Adalet ve Bilişsel | .00 | .00 | 1.77 | .08 | -.00 | .00 |
| b3 _i | DE_ Globallik- ÜKİD kişi | -.06 | .08 | .73 | .46 | -.10 | .23 |
| c' | DE_ Adalet- ÜKİD kişi | -.04 | .03 | -1.58 | .12 | -.092 | .01 |

- ***p<.001, **p<.01, *p<.05
- DE: Direk Etki, OE: Ortak Etki

Daha önce belirtildiği gibi örgütsel adalet algısı üzerindeki kuramsal bilgi göz önünde bulundurularak adil işlem, adil dağıtım ve adil etkileşim alt boyutlarından elde edilen puanlar ayrı ayrı yordayıcı değişken olarak belirlenerek analiz çalışmaları yürütülmüştür.

Buna göre; Adil etkileşim puanı ve kişiyeye yönelik ÜKİD arasındaki doğrudan etki (b=-.06, CI [-.169, .043], t=-1.16, p=.248) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Adil etkileşim boyutu ve nedensellik boyutu üzerinde bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi (b=.001, CI [-.005, .005], t=.03, p=.971) anlamlı bulunmamıştır. Bilişsel çarpıtmaların diğer iki nedensel yükleme üzerindeki

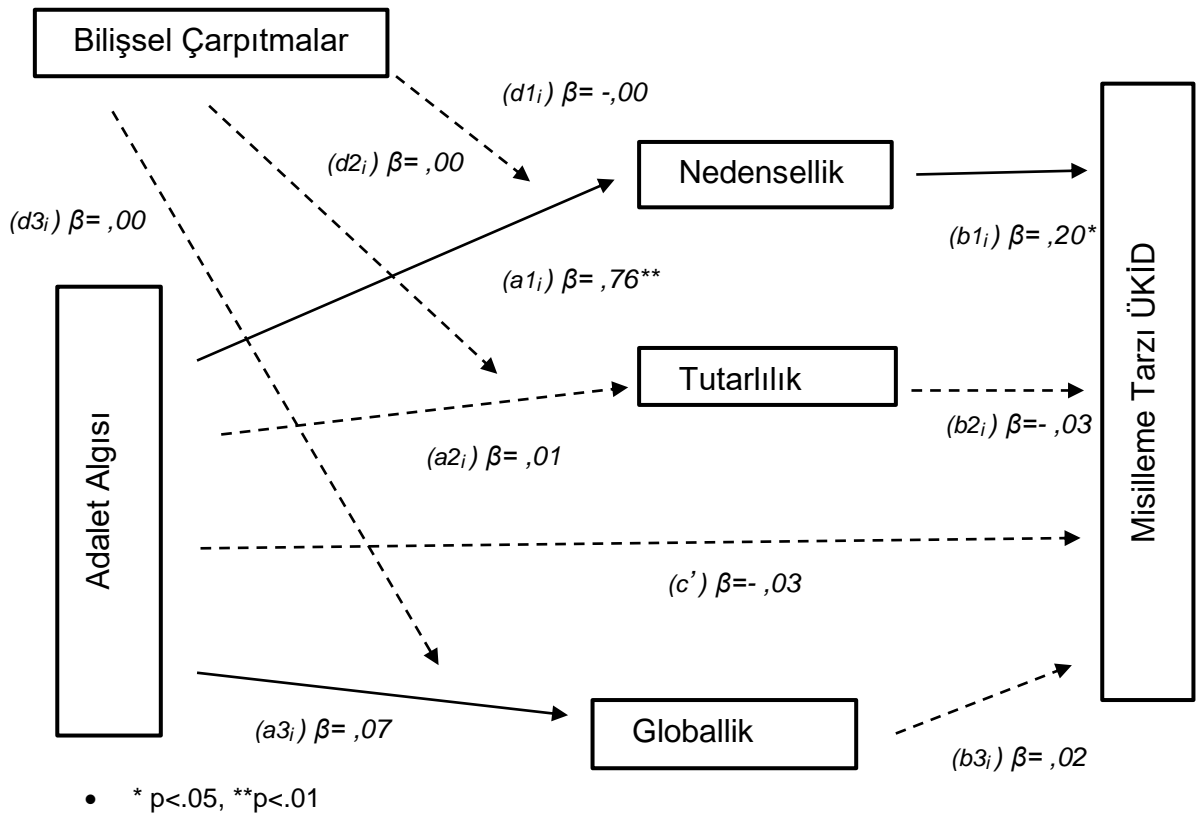
düzenleyicilik etkisi tutarlılık boyutu için ($b=.003$, CI $[-.002, .009]$, $t=1.17$, $p=.24$) ve globallik boyutu için ($b=.005$, CI $[-.000, .010]$, $t=1.74$, $p=.083$) hesaplanarak, yine istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Adil işlem puanı ve kişiye yönelik ÜKİD arasındaki doğrudan etki ($b=-.160$, CI $[-.320, .001]$, $t=-1.95$, $p=.05$) olarak hesaplanmış anlamlı olmadığı görülmüştür. Adil işlem boyutu ve nedensellik boyutu üzerinde bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi ($b=.002$, CI $[-.005, .009]$, $t=.52$, $p=.60$), tutarlılık boyutu ile ($b=.006$, CI $[-.002, .014]$, $t=1.36$, $p=.17$), globallik boyutu ile ($b=.006$, CI $[-.002, .014]$, $t=1.48$, $p=.14$) hesaplanarak istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

Son olarak, Adil dağıtım puanı ve kişiye yönelik ÜKİD arasındaki doğrudan etki ($b=-.13$, CI $[-.319, .048]$, $t=-1.45$, $p=.148$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Adil dağıtım boyutu ve nedensellik boyutu üzerinde bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi ($b=-.002$, CI $[-.011, .007]$, $t=-.49$, $p=.622$), tutarlılık boyutu ile ($b=.003$, CI $[-.007, .014]$, $t=.58$, $p=.559$), globallik boyutu ile ($b=.007$, CI $[-.002, .018]$, $t=1.50$, $p=.135$) hesaplanarak, bilişsel çarpıtmaların bu üç nedensel yükleme türü üzerindeki düzenleyicilik etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4.2.2. Misilleme Tarzı Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkide Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyicilik ve Nedensel Yüklemlerin Aracılık Etkisine Ait Bulgular

Misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları ve adil algısı arasındaki ilişki için yürütülen analiz sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir. Bu analize dair bulgular Şekli 4.3'ten takip edilebilir.



Şekil 4.3. Adalet Algısı ve Misilleme Tarzı ÜKİD Arasındaki İlişkide Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyicilik ve Nedensel Yüklemelerin Aracılık Etkisine Ait Model

Nedenselliğin misilleme tarzı ÜKİD üzerindeki doğrudan etkisi (b_{1i} yolu; $b = .200$, CI [.013, .387], $t = 2,10$ $p < .05$) anlamlı olarak hesaplanmış, tutarlılık boyutunun doğrudan etkisi (b_{2i} yolu; $b = -.038$, CI [-.241, .166], $t = -.36$ $p = .715$), ve son nedensel yüklemeye olan globalliğin misilleme tarzı ÜKİD üzerindeki doğrudan etkisi ise (b_{3i} yolu; $b = -.017$, CI [-.176, .209], $t = .17$ $p = .864$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

Adalet algısının misilleme tarzı ÜKİD üzerindeki direk etkisinin ise (c' yolu; $b = -.028$, CI [-.091, .035], $t = -.87$, $p = .385$) ile istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (Bkz. Tablo 4.4.).

Tablo 4.4. Misilleme Tarzı ÜKİD ve Adalet Algısı Arasında Bilişsel Çarpıtmaların Aracılık ve Nedensel Yüklemelerin Düzenleyici Etkisine Ait Noktası Tahmini ve Güven Aralıkları

| | | Nokta Tahmini | S | t | p | %95 Güven Aralığı | |
|--------------------|--------------------------|---------------|-----|-------|--------|-------------------|--------|
| | | | | | | Düşük | Yüksek |
| Nedensellik | | | | | | | |
| (a*b)+c' | Toplam | 21.87 | .50 | 43.58 | .00*** | 20.88 | 22.86 |
| a1 _i | DE_ Adalet Algısı | .08 | .03 | 2.91 | .00*** | .02 | .13 |
| | DE_ Bilişsel Çarpıtmalar | .08 | .03 | 2.91 | .00*** | .02 | .13 |
| d1 _i | OE_ Adalet ve Bilişsel | .00 | .00 | .133 | .89 | -.00 | .00 |
| b1 _i | DE_ Nedensellik-ÜKİD Mis | .20 | .09 | 2.10 | .04* | .013 | .387 |
| c' | DE_ Adalet-ÜKİD Mis | .03 | .03 | -.87 | .38 | -.091 | .035 |
| Tutarlılık | | | | | | | |
| (a*b)+c' | Toplam | 23.15 | .57 | 40.83 | .00*** | 22.03 | 24.27 |
| a2 _i | DE_ Adalet Algısı | .01 | .03 | .41 | .53 | -.05 | .07 |
| | DE_ Bilişsel Çarpıtmalar | .12 | .03 | 3.94 | .00*** | .06 | .17 |
| d2 _i | OE_ Adalet ve Bilişsel | .00 | .00 | 1.16 | .17 | -.00 | .00 |
| b2 _i | DE_ Tutarlılık-ÜKİD Mis | -.04 | .10 | -.36 | .71 | -.24 | .17 |
| c' | DE_ Adalet-ÜKİD Mis | .03 | .03 | -.87 | .38 | -.09 | .03 |
| Globallik | | | | | | | |
| (a*b)+c' | Toplam | 17.85 | .54 | 33.17 | .00*** | 16.79 | 18.91 |
| a3 _i | DE_ Adalet Algısı | .07 | .03 | 2.46 | .01** | .01 | .12 |
| | DE_ Bilişsel Çarpıtmalar | .17 | .03 | 6.24 | .00*** | .12 | .23 |
| d3 _i | OE_ Adalet ve Bilişsel | .00 | .00 | 1.77 | .08 | -.00 | .00 |
| b3 _i | DE_ Globallik-ÜKİD Mis | .02 | .10 | .17 | .86 | -.18 | .21 |
| c' | DE_ Adalet-ÜKİD Mis | .03 | .03 | -.87 | .38 | -.09 | .03 |

- ***p<.001, **p<.01, *p<.05
- DE: Direk Etki, OE: Ortak Etki

Bir önceki bölümde olduğu gibi adil işlem, adil dağıtım ve adil etkileşim alt boyutlarından elde edilen puanlar ayrı ayrı yordayıcı değişken olarak belirlenerek analiz çalışmaları yürütülmüştür.

Adil etkileşim puanı ve misilleme tarzı ÜKİD arasındaki doğrudan etki ($b=-.03$, CI $[-.163, .100]$, $t=-.471$, $p=.638$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Adil etkileşim boyutu ve nedensellik boyutu üzerinde bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi ($b=.001$, CI $[-.005, .005]$, $t=.03$, $p=.971$), tutarlılık boyutu üzerindeki düzenleyicilik etkisi ($b=.003$, CI $[-.002, .009]$, $t=1.17$, $p=.24$), globallik boyutu ile ($b=.005$, CI $[-.000, .010]$, $t=1.74$, $p=.083$) hesaplanarak, bilişsel

çarpıtmaların bu üç nedensel yükleme türü üzerindeki düzenleyicilik etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Adil işlem puanı ve misilleme tarzı ÜKİD arasındaki doğrudan etki ($b=-.164$, CI $[-.362, .035]$, $t=-1.62$, $p=.106$) hesaplanarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Adil işlem boyutu ve nedensellik boyutu üzerinde bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi ($b=.002$, CI $[-.005, .009]$, $t=.52$, $p=.60$), tutarlılık boyutu ile ($b=.006$, CI $[-.002, .014]$, $t=1.36$, $p=.17$), globallik boyutu ile ($b=.006$, CI $[-.002, .014]$, $t=1.48$, $p=.14$) hesaplanarak istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

Son adalet boyutu olan, Adil dağıtım puanı ve misilleme tarzı ÜKİD arasındaki doğrudan etki ($b=-.55$, CI $[-.282, .172]$, $t=-.47$, $p=.633$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Adil dağıtım boyutu ve nedensellik boyutu üzerinde bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi ($b=-.002$, CI $[-.011, .007]$, $t=-.49$, $p=.622$), tutarlılık boyutu ile ($b=.003$, CI $[-.007, .014]$, $t=.58$, $p=.559$), globallik boyutu ile ($b=.007$, CI $[-.002, .018]$, $t=1.50$, $p=.135$) hesaplanarak, bilişsel çarpıtmaların bu üç nedensel yükleme türü üzerindeki düzenleyicilik etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Özetlenmiş olan verilerden de anlaşılacağı gibi adalet algısının üç alt boyutundan elde edilen verilerde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır.

4.3.Sonuç

Elde edilmiş olan bulgular özetlenecek olursa; bilişsel çarpıtmaların, algılanan örgütsel adalet algısı ve üç farklı yükleme tarzı arasında düzenleyici rol oynayacağına dair belirlenmiş olan H1, H1a, H1b reddedilerek, bu araştırma kapsamında bilişsel çarpıtmaların düzenleyici rol oynamadığı saptanmıştır. Ancak bilişsel çarpıtmaların yükleme türlerinin üçünün üzerinde doğrudan etkisi pozitif yönlü ve anlamlı olarak tespit edilmiştir.

Nedensel yükleme tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türünü yordayacağını içeren H2, H2a, H2b reddedilmiştir. Nedensel yükleme puanlarında artış olması bireylerin daha fazla içsel yükleme yaptıkları anlamına gelmektedir. Araştırma bulgularından görülebileceği gibi içsel yükleme yapan bireylerin hem kişiye yönelik hem de misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışlarında artış görülmektedir. Yani nedensel yükleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türünü yordamamaktadır.

Son olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları ve adalet inancı arasında gözlenmesi beklenen etki tespit edilememiştir.

5.BÖLÜM

GENEL TARTIŞMA

Bu bölümde, üretkenlik karşıtı iş davranışları hakkında yürütülmüş olan çalışmanın analiz bulguları tartışılacak, sonrasında çalışmanın sınırlılıkları ve araştırma bulgularından yola çıkarak ileride yürütülecek çalışmalarda kullanılabilecek önerilere yer verilecektir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik olarak yürütülen araştırmalarda bu davranışlarının çalışanlar tarafından hissedilen duyguların bir sonucu olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Spector vd., 2001, Gruys ve Sackett, 2003). Bununla birlikte, olumsuz duygular içinde olan bireylerin bu duruma yönelik yaptıkları yükleme tarzlarının davranışlarının doğasında da değişiklikler ortaya çıkaracağı değerlendirilmektedir (Martinko ve Mackey, 2019).

Bu nedenle bu araştırma kapsamında, iş yerleri hakkında olumsuz duygular geliştirmiş olan çalışanların sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türünü belirlemede yükleme yanlılıklarının belirleyici rol oynayacağı ön görülmüştür. Daha ayrıntılı bir şekilde ifade dilecek olunursa, iş yerinde adaletsizlik algısı yüksek olan çalışanların bilişsel çarpıtma yapma eğilimi arttıkça içsel, tutarlı ve genel nedensel yüklemeler yapacakları ve bu tarz yüklemelerin de kişiye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarında artışa yol açacağı beklenmiştir. Ancak örgütsel adaletsizlik algısı yüksek çalışanların bilişsel çarpıtma yapma eğilimleri azaldıkça, içinde buldukları adaletsiz durumu açıklamak için dışsal, tutarsız ve duruma özgü yüklemeler yapacakları ve bunun da misilleme türü üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artması ile ilişkili olacağı beklenmiştir. Araştırmada elde edilen bulguların bu beklentileri karşılayamadığı görülmektedir. Bu durumun olası nedenleri aşağıda başlıklar halinde tartışılmıştır.

5.1 ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Envanterinin geçerlik güvenlik çalışmaları ve ana çalışma aşamasında gözlemlenen dikkat çekici olduğu düşünülen bir faktör iş yerinde sergilenen birçok davranışın katılımcılar tarafından üretkenlik karşıtı olarak algılanmamasıdır. Örneğin, veri toplama sırasında alan yazınında üretkenlik karşıtı olarak tanımlanmış olan “iş yerine ait malzemelerin kişisel ihtiyaçlar için kullanılması, bedelsiz olarak verilmesi” gibi maddelerin birçok çalışan tarafından anlaşılamadığı görülmüştür. Pilot çalışmada ulaşılmış olan hostesler uçak yolcularına uçaktan kullanılmak üzere dağıtılan göz bandı, nemlendirici vb. malzemelerin yolculara tasarlanandan fazla olarak dağıtılması ya da kendileri tarafından kullanılmasında bir sakınca görmediklerini belirtmişlerdir. Tıpkı bu örnekte olduğu gibi ana çalışmada iletişim kurulmuş olan hemşirelerin eldiven, maske gibi hijyen malzemelerini eve götürmeyi ya da hastalara ücretsiz olarak vermeyi iş karşıtı olarak tanımlamadıkları görülmüştür. Yine benzer şekilde çalışanların çocuklarının ödevlerine ait dokümanları iş yerinin bilgisayar ve sarf malzemelerini kullanarak elde etmeleri de normal kabul edilmekte, bu tarz davranışların farklı meslek grupları tarafından iş yerine zarar verici nitelikte algılanmadığı anlaşılmaktadır.

Bir diğer dikkat çekici örnek ise sigara kullanımı ile ilgilidir. Sigara kullanmayan birçok çalışan gün içerisinde kendilerine ait belirlenmiş mola saatleri olmadığını, sigara kullanan bireylerin kullandığı molalar göz önüne alınarak gün sonunda mesaiyi habersiz erken terk etmenin hakları olduğunu düşünmektedir. Önceki örneklerde olduğu gibi bu davranışın da çalışanlar tarafından iş yerine zarar verici niteliği görmezden gelinmektedir.

Örneklere de anlaşılacağı gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının çalışan ve iş veren ya da örgüt açısından aynı anlama gelmediği görülmektedir. Fox, Spector, Goh ve Bruursema (2007) ÜKİD'in anlamlandırılmasında işi

yapanlardan çok üstler, astlar ya da aynı işi yapan kişiler tarafından üretkenlik karşıtı davranışların raporlanmasının daha faydalı olabileceğini belirtmektedir.

5.1.1 Örgütsel Adalet Algısı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Alan yazınında sıklıkla yer verildiği gibi iş yerinde olumsuz duygular yaşayan çalışanlar bu durum karşısında üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemektedir (ör., Gruys ve Sackett, 2003, Robinson ve Benneth, 2004, Spector, 1988, Spector vd., 2006). İş yerinde olumsuz duygulara yol açabilecek etkenler kişisel değişkenlerden kaynaklanabileceği gibi ortamsal değişkenlerden de kaynaklanabilir (Cohen ve Abedallah, 2021). Bu araştırmada, ortamsal değişkenlerden biri olan örgütsel adalet algısının yordayıcı gücü incelenmiştir. Bilindiği kadarıyla, Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı (Martinko vd., 2002) kapsamında örgütsel adaletin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmemiştir. Bu nedenle, bu araştırmada örgütte adil olmayan işlem, dağıtım ve etkileşim algısının oluşmasının çalışanların olumsuz duygular yaşamasına sebep olarak üretim karşıtı iş davranışlarında artışa yol açacağı beklenmiştir.

Ölçeklerden elde edilen korelasyon analizi bulguları incelendiğinde adil işlem, adil etkileşim ve adil dağıtım boyutları arasındaki ilişkinin birbirleri ile aralarındaki korelasyonların yüksek olduğu görülerek, adalet toplam puanı üzerinden analizlere devam edilmesine karar verilmiştir.

Yürütülen analizlerde adalet algısının üç alt boyutu ve adalet toplam puanlarının hem kişiye yönelik hem de misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ilişki saptanamamıştır. Biraz önce de üzerinde durulduğu gibi bu duruma sebep olarak katılımcıların maddeleri iş karşıtı olarak tanımlamamasının etkili olduğu ve iş karşıtı davranışların daha az raporlanma eğilimi (Greco, O'Boyle, ve Walter, 2015) nedeni ile anlamlı sonuçlara ulaşılamadığı düşünülmektedir. Aynı zamanda üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ait ölçümlerin "Bu davranışta bulunma olasılığınız nedir?" sorusu ile

sorgulanması sonucu sosyal kabul edilebilirlik nedeni ile daha düşük puanlandığı tahmin edilmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı üretkenlik karşıtı iş davranışları ve adalet algısı üzerindeki etki sadece kısıtlı olarak tespit edilebilmiştir.

Bu bulguyu açıklayabilecek bir diğer önemli etkinin katılımcıların cinsiyetinden kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmektedir. Alan yazınında yer alan birçok araştırmada kadınların erkeklere oranla daha az üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimde oldukları saptanmıştır (Berry vd., 2007, Bowling ve Burns, 2014, Spector ve Zhou, 2013). Bu nedenle tamamı kadınlardan oluşan örneklemin, daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı rapor edilmesine sebep olduğu, bunun da adalet anlayışı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında gözlenmesi beklenen doğrudan etkinin saptanamamasına sebep olduğu değerlendirilmektedir.

5.1.2 Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyici Rolü

Bulguların tartışılması aşamasında üzerinde durulması gereken bir diğer önemli konu araştırmanın temel hipotezlerinden biri olan; bilişsel çarpıtmaların, örgütsel adalet algısı ile nedensel yüklemeler arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynayıp oynamayacağına yönelik yapılan analizin sonucudur. Analiz sonucunda bilişsel çarpıtmaların düzenleyici rol oynamadığı saptanmıştır. Daha önce de üzerinde durulduğu gibi alan yazınında bilişsel çarpıtmaların düzenleyici etkisine dair bir bulguya rastlanmamıştır. Ancak otomatik düşünceler, hristikler ve bilişsel çarpıtmaların karar verme sürecinde etkisi üzerine son yıllarda bir ilgi olduğu görülmektedir (Lee ve Lin, 2021, Miebs ve Kadziński, 2021). Bu araştırmada da bilişsel çarpıtma eğiliminin düzenleyici bir rol oynamamakla birlikte, nedensel yükleme yapmanın üç türü (nedensellik, tutarlılık, globallik) üzerinde temel etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Buna göre bilişsel çarpıtmalarda artış olan bireylerin daha özel, tutarlı ve genel yükleme yapmakta olduğu görülmüştür. Bu bulgu, bilişsel çarpıtmaların karar verme süreçleri üzerinde etkili olduğu yönündeki düşünceyi desteklemektedir.

5.1.3 Adalet Algısı ve Nedensel Yüklemeler Arasındaki Doğrudan Etki

Doğrudan etkilerde değerlendirilmesi gereken bir diğer başlık adalet algısı ile nedensel yükleme yanlılıkları arasında tespit edilmiş olan etkidir. Adalet algısındaki artış ile nedensellik boyutundan alınan puanların anlamlı derecede arttığı yani kurumu adil algılayan bireylerin daha fazla içsel yükleme yapmakta oldukları görülmüştür. Aynı şekilde adalet algısı ile globallik boyutu arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Buna göre iş yerinde adalet algısı artan hemşireler daha genel yüklemeler yapmaktadır. Nedensel yükleme kuramının son boyutu olan tutarlılık ile adalet boyutu ile anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Alan yazınında hemşireler arasında zorbalık davranışlarının sıklıkla görüldüğüne yer verilmektedir (Woelfle ve Mccaffrey, 2007). Bununla birlikte hemşirelerin şiddete maruz kalmaları sonucu özsaygıları düşmekte ve bu da kendinden nefret etmeyi getirmektedir (Woelfle ve Mccaffrey, 2007). Bu genel bulguya rağmen Laschinger (2004) hemşireler ile yürüttüğü çalışmasında, işyerinde adil davranıldığına dair inançları artan hemşirelerin yönetime daha fazla güven duydukları ve daha az duygusal baskı hissettiklerini saptamıştır. Bu çalışmada elde edilen bulguların benzer şekilde çalıştıkları kurumu daha adil algılayan hemşirelerin yönetime güven duygusunun artması ile daha genel yüklemeler yapmakta olduklarını gösterdiği söylenebilir.

5.1.4 Nedensel Yüklemelerin Aracı Rolü

Doğrudan etkiler ile ilgili olarak bu aşamada tartışılması gereken bir diğer dikkat çekici bulgu aracı değişkenler ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkidir. Nedensel yükleme yanlılığın alt boyutlarından olan nedensellik boyutunun hem kişiye yönelik hem de misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Nedensel Akıl Yürütme Kuramı (Martinko vd., 2002) çerçevesinde, içsel yükleme yapan bireylerin suçluluk duygusu ile kişiye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyecekleri belirtilmiştir (Gundlach vd., 2003). Ancak bu araştırma kapsamında elde edilen

bulgulara, içsel yükleme yapan katılımcıların yalnızca kişiye yönelik değil, misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışlarında ölçülen artışla da ilişkili olduğu saptanmıştır.

Bu noktada, ana araştırmanın veri toplama aşamasında en fazla etkinin görüldüğü Covid-19 salgının üzerinde durulması gerekmektedir. Örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını hemşire örnekleminde araştırmış olan Türkiye'den bir araştırmaya ulaşılammış olması ve yürütülen araştırmalarda kurumu doktorlara göre daha az adil algıladıkları (Ghasi, Ogbuabor ve Onodugo, 2020) tespit edilmiş olması nedeni bu çalışmada hemşireler ile çalışılması planlanmış ve sonrasında pilot çalışmalar yürütülmüştür. Ancak ana çalışmanın veri toplama safhasına gelindiğinde Dünya çapında etkili olan Covid-19 salgını meydana gelmiş, bu süre zarfında tüm sağlık çalışanları gibi örneklemini oluşturan hemşireler de yıllık izin, nöbet istirahati, istifa gibi özlük haklarının tamamından mahrum olarak, çok daha yüksek iş yükü ve alışkın olduklarından daha fazla risk faktörü altında çalışmak zorunda kalmıştır. Araştırmanın hemşirelerin iş yükü, risk ve tükenmişlik hissini yoğun olarak yaşadıkları böyle bir dönemde yürütüldüğü göz önüne alındığında, yaşanan bu stres faktörünün artması ile hemşirelerin özsayıgılarının düştüğü (Woelfle ve Mccaffrey, 2007) ve kendine yönelen olumsuz duygularında artış olması ile daha fazla içsel yükleme yapmış olabilecekleri ve her iki tür üretkenlik karşıtı iş davranışını sergileme sıklıklarının artmış olabileceği söylenebilir.

Nedensel yükleme yanlılığının diğer alt boyutları olan tutarlılık ve globallik boyutları ile hem kişiye yönelik hem de misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında temel etkinin anlamlı olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Olumsuz durumların ileriki dönemlerde gerçekleşeceğine dair inanç tutarlılık boyutunda değerlendirilmektedir (Gundlach vd., 2003). Globallik ise bu olumsuz durumların iş yerinde karşılaşılan özel bir durum olup olmadığının değerlendirilmesi olarak açıklanmaktadır (Smith vd., 2013).

Her ne kadar ölçekler arası korelasyon analizi sonucunda tutarlılık boyutu ile kişiye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı ilişki saptanmış olsa da bu ilişki model analizi aşamasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bununla birlikte, globallik boyutuna yönelik analizlerde anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Bu iki alt boyuta ilişkin tatmin edici sonuçlara ulaşılamaması G-power analiz sonuçlarında belirtilmiş olan değere ulaşılamaması da dikkate alınarak örneklem büyüklüğünün yetersizliği ile açıklanabilir. Korelasyon analizi verileri de göz önüne alınarak örneklemin yeterli seviyeye çıkarılarak araştırmanın tekrarlanması durumunda istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği değerlendirilmektedir.

Yukarıda belirtildiği gibi nedensel yüklemeler ölçeğini alt boyutu olan nedensellik faktörü puanları üzerinde yürütülen analizler örgütte adalet algısının artmasının nedensellik boyutunda yüksek puanlarla yani içsel yüklenme yapma eğilimi ile anlamlı olarak ilişkili ve içsel yüklenme puanlarının artmasının hem kişiye yönelik hem de misilleme tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışı ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak örgütsel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışı puanları üzerinde hem doğrudan etkisinin hem de nedensel yüklenme eğilimleri aracılığıyla dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu, nedensel yüklenme eğiliminin adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki üzerinde aracı (mediator) rol oynamadığını göstermektedir. Oysa Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı (Martinko vd., 2002) çerçevesinde yürütülen araştırmalar ortamsal değişkenler ile bireysel değişkenler ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin nedensel yüklemeler tarafından aracılık edildiğini göstermektedir (ör: Burton, Taylor ve Barber, 2014, Harvey, Martinko ve Borkowski, 2017). Alan yazında yer alan bu bulgularla çelişen bulgular elde edilmesi yine örneklem büyüklüğünün yetersiz olması ile açıklanabilir. Daha önce belirtildiği gibi pandemi koşullarının yarattığı yoğun stres hemşirelerin araştırmaya zaman ayırmak istememelerine sebep olmuş ve hemşirelere ulaşımı oldukça zor hale getirmiş, bulaşıcılık etkisi yüzünden araştırma kapsamında hastanelere gidilerek veri toplanamamıştır. Tüm bu dış etkenler nedeni ile araştırmaya katılım sayısı

oldukça düşük kalmıştır. Araştırmaya katılımın az olması nedeni ile elde edilen verilerin yetersiz kaldığı ve bu nedenle araştırma sonucunda nedensel yüklemelerin aracılık etkisine dair istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılamadığı değerlendirilmektedir.

Yürütülen bu tartışmalar ışığında, iş yerleri açısından büyük öneme sahip olan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının farklı yöntemler aracılığı ile ölçülmesinin faydalı olabileceği, bilişsel çarpıtmaların sadece üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından değil aynı zamanda Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı (Martinko vd., 2002) çerçevesinde kullanılmasının alan yazınına fayda sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

5.2 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE GELECEK ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu tez çalışması kapsamında göz önüne alınması gereken bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak daha önce de üzerinde durulduğu gibi araştırma kapsamında ulaşılan katılımcı sayısının kısıtlı kalması gösterilebilir. Yukarıda ayrıntılı bir biçimde değinildiği gibi Covid-19 salgını döneminde hemşirelere ulaşım oldukça zor olmuştur. Bu dönemde yoğun iş yükü ile çalışıyor olmanın hemşirelerde stres yarattığı ve bununla birlikte çok uzun zaman alan ve aynı zamanda fazla madde sayıları, senaryolar, tanımlar gibi farklı aşamaları içeren ölçekler kullanılmış olması nedeni ile yoğun dikkat ve sabır gerektiren çalışmaya hemşirelerin zaman ve enerji ayırmak istememelerine sebep olmuştur. Yoğun iş yükü ve bulaşıcılık riski nedeni ile hastaneler araştırma amaçlı faaliyetleri durdurmuş; bu nedenle, hastanelere gidilerek hemşirelerle yüz yüze görüşülerek ölçeklerin dağıtılması mümkün olmamıştır. Örneğin Hacettepe Üniversitesi Hastanesine bağlı üç farklı hemşirelik bölümüne başvurulmuş olmasına rağmen, araştırmanın yapılması için izin alınamamıştır. Kartopu yöntemi ile ulaşılan hemşireler aracılığı ile ölçek formlarının matbu olarak dağıtılması durumunda birçok hemşire evrak alışverişinin teması arttırıcılığı etkisi nedeni ile araştırmaya katılmayı kabul etmemiştir. Çevrimiçi olarak hazırlanmış olan formlarda ise

formun çok uzun olması, mevcut durumda yıpranmış ve isteksiz olan hemşirelerin katılımının düşük kalmasına sebep olmuştur. Tüm bu veriler ışığında, ilerleyen çalışmalarda iş yükünün beklenmeyen nedenler ile artabileceği de göz önüne alınarak tek bir meslek grubu üzerinden veri toplamak yerine farklı grupları içeren çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı ve benzer amaçlarla yürütülecek olan çalışmalarda uzun ölçeklerin bozucu etkisini en aza indirmek için iki aşamalı olarak katılımcılara ulaşma seçeneği göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise cinsiyet değişkenidir. Alan yazınında cinsiyet değişkeni değerlendirildiğinde kadınların erkeklere oranla daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemekte oldukları bilinmektedir (Spector ve Zhou, 2013). Her ne kadar son yıllarda erkek hemşirelerin de mesleği yerine getirmekte oldukları bilirse de araştırma kapsamında erkek hemşirelere ulaşılamamıştır. Hemşirelik mesleğinin yaygın olarak kadınlar tarafından yapılmakta olması ve kadınların daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemesinin ya da rapor etmesinin veriler üzerinde olumsuz etki yaptığı ve bu durumun daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı rapor edilmesine sebep olduğu değerlendirilmektedir.

Veri toplama aşamasında meslek gruplarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarında yer alan maddelere farklı tepkiler verdiği de gözlemlenmiştir. Örneğin pilot çalışma kapsamında herhangi bir sorun yaşanmadan kullanılabileceği tespit edilmiş olan “Bir kişiye kurum varlık ya da ürünlerini nasıl alacağına dair yardım etmek veya tavsiyeler vermek” maddesinin ana çalışma kapsamında ulaşılan hemşireler tarafından yanlış anlaşıldığı asıl anlamı ile kuruma zarar verici olan bu davranışın yardım kelimesini içermesi nedeni ile olumlu algılandığı görülmüştür. Bu ve benzeri durumlar dikkate alınarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik olarak yürütülecek gelecek çalışmalarda katılımcı grupları için mesleğe özgü oluşturulacak olan ölçek maddelerinin kullanılmasının fayda sağlayabileceği düşünülmüştür.

Bu araştırma kapsamında ulaşılan anlamlı bir sonuç bilişsel çarpıtmaların nedensel yükleme yanlılığı alt boyutları ile anlamlı ilişkisi olmasıdır. İlerleyen dönemlerde sadece üretkenlik karşıtı iş davranışları alanında değil, aynı zamanda farklı konularda yürütülecek olan çalışmalarda bu etkinin daha detaylı bir şekilde incelenmesinin katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

5.3 SONUÇ

İş yerinde adaletsizlik algılayan çalışanların sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türünü belirlemede yükleme yanlılıklarının oynayacağı rol ve bilişsel çarpıtmaların düzenleyici rol oynayıp oynamayacağı üzerine yürütülmüş olan bu araştırma sonucunda; bilişsel çarpıtmaların düzenleyicilik etkisi saptanamamıştır. Ancak bilişsel çarpıtmaların yükleme yanlılıkları ile doğrudan ilişkisi olduğu görülmüş ve bu alanda yapılacak olan ileriki çalışmalarda bilişsel çarpıtmaların bir bireysel değişken olarak incelenebileceği, bunun da alan yazınına katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir. Adalet algısındaki düşüş ile daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileneceği beklenmekle birlikte bu araştırma kapsamında bu bulguya ulaşamamış olması da göz önüne alınarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelenmesi amacıyla yürütülecek olan araştırmalarda örneklem büyüklüğünün mümkün olduğu kadar fazla olması gerektiği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Ağır, M. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzlu Düzeyleri Arasındaki İlişki [Doktora tezi]*. İstanbul Üniversitesi.
- Alper, S. (2021). *Moderating Effects Of Emotion Regulation And Responsibility Attributions In The Relationships Between Workplace Incivility And Work-Related Outcomes.*[Yüksel lisans tezi]. Çankaya Üniversitesi.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452–471. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- Ardanış, P. (2017). *Bilişsel Çarpıtmalar Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması [Yüksek lisans tezi]*. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161–173. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1996\)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q)
- Bayram, N., Gursakal, N., & Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 180–188. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00461.x>

- Beck, J. S. (2005). *Cognitive therapy for challenging problems: What to do when the basics don't work*. New York: The Guilford Press.
- Beck, J. S. (2011). *Cognitive Behaviour Therapy: Basic and Beyond* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Behrem, Ü. (2017). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613–636. <https://doi.org/10.1037/a0026739>
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410–424. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410>
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). *International Justice: Communication Criteria of Fairness, Research on Negotiations in Organizations*. JAI Press.
- Bowling, N. A., & Burns, G. N. (2014). *Sex as a Moderator of the Relationships Between Predictor Variables and Counterproductive Work Behavior*. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9342-5>
- Bragg, C. B. (2011). *Not All Form of Misbehavior are Created Equal: Perpetrator Personality and Differential Relationships with CWBS*.

- Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: An investigation into reduction strategies. *International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1272–1288. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.483852>
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177–184. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00495.x>
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 30(1), 1–12. <https://doi.org/10.5093/tr2014a1>
- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty-humility personality trait. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 149(6), 554–569. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.916250>
- Cochran, M. (2014). *Counterproductive Work Behaviors , Justice , and Affect : A Meta-Analysis*. Universtiy of Central Florida.
- Coffin, B. B. T.-R. M. (2003). Breaking the silence on white collar crime. *Risk Management*, 50(9), 8.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>

- Cohen, A., & Abedallah, M. (2021). Examining correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in a collectivist culture: the case of Arab teachers in Israel. *Organization Management Journal*, 18(3/4), 98–120. <https://doi.org/10.1108/omj-01-2020-0863>
- Çolak, H. E., Yıldırım, Ş., & Esen, Ü. B. (2018). Çalışanların Yalan Söyleme Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide Kişiliğin Düzenleyici Rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 76–95.
- Covin, R., Dozois, D. J. A., Ogniewicz, A., & Seeds, P. M. (2011). Measuring cognitive errors: Initial development of the cognitive distortions scale (CDS). *International Journal of Cognitive Therapy*, 4(3), 297–322. <https://doi.org/10.1521/ijct.2011.4.3.297>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Dağ, İ. (2002). Kontrol Odağı Ölçeği(KOÖ): Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 77–90. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Dalmış, A. B. (2018). *Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti İş Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi:Havacılık Sektöründe Bir Araştırma [Yüksek lisans tezi]*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.

- Demiray, N. (2018). *Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Ceka ve Kişilerarası Duyalılık Arasındaki İlişki [Yüksek lisans Tezi].* Üsküdar Üniversitesi.
- Derogatis, L. R., & Melisaratos, N. (1983). The Brief Symptom Inventory: an introductory report. *Psychological Medicine*, 13(3), 595–605. <https://doi.org/10.1017/S0033291700048017>
- Diamond, S. S., Zeisel, H., Thibaut, J., & Walker, L. (1978). Procedural Justice: A Psychological Analysis. *Duke Law Journal*, 1977(6), 1289. <https://doi.org/10.2307/1371953>
- Dilchert, S., Ones, D. S., Davis, R. D., & Rostow, C. D. (2007). Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 616–627. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.616>
- Doğruöz, E., & Özdemir, M. (2018). Eğitim Örgütlerinde Üretim Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *İlköğretim Online*, 17(1), 396–413. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2018.413790>
- Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 547–559. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.547>
- Dunlop, P., & Lee, K. (2004). Workplace deviance , organizational citizenship behavior , and business unit performance : the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67–80.

- Fettahlıoğlu, Ö. O. (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.
- Fincham, F. D., & Bradbury, T. N. (1992). *Assessing Attributions in Marriage: The Relationship Attribution Measure*. 62(3), 457–468.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Ghasi, N. C., Ogbuabor, D. C., & Onodugo, V. A. (2020). Perceptions and predictors of organizational justice among healthcare professionals in academic hospitals in South-Eastern Nigeria. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05187-5>
- Gilovich, T., Griffin, D., & Kahneman, D. (2002). *Heuristics and Biases: The Psychology of Intuitive Judgment*. (1st ed.). New York: Cambridge University Press.
- Göncü, A. (2011). *Leader Group Prototypicality And Followers' Identification: Predictors, Mediating Processes And Follower Outcomes*. [Doktora tezi]. Middle East Technical University.
- Greco, L. M., O'Boyle, E. H., & Walter, S. L. (2015). Absence of malice: A meta-analysis of nonresponse bias in counterproductive work behavior research. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 75–97. <https://doi.org/10.1037/a0037495>

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In *Series in Applied Psychology. Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. (pp. 79–103). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Güllü, S. (2018). Counterproductive behaviors: A case study of a private sports business. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 393–404. <https://doi.org/10.24289/ijsser.427560>
- Gültaş, İ., & Tüzüner, V. L. (2017). Verimlilik Karşıtı İş Davranışlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Bilişsel Yetenek ile İlişkisi. *Istanbul Üniversitesi İletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 47–61.
- Gundlach, M. J., Martinko, M. J., & Douglas, S. C. (2003). Emotional Intelligence, Causal Reasoning, and the Self-Efficacy Development Process. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(3), 229–246. <https://doi.org/10.1108/eb028974>
- Harvey, P., Harris, K. J., & Martinko, M. J. (2016). *The Mediated Influence of Hostile Attributional Style on Turnover Intentions*. 22(4), 333–343. <https://doi.org/10.1007/sl0869-008-9073-l>

- Harvey, P., Martinko, M. J., & Borkowski, N. (2017). Justifying Deviant Behavior: The Role of Attributions and Moral Emotions. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 779–795. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3046-5>
- Hashish, E. A. A. (2020). Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance. *Nursing Ethics*, 27(1), 273–288. <https://doi.org/10.1177/0969733019834978>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2. baskı). New York: The Guilford Press.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance*. *The Sociological Quarterly*, 23(3), 333–343. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1982.tb01016.x>
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013). *Effects of leadership consideration and structure on employee perceptions of justice and counterproductive work behavior*. 519(September 2012), 492–519. <https://doi.org/10.1002/job>
- Işık, M., & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki : Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği Relationship Between Perceptions of Organizational Justice and Counter-Productive Behavior : The Case of Isparta Shopping Mall Em. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37–52.

- Kahneman, D., & Tversky, A. (2000). *Choices, Values, and Frames*. New York: Russell Sage Foundation, Cambridge University Press.
- KAYANI, M. B., & ALASAN, I. I. (2021). Impact of Toxic Leadership on Counterproductive Work Behavior with the Mediating role of Psychological Contract Breach and Moderating role of Proactive Personality. *Studies of Applied Economics*, 39(4). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i4.4879>
- Klar, Y., Gabai, T., & Baron, Y. (1997). Depression and generalizations about the future: Who overgeneralizes what? *Personality and Individual Differences*, 22(4), 575–584. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(96\)00186-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(96)00186-9)
- Kowalski, R. M., Toth, A., & Morgan, M. (2018). Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *Journal of Social Psychology*, 158(1), 64–81. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1302402>
- Laschinger, H. K. S. (2004). Hospital nurses' perceptions of respect and organisational justice. *Journal of Nursing Administration*, 34(7), 354–364.
- Lau, V. C. S., Au, W. T., Ho, J. M. C., & Lau, C. S. (2012). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behaviour in organizations. *Journal of Business*, 18(1), 73–99. <https://doi.org/10.1023/A:1025035004930>
- Lee, Y., & Lin, C. A. (2021). Exploring the Serial Position Effects of Online Consumer Reviews on Heuristic vs. Systematic Information Processing and Consumer Decision-Making. *Journal of Internet Commerce*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332861.2021.1966722>

- Malik, M. S., Sattar, S., Younas, S., & Nawaz, M. K. (2019). The Workplace Deviance Perspective of Employee Responses to Workplace Bullying: The Moderating Effect of Toxic Leadership and Mediating Effect of Emotional Exhaustion. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 33.
- Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1975). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 114–116. <https://doi.org/10.1037/h0076355>
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2016). The Structure of Counterproductive Work Behavior: A Review, a Structural Meta-Analysis, and a Primary Study. In *Journal of Management* (Vol. 42). <https://doi.org/10.1177/0149206313503019>
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1&2), 36–50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>
- Martinko, M. J., Harvey, P., & Douglas, S. C. (2007). The role, function, and contribution of attribution theory to leadership: A review. *Leadership Quarterly*, 18(6), 561–585. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.004>
- Martinko, M. J., & Mackey, J. D. (2019). *Attribution theory : An introduction to the special issue*. (March), 523–527. <https://doi.org/10.1002/job.2397>
- Martinko, M. J., Moss, S. E., Douglas, S. C., & Borkowski, N. (2007). *Anticipating the inevitable : When leader and member attribution styles clash*. 104, 158–174. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.04.003>

- Meydan, C. H., & Basım, H. N. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı , Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99–116.
- Miebs, G., & Kadziński, M. (2021). Heuristic algorithms for aggregation of incomplete rankings in multiple criteria group decision making. *Information Sciences*, 560, 107–136. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2021.01.055>
- Morf, M., Feierabend, A., & Staffebach, B. (2017). Task variety and counterproductive work behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 32(8), 581–592. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2017-0048>
- Ng, T. W. H., Lam, S. S. K., & Feldman, D. C. (2015). The University of Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.005>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18–26.
- Özdel, K., Taymur, I., Guriz, S. O., Tulaci, R. G., Kuru, E., & Turkcapar, M. H. (2014). Measuring cognitive errors using the Cognitive Distortions Scale (CDS): Psychometric properties in clinical and non-clinical samples. *PLoS ONE*, 9(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0105956>

- Özdemir, M., & Demircioglu, E. (2015). The Relationship Between Counterproductive Work Behaviours And Psychological Contracts In Public High Schools. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 44(1), 41. <https://doi.org/10.14812/cufej.2015.003>
- Peterson, C., & Chang, E. C. (2003). Optimism and flourishing. In *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. (pp. 55–79). <https://doi.org/10.1037/10594-003>
- Pletzer, J. L. (2021). Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: Examining the role of the HEXACO personality traits. *Personality and Individual Differences*, 173 (February), 110550. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110550>
- Polatçı, S., & Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif Ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215–235.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1–12.
- Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(1), 25–37. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.002>

- Robinson, S., & Bennett, R. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Robinson, S. L. (1995). a Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Robinson, Sandra L., & Bennett, R. J. (2004). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Rotter, J. B. (1990). İnternal vs. External Control of reinforcements. *American Psychologist, 45*(4), 489–493.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). *Counterproductive Behaviors at Work*. London: SAGE Publications Ltd.
- Şahin, N. H., & Durak, A. (1994). Kısa Semptom Envanteri (Brief Symptom Inventory-BSI): Türk Gençleri İçin Uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi, 9*(31), 44–56.
- Salgado, J. F. (2004). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1&2), 117–125. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00198>
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik KARŞITI Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 7*(14), 1307–9832.

- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2013). Measuring Optimism in Organizations: Development of a Workplace Explanatory Style Questionnaire. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 415–432. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9336-4>
- Spector, P. (1988). Development of the work locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335–340.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Spector, P. E., & Zhou, Z. E. (2014). The Moderating Role of Gender in Relationships of Stressors and Personality with Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 669–681. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9307-8>
- Spector, Paul, & Fox, S. (2005). A model of Counterproductive work behavior. In *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. <https://doi.org/10.1037/10893-007>
- Stoica, A. A. (2021). Dark Triad, Risk Taking and Counterproductive Work Behavior in Different Organizational Contexts. *Studia Doctoralia*, 12(1), 4–19. <https://doi.org/10.47040/sd/sdpsych.v12i1.120>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.

- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., Arslan, S., Tuna, M., ... Arslan, S. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366–396.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7(2), 151–165. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.2.151>
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement. *Motivation and Emotion*, 9(2), 548–573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.9.2.548>
- Wheeler, H. N. (1976). Punishment Theory and Industrial Discipline. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 15(2), 235–243. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1976.tb01120.x>
- Woelfle, C. Y., & McCaffrey, R. (2007). Nurse on Nurse. *Nursing Forum*, 42(3), 123–131. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2007.00076.x>
- Yang, Jixia. (2008). Can't serve customers right? An indirect effect of co-workers' counterproductive behaviour in the service environment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 29–46. <https://doi.org/10.1348/096317907X203742>

- Yang, Jun, & Treadway, D. C. (2016). A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2912-x>
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi [Yüksek lisans tezi]*. Ankara Üniversitesi.
- Zhang, L., & Deng, Y. (2016). Guanxi with Supervisor and Counterproductive Work Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 413–427. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2438-7>
- Zhu, H., Lyu, Y., & Ye, Y. (2019). Workplace sexual harassment, workplace deviance, and family undermining. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(2), 594–614.

EKLER

EK 1: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI ENVANTERİ

Aşağıda iş yerinde sergilenen bazı davranışlar bulunmaktadır. Söz konusu davranışta bulunma olasılığınızı lütfen değerlendiriniz.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|---|
| İçinde bulunduğum koşullar fark etmeksizin böyle bir davranışta bulunmam çeşitli | | | | | | Çok Çeşitli Koşullar Altında Böyle davranırım |

- _____ 1. İşte gereksiz yere bağırarak ya da haykırmak.
- _____ 2. Kullanmaya yetkiniz olmayan kurum kaynaklarını kullanmak.
- _____ 3. İş yerinde alkol tüketmek.
- _____ 4. İş arkadaşıyla tartışmak ya da kavga etmek.
- _____ 5. Gizli konuları, kurumun içinden veya dışından yetkisi olmayan kişilerle konuşmak.
- _____ 6. Gerçekten hasta olmadığı durumda hastalık izni kullanmak.
- _____ 7. Kasıtlı olarak yavaş ya da özensiz iş yapmak.
- _____ 8. Bir hastaya fiziksel olarak saldırmak (ör. İtip kakmak, vurmak).
- _____ 9. Güvenlik prosedürlerini takip etmeyerek kendini tehlikeye sokmak.
- _____ 10. Kişisel amaçlar için şirket e-postasını kullanmak.
- _____ 11. Çalıştığınızdan daha fazla saat boyunca ödeme almak için zaman çizelgesini değiştirmek.
- _____ 12. Haber vermeden işe gelmemek.
- _____ 13. Bir amire ya da bir iş arkadaşına gerekli bilgiyi kasıtlı olarak vermemek.
- _____ 14. İşte boşa zaman harcamak.
- _____ 15. Akşamdan kalma olduğunuz için performansınızın etkilenmesine izin vermek.
- _____ 16. İş yerinde şehirlerarası kişisel telefon konuşmaları yapmak.
- _____ 17. Gereksiz fazla mesai yapmak.
- _____ 18. İş arkadaşınıza ait parayı ya da bir eşyayı almak.
- _____ 19. Kasıtlı olarak, kabul edilebilir standartların altında performans göstermek.
- _____ 20. Güvenlik prosedürlerini takip etmeyerek iş arkadaşlarını tehlikeye sokmak.
- _____ 21. Bir iş arkadaşına fiziksel saldırıda bulunmak (ör. itip kakmak ya da vurmak).
- _____ 22. Bir kişiye kurum varlık ya da ürünlerini nasıl alacağına dair yardım etmek veya tavsiyeler vermek.
- _____ 23. Kurum kaynaklarını boşa harcamak.
- _____ 24. Kasıtlı olarak işe geç gelmek.
- _____ 25. Ofis araç-gereçlerini kurumdan almak.
- _____ 26. Kasıtlı olarak kötü ya da yanlış çalışmak.
- _____ 27. Amirle tartışmak veya kavga etmek.
- _____ 28. Kişisel paketleri iş yerinden postalamak.
- _____ 29. Alkol etkisindeyken işe gelmek.

- _____ 30. İŖi elde etmek için iŖ yerine yanlış bilgiler (eğitim seviyesi, deneyim vb.) vermek.
- _____ 31. Bir iŖ arkadaŖını sözel olarak taciz etmek.
- _____ 32. Ürünleri ya da hizmetleri kurumun belirlediği fiyattan daha ucuza sağlamak.
- _____ 33. Bir iŖ arkadaŖına ait eŖyayı tahrip etmek, zarar vermek ya da imha etmek.
- _____ 34. İzin almadan iŖten erken çıkmak.
- _____ 35. Bir amire fiziksel saldırıda bulunmak (ör. İtip kakma, vurma).
- _____ 36. İŖle ilgili olmayan nedenlerle internette zaman geçirmek.
- _____ 37. Geçerli bir mazeret olmadan iŖe gelmemek.
- _____ 38. alıŖanların indirim haklarını kötüye kullanmak.
- _____ 39. Bir hatayı örtbas etmek için alıŖan ya da amire yalan söylemek.
- _____ 40. Bir hastayla tartiŖmak ya da kavga etmek.
- _____ 41. Mesai saatinde bilgisayar oyunu oynamak.
- _____ 42. Bir amiri sözel olarak taciz etmek.
- _____ 43. Mesai saatleri boyunca kiŖisel iŖler yapmak.
- _____ 44. Kurumdan küçük miktarda para almak.
- _____ 45. İŖte kiŖisel fotokopi çekmek.
- _____ 46. İzin almaksızın uzun kahve ya da öğlen yemeği molaları kullanmak.

EK 2: İŞ YERİ İÇİN AÇIKLAMA TARZI ÖLÇEĞİ

Takip eden bölümde iş yerinde gerçekleşebilecek 7 senaryo bulunmaktadır. Lütfen her senaryonun sizin iş yerinizde gerçekleştiğini hayal edin. Her durumun neden gerçekleşmiş olabileceğini düşünün ve buna göre işaretleme yapın.

1. *Bir iş arkadaşınız sizin verdiğiniz talimatları takip etmiyor.*
 - a. **Bu durumun oluşmasından siz ne kadar sorumlusunuz?**

1 Benim yüzünden değil 2 3 4 5 6 7 Tamamen benim yüzümden
 - b. **Buna neden olan sebep gelecekte tekrar ortaya çıkar mı?**

1 Asla 2 3 4 5 6 7 Her zaman
 - c. **Buna neden olan sebep hayatınızın başka alanlarını da etkiliyor mu?**

1 Yalnızca bu durumda 2 3 4 5 6 7 Yaşamımım tüm alanlarında
2. *Bir projeyi zamanında bitiremiyorsunuz.*
 - a. **Bu durumun oluşmasından siz ne kadar sorumlusunuz?**

1 Benim yüzünden değil 2 3 4 5 6 7 Tamamen benim yüzümden
 - b. **Buna neden olan sebep gelecekte tekrar ortaya çıkar mı?**

1 Asla 2 3 4 5 6 7 Her zaman
 - c. **Buna neden olan sebep hayatınızın başka alanlarını da etkiliyor mu?**

1 Yalnızca bu durumda 2 3 4 5 6 7 Yaşamımım tüm alanlarında
3. *Bir pozisyon için başarısız bir başvuru yapıyorsunuz.*
 - a. **Bu durumun oluşmasından siz ne kadar sorumlusunuz?**

1 Benim yüzünden değil 2 3 4 5 6 7 Tamamen benim yüzümden
 - b. **Buna neden olan sebep gelecekte tekrar ortaya çıkar mı?**

1 Asla 2 3 4 5 6 7 Her zaman
 - c. **Buna neden olan sebep hayatınızın başka alanlarını da etkiliyor mu?**

1 Yalnızca bu durumda 2 3 4 5 6 7 Yaşamımım tüm alanlarında
4. *Bir iş arkadaşınız sizi eleştiriyor.*
 - a. **Bu durumun oluşmasından siz ne kadar sorumlusunuz?**

1 Benim yüzünden değil 2 3 4 5 6 7 Tamamen benim yüzümden
 - b. **Buna neden olan sebep gelecekte tekrar ortaya çıkar mı?**

1 Asla 2 3 4 5 6 7 Her zaman
 - c. **Buna neden olan sebep hayatınızın başka alanlarını da etkiliyor mu?**

1 Yalnızca bu durumda 2 3 4 5 6 7 Yaşamımım tüm alanlarında
5. *Bir iş kazası geçirdiniz,*
 - a. **Bu durumun oluşmasından siz ne kadar sorumlusunuz?**

1 Benim yüzünden değil 2 3 4 5 6 7 Tamamen benim yüzümden
 - b. **Buna neden olan sebep gelecekte tekrar ortaya çıkar mı?**

1 Asla 2 3 4 5 6 7 Her zaman
 - c. **Buna neden olan sebep hayatınızın başka alanlarını da etkiliyor mu?**

1 Yalnızca bu durumda 2 3 4 5 6 7 Yaşamımım tüm alanlarında
6. *Bir iş randevusuna geç kalıyorsunuz,*
 - a. **Bu durumun oluşmasından siz ne kadar sorumlusunuz?**

1 Benim yüzünden değil 2 3 4 5 6 7 Tamamen benim yüzümden
 - b. **Buna neden olan sebep gelecekte tekrar ortaya çıkar mı?**

1 Asla 2 3 4 5 6 7 Her zaman

c. Buna neden olan sebep hayatınızın başka alanlarını da etkiliyor mu?

1 Yalnızca bu durumda 2 3 4 5 6 7 Yaşamımın tüm alanlarında

7. *Örgütünüzdeki bir yönetici sizin yaptığınız birkaç öneriyi göz ardı ediyor,*

a. Bu durumun oluşmasından siz ne kadar sorumlusunuz?

1 Benim yüzünden değil 2 3 4 5 6 7 Tamamen benim yüzümden

b. Buna neden olan sebep gelecekte tekrar ortaya çıkar mı?

1 Asla 2 3 4 5 6 7 Her zaman

c. Buna neden olan sebep hayatınızın başka alanlarını da etkiliyor mu?

1 Yalnızca bu durumda 2 3 4 5 6 7 Yaşamımın tüm alanlarında

EK 3: ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Bu ölçekte insanların işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığını işaretleyerek belirtmenizdir.

| | | Kesinlikle Yanlış | Yanlış | Karasızım | Doğru | Kesinlikle Doğru |
|----|---|-------------------|--------|-----------|-------|------------------|
| 1 | Çalışma programım adildir. | | | | | |
| 2 | Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 3 | İş yükümün adil olduğu kanısındayım. | | | | | |
| 4 | Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimde elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 5 | İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım. | | | | | |
| 6 | İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafız bir şekilde alınmaktadır. | | | | | |
| 7 | Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar. | | | | | |
| 8 | Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar. | | | | | |
| 9 | Yöneticiler, alınan kararları çalışanlarında açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler. | | | | | |
| 10 | İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır. | | | | | |
| 11 | Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler. | | | | | |
| 12 | İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar. | | | | | |
| 13 | İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler. | | | | | |
| 14 | İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdırlar. | | | | | |
| 15 | İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler. | | | | | |
| 16 | İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler. | | | | | |
| 17 | Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar. | | | | | |
| 18 | Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler. | | | | | |
| 19 | İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar. | | | | | |
| 20 | Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar. | | | | | |

EK 4: BİLİŞSEL ÇARPITMALAR ÖLÇEĞİ

Bu kısımda, kullandığınız farklı düşünme türleri hakkında bilgi edinmek istemekteyiz. İzleyen kısımda, 10 tür düşünme türü okuyacaksınız. Size her bir düşünme türünün açıklaması verilecektir. Ayrıca düşünme türünü açıklamaya yardımcı olacak iki vaka örneği de okuyacaksınız. Biri sosyal ilişkilere (arkadaşlar, eşler ya da aile gibi) ve diğeri kişisel başarılarla değinen (bir testi geçme ya da işle ilgili bir görevde başarısız olma gibi) iki vaka örneği her bir düşünce türü için verilecektir. Bu örnekler, her bir düşünme türünün gerçek hayat senaryosu içinde nasıl görüldüğünü anlamanızda size yardımcı olmak amacıyla kullanılmıştır.

Sizden istenen, açıklanan düşünme türünü anlamaya çalışmanızdır. Daha sonra sizden bu düşünme türünü ne sıklıkla kullandığınızı değerlendirmeniz beklenmektedir. Daha önce açıklanan iki alanda (sosyal ilişkiler ve başarı) bu düşünme türünü ne sıklıkta kullandığınız konusunda düşünmeniz istenecektir. Lütfen cevaplarınızı iyice düşündükten sonra veriniz.

1- ZİHİN OKUMA: İnsanlar bazen başkalarının onlar hakkında olumsuz düşündüğünü varsayarlar. Bu durum, diğer kişi olumsuz herhangi bir şey söylemediğinde bile ortaya çıkabilir. Bu, bazen, zihin okuma olarak adlandırılır. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Ayşe, erkek arkadaşı Kerem ile kahve içmektedir. Kerem durgundur ve Ayşe ters giden bir şeyin olup olmadığını sorar. Kerem ‘iyi’ olduğunu söyler. Ayşe ona inanmaz. Kerem’in kendisiyle mutsuz olduğunu düşünür.

Lütfen, bu örnekte olduğu gibi, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler ve aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla zihin okuma yaptığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

B- Mert, haftalardır bir proje üzerinde çalışmaktadır. Sonunda patronuna projenin bitmiş halini testlim eder. Patronunun projesi konusunda ne düşündüğünü merak etmektedir. Birkaç gün geçtikten sonra Mert, patronunun onun beceriksiz olduğunu düşünüyor olmasından endişe etmeye başlar.

Lütfen, bu örnekte olduğu gibi başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla zihin okuma yaptığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

2- FELAKETLEŞTİRME: İnsanlar gelecek hakkında olumsuz öngörülerde bulunabilirler. Bu öngörüler için yeterli kanıt olmadığında, bu durum “Felaketleştirme” olarak adlandırılır. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Enis’in üniversitedeki ilk yılıdır. Biyoloji sınavından 70 almıştır. Hemen, dersi düşük bir derece ile tamamlayacağına ve mezun olmakta çok zorlanacağına dair endişe etmeye başlar.

Lütfen, başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Felaketleştirme yaptığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

B- Duygu’nun erkek arkadaşı, ona ilişkileri hakkında bazı geribildirimler verir. Duygu’ya kendi arkadaşları ile biraz daha fazla zaman geçirmek istediğini söyler. Onun bu ifadelerine dayanarak Duygu, uzaklaşacaklarını ve sonunda ayrılacaklarını düşünmeye başlar.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler ve aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla Felaketleştirme yaptığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

3- İKİ UÇLU (YA HEP YA HIÇ) BİÇİMİNDE DÜŞÜNME İnsanlar değerlendirmeler yaptığında, olayları “ya...ya...” olarak görürler. Örneğin, bir konser iyi ya da kötü olarak düşünülür. Diğer taraftan, insanlar değerlendirme yaparken grinin tonlarını da görebilirler. Örneğin, bir konserin bazı olumsuz yönleri olabilir, ama genel olarak oldukça iyi olarak değerlendirilebilir. Bir kişinin herhangi bir şeyi iyi ya da kötü olarak görmesine Ya hep - Ya hiç biçiminde düşünme diyoruz. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Baran, bir sınavdan B alır. Hayal kırıklığına uğramış hisseder, çünkü notu A değildir. O, sınavlardaki başarıyı şu şekilde görme eğilimindedir: “Bir iş ya yapılır ya da başarısızlıktır.”

Lütfen, başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Ya hep- Ya hiç düşünme biçimini kullandığınızı değerlendiriniz.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

B- Emel, birinden ya hoşlanan ya da ondan nefret eden tarzda bir kişidir. Ya onun “İyi Kitabı’ndasınız” ya da değilsinizdir.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler veya aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla “Ya hep-Ya hiç” düşünme biçimini kullandığınızı değerlendiriniz.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

4- DUYGUDAN SONUCA ULAŞMA İnsanlar öyle “hissettikleri” için bir şeyin doğru olduğuna inanabilirler. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Filiz’in arkadaşları, herkes için yeterli bilet alamadıkları için, onun kendileri ile birlikte konsere gelemeyeceğini söylerler. Filiz, onların kendisini bilerek dışlamadığını bilse de kendisini reddedilmiş hissetmektedir. Bu nedenle, bir tarafı reddedildiğine inanmaktadır.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler veya aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla Duygudan Sonuca Ulaşma biçimini kullandığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

B- Patronu Selim’e şirketteki performansının iyi olduğunu söyler. Yine de Selim daha iyi yapıp yapamayacağını merak etmektedir. Aslında, kendisini başarısız hissetmektedir. Sonuç olarak, başarısız olduğuna inanmaya başlar.

Lütfen başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Duygudan Sonuca Ulaşma biçimini kullandığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

5- ETİKETLEME İnsanlar kendilerini *belli bir tür insan* olarak etiketleyebilirler. Bu durum, kötü bir şey meydana geldikten sonra ortaya çıkarsa Etiketleme olarak adlandırılır. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Bir sosyal etkinlik sırasında Selim, bir kadını dansa kaldırmak ister. Kadın onu geri çevirir. Sonuç olarak, Selim kendini başarısız biri olarak görür.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler veya aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla Etiketleme yaptığınızı değerlendirin.

1 2 3 4 5 6 7
Asla Çok nadir Ara sıra Bazen Sık Oldukça sık Her zaman

B- Ders esnasında, Nihal'in öğretmeni sorunun cevabını bilen var mı diye sorar. Nihal el kaldırır ve bir cevap verir. Öğretmeni: "Maalesef, yanlış cevap. Cevabı bilen başka biri var mı?" diye sorar. Nihal kendi kendisine bir *salak* olduğunu söyler.

Lütfen başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Etiketleme yaptığınızı değerlendirin.

1 2 3 4 5 6 7
Asla Çok nadir Ara sıra Bazen Sık Oldukça sık Her zaman

6- ZİHİNSEL FİLTRELEME İnsanlar bazen, bilgi için filtre kullanırlar. Olumlu ve olumsuz bilgi olduğunda, onlar sadece olumsuz odaklanırlar. Bu durum, Zihinsel Filtreleme olarak adlandırılır. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Aslı, erkek arkadaşı Furkan'a kulak misafiri olur. Furkan, arkadaşlarına kendisinden bahsetmektedir. Furkan: "Evet, şu ana kadar her şey mükemmel gidiyor. O, gerçekten akıllı ve eğlenceli biri. Çok ortak yönümüz var. Bazen, biraz talepkâr olabiliyor ama sorun yok." demektedir. Furkan'ın daha çok olumlu şeyler söylemesine rağmen, Aslı olumsuz yorum üzerinde durur ve kendini kötü hisseder.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler veya aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla Zihinsel Filtreleme yaptığınızı değerlendirin.

1 2 3 4 5 6 7
Asla Çok nadir Ara sıra Bazen Sık Oldukça sık Her zaman

B- Burak, bir lise öğrencisidir. Son denemesi ile ilgili öğretmenin yorumlarını okumaktadır. Öğretmeni: "Düşüncelerini ifade etmede mükemmel bir tarzın var. Yazım tarzını gerçekten çok beğeniyorum. Ancak, bir fikirden diğerine geçerken daha iyi geçişler yapmaya çalışmalısın." yazmıştır. Burak, iyi bir performans sergilemiş olmasına rağmen, sadece bu küçük eleştiriyi düşünmekte ve kendisini yetersiz hissetmektedir.

Lütfen başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Zihinsel Filtreleme yaptığınızı değerlendirin.

1 2 3 4 5 6 7
Asla Çok nadir Ara sıra Bazen Sık Oldukça sık Her zaman

7- AŞIRI GENELLEME Olumsuz bir olay meydana geldiğinde, insanlar daha kötü şeylerin olacağını varsayarlar. Bir örüntünün başlangıcı olarak olumsuz olayı görürler. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Sibel ve erkek arkadaşı yeni ayrılmışlardır. Sibel kendi kendine: "Asla istikrarlı bir ilişki içine girmeyeceğim" şeklinde düşünür.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler veya aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla Aşırı Genelleme yaptığınızı değerlendirin.

1 2 3 4 5 6 7
Asla Çok nadir Ara sıra Bazen Sık Oldukça sık Her zaman

B- Volkan yakın zamanda matematik sınavında başarısız olmuştur. Kendi kendine: "Herhalde diğer derslerin sınavlarında da başarısız olacağım" şeklinde düşünür. Lütfen başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Aşırı Genelleme yaptığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

8- KİŞİSELLEŞTİRME İnsanlar, öyle olmasa bile, olumsuz şeylerden kendilerinin sorumlu olduğuna inanabilirler. Diğer bir deyişle, olumsuz bir olayı ele alıp, bunun nedeninin kendileri olduğunu varsayabilirler. Bu durum, Kişiselleştirme olarak adlandırılır. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Selen'in şirketi önemli bir anlaşmayı gerçekleştirmeyi başaramaz. Buna rağmen birçok insan, bu proje üzerinde çok sıkı çalışmıştır. Selen bunun, kendi hatası olduğunu varsaymaktadır.

Lütfen başarıyla ilgili durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Kişiselleştirme yaptığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

B- Tolga'nın en iyi arkadaşı son zamanlarda kötü bir ruh hali içindedir ve onunla ilişki kurmak zor bir hal almıştır. Tolga, arkadaşının bu şekilde davranmasına neden olacak yanlış bir şey yaptığını sanmaktadır.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler veya aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla Kişiselleştirme yaptığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

9- ZORUNLULUK İFADELERİ (...MELİ, ...MALİ) İnsanlar bazen olayların *belli bir şekilde* olması gerektiği veya kendilerinin belli niteliklere sahip olmak zorunda olduğunu düşünürler. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Bülent, sınavdan 85 aldığı için üzgündür, çünkü en azından 90 alması gerektiğini düşünmektedir. Birçok şey hakkındaki bu düşünceleri sık sık ortaya çıkmaktadır (örneğin, futbol oynarken asla pas kaçırmaması *gerektiğini*; odasının sürekli belli bir şekilde düzenlenmesi *gerektiğini* hissetmektir).

Lütfen başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Zorunluluk ifadeleri kullandığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

B- Melis, sosyal ortamlarda komik ve ilgi çekici olması gerektiğine inanmaktadır.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler veya aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla Zorunluluk ifadeleri kullandığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

10- OLUMLUYU AZIMSAMA veya YOK SAYMA İnsanlar bazen başlarına gelen olumlu şeyleri yok sayabilirler. Bu durum, "Olumluyu Azımsama veya Yok Sayma" olarak adlandırılır. Aşağıdaki pasajlar bu durumu örneklerle açıklamak için verilmiştir:

A- Büşra, bir emlakçı olarak çalışmaktadır. Patronu ona, son satışta harika bir iş çıkardığını söyler. Büşra, başarısını görmezden gelir, çünkü ona göre kendisi muhtemelen 'sadece şanslıdır'.

Lütfen başarı durumlarında (okul ya da iş gibi) ne sıklıkla Olumluyu azımsama veya yok sayma düşünme biçimini kullandığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

B- Can kız arkadaşıyla ilk buluşması için hazırlanmaktadır. Arkadaşları kendisine iyi görüldüğünü söylerler. Can, onların iltifatını görmezden gelir, çünkü sadece nazik olmaya çalıştıklarını düşünmektedir.

Lütfen, sosyal durumlarda (örneğin arkadaşlar, eşler veya aile ile olduğunuzda) ne sıklıkla Olumluyu azımsama veya yok sayma düşünme biçimini kullandığınızı değerlendirin.

| | | | | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Asla | Çok nadir | Ara sıra | Bazen | Sık | Oldukça sık | Her zaman |

EK 5: AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü'nde, yüksek lisans yapmakta olan Psk. Ezgi Baysalman ve tez danışmanı Dr. Hayal Yavuz Güzel tarafından yürütülmektedir. Araştırma kapsamında gerekli izinler Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan alınmıştır.

Araştırma ile iş yerinde sergilenen davranışları açıklamak hedeflenmektedir. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Çalışma süresince sizden istenecek olan bilgiler yalnızca bu araştırma kapsamında kullanılacak olup, bireysel değerlendirilmeyecek ve asla üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Ölçeklerdeki soruları eksiksiz ve samimi bir şekilde cevaplamanız araştırma için geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Araştırma hakkında merak ettiğiniz tüm soruları araştırma öncesinde birebir veya araştırma sonrasında aşağıda sunulmuş olan e-posta adresinden araştırmacıya ulaşarak sorabilirsiniz.

Araştırmaya katılımınız ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Araştırma süresince yanıtlamanızı istediğimiz sorular, psikolojik ve/veya fiziksel olarak rahatsızlık verici nitelikte değildir. Ancak, herhangi bir nedenle kendinizi rahatsız hissederseniz, araştırmaya devam etmek zorunda değilsiniz.

BU METNİ OKUDUM, ARAŞTIRMAYA GÖNÜLLÜ OLARAK KATILIMI VE
VERDİĞİM BİLGİLERİN TEZ ÇALIŞMASI KAPSAMINDA KULLANILMASINI;

Kabul ediyorum.



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih:10/12/2021

Tez Başlığı: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi: Bilişsel Çarpıtmaların Düzenleyici Rolü

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 88 sayfalık kısmına ilişkin, 10/12/2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 6'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç
- 4- Alıntılar dâhil
- 5- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Ezgi BAYSALMAN
Öğrenci No: N18120850
Anabilim Dalı: Psikoloji
Programı: Genel Psikoloji

10/12/2021

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Dr.Öğr.Üyesi Hayal YAVUZ GÜZEL



**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT**

**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
PSYCHOLOGY DEPARTMENT**

Date:10/12/2021

Thesis Title : Investigating Counterproductive Work Behaviour in the Context of Causal Reasoning Approach: The Regulatory Role of Cognitive Distortions

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 10/12/2021 for the total of 88 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 6 %.

Filtering options applied:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. Bibliography/Works Cited excluded
3. Quotes excluded
4. Quotes included
5. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Surname: Ezgi BAYSALMAN

Student No: N18120850

Department: Psychology

Program: General Psychology

Date and Signature

10/12/2021

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

Asst. Prof. Hayal YAVUZ GÜZEL



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172-300
Konu : Ezgi BAYSALMAN Hk. (Etik Komisyon İzni)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 19.11.2020 tarihli ve E-12908312-300-00001333994 sayılı yazınız.

Enstitünüz Psikoloji Anabilim Dalı Genel Psikoloji yüksek lisans programı öğrencisi **Ezgi BAYSALMAN**'ın Dr. Öğr. ÜYESİ Hayal Yavuz GÜZEL danışmanlığında hazırladığı “**Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Nedensel Akıl Yürütme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi: Bilişsel Çarpıtmanın Düzenleyici Rolü**” başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 24 Kasım 2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı