

KADIN ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU, DUYGUSAL ZEKÂ VE AHLAKİ OLGUNLUK DÜZEYLERİNİN ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Özgür GÜLDÜ¹²

Özet:

Bu araştırma yaşam doyumu, ahlaki olgunluk ve duygusal zekâ ile üretim karşıtı iş davranışları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını incelemiştir. Bu amaçla, kamuda görev yapan 180 kadın çalışana Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Ahlaki Olgunluk Ölçeği ve Bar-On Duygusal Zekâ Anketi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, duygusal zekâ boyutlarından kişiler arası becerileri ile genel ruh durumu düşük düzeyde olan katılımcılar, kötüye kullanma ve sabotaj davranışlarını daha fazla sergilemektedirler. Aynı zamanda kişiler arası becerileri düşük olan katılımcılar çalma ve geri çekilme davranışlarını da daha fazla sergilemektedirler. Benzer biçimde bulgular, ahlaki olgunluk düzeyleri düşük olan kadın katılımcıların kötüye kullanma, geri çekilme ve sabotaj davranışlarını daha fazla sergilediklerini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Üretim karşıtı iş davranışları, yaşam doyumu, ahlaki olgunluk, duygusal zekâ.

JEL Kodu: J81

THE EFFECTS OF LIFE SATISFACTION, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND MORAL MATURITY ON COUNTER PRODUCTIVE WORK BEHAVIORS IN FEMALE WORKERS

Abstract:

The aim of the present study was carried out to investigate the effects of life satisfaction, moral maturity and emotional intelligence on counterproductive work behavior. The Counterproductive Work Behavior Checklist – CWB, The Satisfaction with Life Scale – SWLS, The Scale of Moral Maturity and Bar-On Emotional Quotient Inventory were administered to 180 public sector female workers. The result revealed that participants low in two components of emotional intelligence (interpersonal skills and general emotional state) as compared with those high in interpersonal skills and general emotional state scored higher on abuse and sabotage dimensions of CBW. Similarly, participants low in interpersonal skills scored higher theft and withdrawal dimensions. The results also showed participants low in moral maturity scored higher on abuse, withdrawal and sabotage than did participants high in moral maturity scored.

Key Words: Counterproductive work behavior, life satisfaction, moral maturity, emotional intelligence.

JEL Code: J81

¹² Psikolog Dr., Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi, guldu@ankara.edu.tr.

1. Giriş

Çalışanların bireysel özellikleri ve iş ortamı arasındaki etkileşimin ürünü olarak ortaya çıkan birçok davranış biçimi vardır. Bunlardan bazıları örgüte ve diğer çalışanlara yönelik, önemli ölçüde zarar verebilecek ve olumsuz davranışlar olarak tanımlanabilecek davranışlardır. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanında çalışan araştırmacılar, çalışanların görev tanımları içinde yer almayan ve rol ötesi iş davranışları olarak tanımlanan bu davranışların sonuçlarıyla ilgilenmektedirler (Appelbaum ve ark., 2005). Alan yazında örgütsel misilleme, örgütsel vatandaşlık karşıtı iş davranışları ya da sapkın çalışan davranışları gibi kavramlarla ele alınan olumsuz rol ötesi iş davranışları, son yıllarda *üretim karşıtı iş davranışları* olarak tanımlanmaktadır (Hakstian ve ark., 2002). Üretim karşıtı iş davranışları, örgütün tamamına ya da örgütteki diğer çalışanlara (iş arkadaşları ya da yöneticiler hatta müşteriler) zarar vermeye yönelik gizli ve göze çarpmayan eylemlerden, açıkça meydan okuma, mala zarar verme ve doğrudan fiziksel saldırıya kadar çeşitlilik gösteren davranışları içermektedir (Bowling ve Burns, 2014).

Ancak yine de alan yazında, bir davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak nitelendirilebilmesi için hangi ölçütün kullanılması gerektiğine ilişkin görüş birliği yoktur. Araştırmacıların üzerinde anlaştıkları temel düşünce, bu davranışların örgütün işlevlerini ve mülkiyetini doğrudan etkileyen ya da diğer çalışanları inciterek etkinliklerini azaltmaya yönelik olarak yapılan *bilinçli davranışlar* olduğudur (Fox ve ark., 2001; Marcus ve Schuler, 2004; Öcel, 2010).

Robinson ve Bennett (1995), çok boyutlu ölçekleme tekniği kullanarak üretim karşıtı iş davranışlarını iki temel boyut altında (örgütsel-kişilerarası / ciddi-önemsiz) ve dört alt türde sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırma ile daha önce birbiri ile ilişkilendirilmemiş birçok davranış, farklı örgütsel davranış alanlarında birleştirilmiştir. Üretim karşıtı iş davranışlarını ilişkin bu model Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Üretim Karşıtı İş Davranışları Sınıflandırması (Robinson ve Bennett, 1995)

	<i>Örgütsel</i>	<i>Kişilerarası</i>
<i>Ciddi (severe)</i>	Mülkiyete Karşı Sapma (A) örgüte yönelik ciddi suçlar	Kişisel Saldırganlık (B) diğer kişilere yönelik ciddi suçlar
	Ekipmanların sabote edilmesi Rüşvet alma Çalışılan saat hakkında yalan söyleme İşletmeden hırsızlık yapma	Cinsel taciz Sözlü taciz Çalışma arkadaşlarından hırsızlık Çalışma arkadaşlarını tehlikeye atma
<i>Önemsiz Küçük (minör)</i>	Üretime Karşı Sapma (C) örgüte yönelik küçük suçlar	Politik sapma (D) diğer kişilere yönelik küçük suçlar
	Alkol kullanımı İlaç kullanımı Zamanın ve kaynakların kötü kullanımı İşten erken ayrılma Yavaş çalışma Kaynakları israf etme	Kayıрма Çalışma arkadaşları hakkında dedikodu yapma Çalışma arkadaşlarını suçlama Yararsız rekabet Kaynakları israf etme

Tablo 1.’den de izlenebileceği gibi, üretim karşıtı iş davranışları hırsızlık, sabotaj, ilaç kullanımı, geri çekilme (işe gelmeme, işe geç kalma vb.), kaynakları israf etme ve saldırganlık gibi davranışları içermektedir. Bu davranışlar doğaları gereği, hem örgütün hem de

çalışanların iyilik hali üzerinde olumsuz sonuçlara sahiptir. Örneğin hırsızlık, sabotaj, yavaş çalışma, kaynakları israf etme ve benzeri davranışlar dünyada her yıl milyonlarca dolarlık zarara neden olan büyük ekonomik bedelleri de beraberinde getirmektedir. Bu doğrudan ekonomik etkilerin yanı sıra, bu davranışların üretim, verimlilik ve müşteri kaybı ile diğer çalışanlarının zihinsel ve fiziksel sağlıklarının kötüleşmesi gibi ciddi dolaylı etkileri de bulunmaktadır (Bowling ve Gruys, 2010)

Spector ve ark. (2006), üretim karşıtı iş davranışlarına değinen alan yazın temelinde örgüte ve çalışanlarına yönelik rol ötesi olumsuz iş davranışlarını *kötüye kullanma* (abuse), *üretimden sapma* (production deviance), *sabotaj* (sabotage), *çalma* (theft) ve *geri çekilme* (withdrawal) olmak üzere beş boyut altında toplamışlardır. Bu sınıflandırmaya göre, *kötüye kullanma alt boyutu* altında örgütteki diğer kişilere yönelik küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma ve tehdit davranışları; *üretimden sapma alt boyutunda* işi ağırdan alma, yönergelere uymama ve görev tanımında yer alan işleri bilinçli olarak gerektiği gibi yapmama yani kötü performans gösterme; *çalma alt boyutunda* ise örgütün ya da diğer çalışanlarının mal ve paralarını çalma davranışları, *geri çekilme alt boyutunda* izin almadan işe gelmeme, geç gelme-erken ayrılma, mola saatlerini verileden daha uzun tutma ve izinsiz işten ayrılma davranışları bulunmaktadır. *Sabotaj alt boyutunda* ise, örgüte ait mal ve mülkü bozmaya ya da tahrip etmeye yönelik davranışlar yer almaktadır.

Örgüt normlarını ihlal eden ve zarar verme niyeti taşıyan üretim karşıtı iş davranışlarına stres yaratıcı örgüt koşullarının neden olduğu düşünülmektedir (Samnani ve Singh, 2014). Ancak yapılan araştırmalar kişilik tipi, sürekli öfke, sürekli kaygı, kontrol odağı, benlik değeri, negatif duyulanım, sürekli saldırganlık ve A tipi davranış örüntüsü gibi bireysel değişkenlerin de doğrudan üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca bu değişkenlerin, stres yaratıcı iş koşulları ile olumsuz iş davranışları arasındaki ilişkileri düzenleyerek dolaylı olarak üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında önemli rol oynadıklarını göstermiştir (Öcel ve Aydın, 2010; Boyle ve ark, 2011).

İlgili alan yazın incelendiğinde, üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olma olasılığı oldukça yüksek olan diğer değişkenler arasında yaşam doyumu, ahlaki olgunluk düzeyi ve duygusal zekâ alt boyutlarının ifade edildiği görülmektedir. *Duygusal zekâ* (emotional intelligence – EI) Mayer ve Salovey'e (1997) göre, duyguları doğru olarak algılama, değerlendirme ve ifade etme yeteneğidir. O halde, duygusal zekâ gerektiğinde duygulara kolaylıkla ulaşma, bunları düzenleme ve üretme kapasitesini işaret etmektedir. Öte yandan, duygusal zekâ duyguları ve ipuçlarını anlama yeteneği olarak da düşünülebilir (Akt. Jung ve Yoon, 2012). Gürbüz ve Yüksel'e (2008) göre ise duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve çevresindeki diğer insanların duygularının farkına varabilmesi, bunları ayırt edebilmesi ve etkin bir biçimde yaşamında kullanabilmesidir. Kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını tanıma, kontrol edebilme ve bilişsel süreçlerle bütünleştirme yeteneğidir.

Son yıllarda araştırmacılar duygusal zekâyı tanımlama, kavramlaştırma ve duygusal zekânın yordayıcı değerini belirlemek için çalışmaktadırlar. Bu araştırmacılardan biri de, çalışmalarını akademik alanda en çok kullanılan, geliştirdiği ölçek formu duygusal zekâyı en iyi ölçtüğü ifade edilen ve pek çok ülkede geçerlik ve güvenliği test edilen Reuven Bar-On'dur (Acar, 2002).

Duygusal zekâyı, kişinin kendisini ve başkalarını anlayabilme, insanlarla ilişki kurabilme, olaylara kolaylıkla adapte olabilme ve sorunlarla baş edebilme yeteneği olarak tanımlayan Bar-On (1997), bu kavramı beş alt boyut altında incelemiştir: Kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu. Bu sınıflandırmaya göre, *kişisel beceriler boyutu*; kişinin kendi iç dünyasını tanımasını, sahip olduğu kaynakların farkına vararak tercihte bulunabilmesini, gücünün farkında olmasını ifade eder. Kişinin diğer

insanlarla empati kurabilmesi, iyi ilişkiler geliştirmesi ve sosyal sorumluluğa sahip olması kişiler arası beceriler boyutu içinde yer alır. *Uyumluluk boyutunda* çevre ile baş edebilme, gerektiğinde esnek olabilme ve problemlere çözüm bulabilme özellikleri bulunur. *Stresle başa çıkma boyutu*, yer aldığı ortamlar içinde stresi tolerans ve kontrol altına alabilmeyi ifade eder. *Genel ruh durumu boyutunda* ise, yaşamdan memnuniyet duyma, mutluluk ve iyimser olabilme yer alır (Gürbüz ve Yüksel, 2008).

Son yıllardaki araştırmalar duyguların çalışma yaşamındaki rolü üzerine odaklanmıştır. Çünkü duygular örgütsel yaşamla iç içedir ve örgütlerdeki insan ilişkilerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Özellikle kişilerin verilen görevleri yerine getirerek çalışma yaşamlarında başarı sağlamalarında ve mutlu olmalarında duygusal zekâ en az entelektüel zekâ kadar önemlidir. Diğer yönden duygusal zekâ sadece çalışanların değil, örgütün de başarılı olmasında önemli bir paya sahiptir. Çünkü duygusal zekâ iş hayatını olumlu yönde etkileyerek iş performansının artmasını sağlamaktadır (Deshpande ve Josepf, 2005; Joseph ve Newman, 2010).

Çalışma ortamında duygusal zekâ çalışanları harekete geçirme, aralarındaki iletişimi düzenleme, birbirlerini anlama ve yardımlaşabilmelerinde önemli bir işleve sahiptir. Bu bağlamda duyguların başarılı biçimde yönetilmesi gereğinin altı çizilmelidir. Duygularını iyi yönetenlerde yüksek duygusal zekâyâ sahip olanlardır ve bu kişiler duygularının farkındadırlar, kendi iç dünyalarını iyi tanırlar, sınırlarını iyi bilirler, duygularını ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilirler, yeteneklerinin farkındadırlar, vicdan sahibidirler ve hayata karşı iyimserdirler. Ayrıca, örgütün diğer üyeleri ile empati kurabilmeleri, onları anlamaları ve onlarla iyi geçinmeleri, iş ortamındaki stres yaratıcı durumları kontrol edebilmelerini, problemleri durumu anlayıp uygun çözümler bulabilmelerini ve gerektiğinde esnek olabilmelerini sağlar (Jung ve Yoon, 2012). Dolayısıyla duygusal zekâ çalışma yaşamında çalışanların kendi duygularını iyi tanımasını ve diğer kişilerin duygu ve düşüncelerine de önem vermesini sağlamanın yanı sıra iş ortamında saygı ve sevginin, moral ve motivasyonun artmasına, iş tatmininin sağlanmasına, performansın artmasına, örgütsel vatandaşlık davranışlarının güçlenmesine ve personel değişiminin azalmasına da büyük katkı sağlar (Gürbüz ve Yüksel, 2008; Joseph ve Newman, 2010).

Özetle, duygusal zekâsı yüksek çalışanların istihdam edildiği bir örgütte zamanın kötüye kullanılması, kaynakların israf edilmesi, ekipmanların sabote edilmesi, dedikodu, hırsızlık, rüşvet, taciz, izinsiz işe gelmeme ya da erken ayrılma gibi davranışları içeren üretim karşıtı iş davranışlarının görülme olasılığı da görece düşecektir (Deshpande ve Josepf, 2005; Jung ve Yoon, 2012).

Bilindiği gibi ahlak, bir toplumda kişilerin benimsedikleri ve uymak zorunda oldukları bireysel ve toplumsal davranış biçimleri ve kuralları bütünüdür. Ahlaki bakış açısı doğuştan gelmek yerine, bireyin başta aile bireyleri olmak üzere çevresindeki diğer kişilerle girdiği etkileşimlerle edindiği bilgi ve izlenimlerle ortaya çıkar ve zamanla gelişerek bireyin ahlaki davranışları ve tutumlarını oluşturur. Ahlak anlayışı, bireyin toplum içindeki davranışlarını ve diğer kişilerle olan ilişkilerini düzenlemede önemli bir etkiye sahiptir. Duygu, davranış ve düşüncelerin iyi-doğru ya da kötü-yanlış ekseninde değerlendirilmesini sağlar. Olumlu bir ahlaki anlayışın gerçekleşmesi için üç unsurun bir arada olması gereklidir: İyiyi bilmek, iyiyi arzulamak ve iyiyi yapmak (Şengün, 2008; Kabaday ve Aladağ, 2010).

Ahlak anlayışı, ahlaki düşünce ve ahlaki davranış bütünü olan ahlaki olgunluk, ahlaki değerleri içselleştirmeyi ve bunlara vicdanda yer vermeyi içerir. Kişinin ahlaki anlamda kendisini tanımlaması ve tüm duygu, düşünce ve davranışlarında bir ahenk yaratması ahlaki olgunluğu da beraberinde getirir. Ahlaki olgunluk bireyin yaşamını geçirdiği ortamlarda duygu, düşünce, yargı, tutum ve davranışlarında her türlü ahlak dışılığı reddetmesini sağlayan bir tür mükemmellik düzeyidir. Yüksek ahlaki olgunluk düzeyine sahip olan kişiler güvenilir,

sözüne sadık, kendini kontrol edebilen, sorumluluk sahibi, diğer kişilere değer veren, onlara karşı duyarlı ve saygılı, empati kurabilen, sosyal yeteneklerini iyi kullanan ve halihazırda geçerli olan sözlü ya da yazılı kanun ve kurallara uyan kişilerdir. Bu kişilerin tüm arzu, istek ve davranışlarında bir uyum söz konusudur (Şengün ve Kaya, 2007; Liddell ve Cooper, 2012). Bu özelliklerle sahip ahlaki olgunluğu yüksek bir kişinin çalışma yaşamında yer aldığı örgütte hırsızlık, sabotaj, saldırganlık, işe gelmeme, işe geç kalma, yavaş çalışma, kaynakları israf etme ve gibi örgütün ve diğer çalışanların üzerinde yıkıcı etkilere sahip davranışları göstermesi göreceli olarak daha az olacaktır.

Yaşam doyumunu genel anlamda bireyin hayatından hoşnut olma derecesini ifade eder. Yaşamın geneline ilişkin bilişsel yargılamaları ve değerlendirmeleri içerir. Bireyin beklenti, ihtiyaç, istek ve dileklerine ulaşarak mutluluğu yakalaması ve moral kazanmasıdır. Günlük ilişkilerinde yaşadığı olumlu duyguların artmasıdır. Kişi geçmişte olduğu gibi halihazırdaki iş, aile ve arkadaş çevresinde yaşam doyumunu arttırmak için çalışır. Aynı zamanda kendine yeni hedeflerde belirleyerek gelecekte de doyum içinde olmak içinde çaba sarf eder. Sağlık, gelir, yaş, cinsiyet, meslek ve eğitim gibi kişisel durumlarda yaşam doyumuyla yakında ilişkilidir. Yüksek yaşam doyumuna sahip olan kişiler, hoş olarak nitelendirilen duyguları daha fazla yaşarlar, hayatlarını değiştirme istekleri daha azdır. İlgilerini çeken faaliyetlerde bulduklarında, sevinç ve mutluluğu daha fazla yaşadıklarında yani yaşamlarından memnun olduklarında, yüksek öznel iyilik hali içinde olacaklardır. Tam tersi yaşamlarında acı, keder, elem, yoksunluk, engellenme, gerilim gibi olumsuz duyguları hissettiklerinde ise yaşamlarından aldıkları doyum düşecektir (Annak, 2005; Bulut, 2007; Dost, 2007). Örgütlerde çalışanların motivasyonlarında ve çalışma isteklerinde kişilerin, çalışma dışı yaşamlarından aldıkları doyumun etkisi büyüktür. Yaşamdan aldıkları doyumdan etkilenen iş doyumunu yüksek düzeyde sergileyen çalışanların, örgüte ve çalışanlarına zarar vermeye yönelik gizli ve göze çarpmayan eylemleri ya da açıkça meydan okuma, mala zarar verme ve doğrudan fiziksel saldırı gibi yıkıcı davranışları sergileme olasılıkları göreceli olarak daha düşük olacak, tersine bu kişilerin örgüte katkıları büyük ve iş performansları da yüksek olacaktır (Keser, 2005).

Dünyanın hemen her ülkesinde kadınlar nüfusun önemli bir bölümünü oluşturmalarına rağmen gerek geçmişte gerekse günümüzde çalışma yaşamında erkeklerin gerisinde “ikincil işgücü” olarak kalmaktadırlar. Bu durum büyük ölçüde kadın ve erkeğin biyolojik özellikleri bağlamında oluşan geleneksel iş bölümünden kaynaklanmaktadır. Cinsiyete dayalı bu işbölümü her toplumda farklı düzeylerde olsa da, temelde çocuk doğurmak, büyütme ile ev işlerini yapma kadınların temel görevleri arasında yer alırken, çalışarak para kazanma işi erkeklerin esas görevi olarak kabul edilmiştir (Özer ve Biçer, 2003). Son yıllarda eğitim düzeyinin artmasıyla kadınlar ev ortamından çıkarak çalışma yaşamında daha fazla yer almaktadırlar. Ancak eski cinsiyet rolleri yine de devam etmekte ve yaşamımızı derinden etkileyerek her iki cinsiyet üzerinde baskı yaratmakta, erkek ve kadın davranışlarını şekillendirmektedir. Cinsiyet rol toplumsallaşmasının sonucu olan kadın ve erkek davranışları ve tutumları çalışma yaşamına da yansımaktadır. Her ne kadar kadınlar, erkeklere nazaran çalışma yaşamında “ikincil işgücü” olarak kabul edilseler de, yaşamın tüm alanlarında olduğu gibi çalışma hayatına da cinsiyetlerine has olumlu özellikleri yansıtmaktadırlar (Güldü ve Kart, 2009). Kadın çalışanlar erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında işlerinde daha fazla sorumluluk sahibidirler, kişiler arası ilişkilerde daha başarılı ve daha fazla empatik davranışlar sergileyebilmektedirler. İşlerinde daha esnek, gerçekçi ve karşılaştıkları problemleri çözmeye daha başarılıdırlar ve strese daha dayanıklıdırlar (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Kadınların bu özellikleriyle örgüt normlarını ihlal eden dolayısıyla da, örgütün iyi oluşu için tehdit oluşturan üretim karşıtı iş davranışlarını sergileme olasılıkları da görece daha düşük olacaktır.

Tüm bu aktarılanlardan da anlaşılacağı gibi, üretim karşıtı iş davranışları örgüt normlarını ihlal eden ve zarar verme niyeti taşıyan bilinçli davranışlardır. Bu çalışmanın amacı üretim karşıtı iş davranışları ile yaşam doyumu, ahlaki olgunluk düzeyi ve duygusal zekâ boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde kamu alanında görev yapan kadın çalışanların yaşam doyumu, ahlaki olgunluk ve duygusal zekâ kişilik özelliklerinin üretim karşıtı iş davranışlarını sergileme eğilimleri üzerindeki etkileri de incelenmiştir.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın örneklemini, kamu kuruluşlarında memur ya da sözleşmeli olarak görev yapan 180 kadın çalışandan oluşmaktadır. Kadınların yaş ortalaması 35.34'dür ($S=7.38$). Katılımcıların %63'ü 35 yaşın altındayken, % 37'si 35 yaşın üstündedir. 153'ü (% 85) 5 yıldan az çalışma süresine sahipken, 27'si (% 15) 5 yıldan fazla çalışma hayatında yer almaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılara demografik bazı bilgileri elde etmek amacıyla kişisel bilgi formunun yanı sıra, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (Spector ve ark., 2006), Yaşam Doyumu Ölçeği (Diener ve ark., 1985), Ahlaki Olgunluk Ölçeği (Şengün ve Kaya, 2007) ve Bar-On Duygusal Zekâ Anketi (Bar-On, 1997) uygulanmıştır.

2.2.1. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Çalışmada, örgüte ve kişiye yönelik üretim karşıtı iş davranışlarını ölçme amacıyla Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (*The Counterproductive Work Behavior Checklist – CWB*) kullanılmıştır. Ölçek üretim karşıtı iş davranışlarını işaret eden, kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), çalma (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş alt boyutta toplanan 45 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerini “hiçbir zaman (1 puan)” ile “her gün (5 puan)” arasında değişen beş basamaklı likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirmektedir. Alınan yüksek puan üretim karşıtı iş davranışlarının daha sık sergilendiğini göstermektedir. Spector ve arkadaşları, 169 çalışandan oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, ölçeğin tamamının ve alt ölçeklerinin (kötüye kullanma, üretimden sapma, sabotaj, çalma ve geri çekilme) Cronbach Alfa katsayılarını sırasıyla .87, .81, .61, .42, .58 ve .63 olarak bulmuşlardır (Spector ve ark., 2006).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Öcel (2010) tarafından, Kardemir Demir Çelik Fabrikasında görev yapan 351 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere öncelikle ölçeğin yapı geçerliliğini denetlemek için temel bileşenler analizi ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Özgün ölçekten farklı olarak analiz sonuçları, toplam varyansın % 65.15'ini açıklayan dört faktörlü bir yapı göstermiştir. Buna göre, ölçeğin Türkçe formu kötüye kullanma (17 madde), çalma (6 madde), geri çekilme (6 madde) ve sabotaj (3 madde) alt boyutlarında toplanan 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin diğer bir göstergesi olarak da, ölçek alt boyutlarından alınan puanlar ile Sabotaj Ölçeği'nden (Altıntaş, 2009) alınan puanlar arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Sonuçlara göre, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin alt boyutları ve Sabotaj Ölçeği puanları arasındaki korelasyonlar anlamlıdır (kötüye kullanma alt boyutu ile .47, çalma alt boyutu ile .37 geri çekilme alt boyutu ile .43 ve sabotaj alt boyutu ile .30). Ölçüt geçerliliği belirlemek için ölçek puanları

ve rol ötesi olumlu iş davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilen Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Ölçeği (Van Dyne, Graham ve Diensch, 1994) puanları arasındaki ilişki gözden geçirilmiş ve ölçek alt boyutları tamamı ile örgütsel yurttaşlık puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar şöyledir: Kötüye kullanma alt boyutu ile -.38, çalma alt boyutu ile -.35, geri çekilme alt boyutu ile -.39 ve sabotaj alt boyutu ile -.25 (Öcel, 2010).

Öcel (2010), ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla madde-toplam test puanı korelasyonları ile test-tekrar test ve iki yarım güvenilirliğini incelemiştir. Madde-toplam test puanı korelasyonları .53 ile .92 arasında değişmektedir. Bu değerlerin tümü anlamlıdır. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun Cronbach Alfa içtutarlık katsayısı .97 ve 4 hafta arayla hesaplanan test-tekrar test güvenilirliği de .92 'dir. Tek numaralı maddeleri ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon hesaplanarak saptanan iki yarı test güvenilirlik katsayısı ise .95'dir.

2.2.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Bireylerin yaşamdan aldıkları doyumunu yani mutluluk ve moral gibi değişik açılardan iyi olma hali ile günlük ilişkilerimizde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olmasını ifade eden yaşam doyumunu ölçmede Diener, Emmons, Losen ve Giffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği (*The Satisfaction With Life Scale - SWLS*) kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmakta ve “kesinlikle katılmıyorum (1 puan) ile “kesinlikle katılıyorum (7 puan)” arasında değişen yedi basamaklı likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan, yaşam doyumunun yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçek, yaşam doyumunu ölçen ölçekler arasında en çok kullanılan bir değerlendirme aracı olup, Cronbach Alfa içtutarlık katsayıları .80 ile .89 arasında değişmektedir. Faktör analizi sonuçları, ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Köker (1991) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği .85 olarak bulunmuştur. Madde test korelasyonları ise .71 ile .80 arasında değişmektedir. Yetim (1992) de ölçeğin Cronbach Alfa içtutarlık katsayısını .86 ve test-tekrar test güvenilirliğini .73 olarak bulmuştur (Akt., Annak, 2005 ve Bulut, 2007).

2.2.3. Ahlaki Olgunluk Ölçeği

Çalışmada katılımcıların ahlaki olgunluk düzeylerini ölçmek amacıyla Şengün ve Kaya (2007) tarafından geliştirilen Ahlaki Olgunluk Ölçeği (*The Scale of Moral Maturity*) kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde öncelikle, yurtiçi ve yurtdışı alan yazın incelenerek ahlaki olgunluğun göstergesi olduğu düşünülen 223 madde geliştirilmiştir. Bu maddelerin kişilerin ahlaki olgunluk düzeylerini ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde görev yapan 25 akademisyenin görüşlerine başvurularak 85 maddeden oluşan bir taslak hazırlanmıştır. Bu taslak örneklem grubuna uygulanarak sonuçlara faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları ölçeğin toplam varyansın % 20.74'ünü açıklayan tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Faktör yük değerleri .30'un altında olan 19 maddenin ölçekten çıkarılmasıyla 66 maddelik ölçek oluşturulmuştur. Ahlaki olgunluğun davranış boyutu üzerinde yoğunlaşan maddelerden 52'si olumlu, 14'ü ise olumsuz ahlaki olgunluk niteliğini yansıtmaktadır. Olumsuz ahlaki olgunlukla ilgili maddeler ters olarak puanlanmaktadır. Ölçek “*evet, her zaman'dan (5 puan)*” “*hayır, hiçbir zaman (1 puan)*” arasında değişen beş basamaklı likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirilmektedir. Yüksek puan, yüksek ahlaki olgunluk düzeyini, düşük puan ise düşük ahlaki olgunluk düzeyini göstermektedir (Şengün ve Kaya, 2007).

Ölçeğin güvenilirliği belirleme çalışmasında, ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach Alfa içtutarlık katsayısı .93, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .84 ve iki yarı test güvenilirlik

katsayısı ise .89 olarak bulunmuştur. Bulunan bu güvenilirlik katsayıları Ahlaki Olgunluk Ölçeği'nin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Şengün ve Kaya, 2007).

2.2.4. Bar-On Duygusal Zekâ Anketi

Katılımcıların duygusal zekâ düzeylerini belirlemek için Bar-On (1997) tarafından geliştirilen Bar-On Duygusal Zekâ Anketi (*Bar-On Emotional Quatient Inventory*) uygulanmıştır. Ölçek 5 boyut ve bunların altında yer alan 15 boyutu ölçen 87 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek boyutları ve alt boyutları şöyledir: Kişisel beceriler (bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, kararlılık, kendine saygı ve duygusal benlik bilinci), kişiler arası beceriler (sosyal sorumluluk, kişiler arası ilişkiler ve empati), uyumluluk (esneklik, gerçekçilik ve problem çözme), stresle başa çıkma (strese dayanıklılık ve dürtü kontrolü) ve genel ruh durumu (mutluluk ve iyimserlik). Ölçek “*tamamen katılmıyorum (1 puan) ile “tamamen katılıyorum (5 puan)”* arasında değişen beş basamaklı likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirilmektedir (Yüksel, 2006).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Acar (2001) tarafından gerçekleştirilmiştir. Anket, üç İngilizce okutmanı tarafından ayrı ayrı Türkçe'ye çevrildikten sonra, dördüncü bir uzman tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir. Anketin orijinali ve yapılan çeviri karşılaştırılmış, yanlış anlaşılma tehlikesi olan ifadeler yeniden gözden geçirilerek maddelere son hali verilmiştir. Anketin güvenilirlik testi için ölçeğin bütünü ve alt boyutların Cronbach Alpha içtutarlılık katsayılarına bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin bütünü Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı .92'dir. Kişisel yetenekler alt boyutunun Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı .84, kişiler arası yetenekler alt boyutunun Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı .78, uyumluluk alt boyutunun Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı .65, stresle başa çıkma alt boyutunun Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı .73 ve genel ruh durumu alt boyutunun Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı .75'dir (Acar, 2001).

3. Bulgular

Hatırlanacağı gibi çalışmanın amacı, kadın çalışanların yaşam doyumu, ahlaki olgunluk ve duygusal zekâ düzeyleri bakımından, üretim karşıtı iş davranışlarını (kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve sabotaj) sergileme eğilimlerinde bir fark olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada yaşam doyumu, ahlaki olgunluk düzeyi ve duygusal zekâ alt boyutları bağımsız değişkenler olarak seçilmiştir. Bütün analizler için alfa değeri .05 olarak seçilmiştir. Analizler SPSS 20.0 (IBM SPSS Statistics for Windows; Armonk, NY: IBM Corp.) ile gerçekleştirilmiştir.

3.1. Gruplar Arası Karşılaştırma Sonuçları

Üretim karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma davranışlarına göre, duygusal zekâ alt boyutlarından “**kişiler arası beceriler**” ($F(1, 178) = 5.54, p < .05$) bakımından gruplar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Düşük düzeyde kişiler arası becerilere sahip olanların (Grup 1) ortalaması 18.97, yüksek düzeyde bu özelliğe sahip olanların (Grup 2) ortalaması ise 17.41'dir. Benzer biçimde, kötüye kullanma üretim karşıtı iş davranışı ile “**genel ruh durumu**” ($F(1, 178) = 3.74, p < .05$) arasında da gruplar arasındaki fark anlamlıdır. Buna göre, yüksek düzeyde genel ruh durumu yüksek düzeyde olan (Grup 2) katılımcıların ortalaması ($\bar{x} = 17.53$) ve düşük düzeyde genel ruh durumuna sahip olanların (Grup 1) ortalaması ise ($\bar{x} = 18.82$) dir. Bu bulgular, kişiler arası becerileri ve genel ruh durumları düşük düzeyde olan kadın çalışanların, örgütteki diğer kişilere yönelik küçümseme, yok

sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma ve tehdit davranışlarını (kötüye kullanma) daha sık sergilediklerini göstermektedir.

Sabotaj davranışları bakımından da yine, **“kişiler arası beceriler”** ($F(1, 178) = 6.17, p < .05$) ve **“genel ruh durumu”** ($F(1, 178) = 4.21, p < .05$) duygusal zekâ boyutları açısından gruplar arası farklar anlamlıdır. Kişiler arası beceriler ve genel ruh durumuna yüksek düzeyde sahip olanların (Grup 2) ortalamaları sırasıyla 3.08 ve 3.11 ve kişiler arası becerileri ve genel ruh durumları düşük düzeyde olan katılımcıların (Grup 1) ortalamaları ise sırasıyla 3.50 ve 3.46’dır. Örgüte ait mal ve mülkü bozmaya ya da tahrip etmeye yönelik sabotaj davranışlarını ve diğer çalışanlara yönelik küçümseme, yok sayma, korkutma ve tehdidi içeren kötüye kullanma davranışlarını en fazla sergileyenler, hem kişiler arası beceriler hem de genel ruh durumu ortalamaları düşük olan kadın çalışanlardır.

Ayrıca **“kişiler arası beceriler”** duygusal zekâ boyutunda, çalma ve geri çekilme üretim karşıtı iş davranışları bakımından da gruplar arasında anlamlı farklar bulunmuştur (*sırasıyla* $F(1, 178) = 3.82, p < .05$ ve $F(1, 178) = 3.62, p < .05$). Örgütün ya da diğer çalışanlarının mal ve paralarını çalmayı içeren çalma boyutundan düşük puan alan katılımcıların (Grup 1) ortalaması ($\bar{x} = 6.93$), yüksek puan alan katılımcıların (Grup 2) ortalamasından ($\bar{x} = 6.25$) daha yüksektir. Benzer biçimde geri çekilme boyutundan düşük puan alan katılımcıların (Grup 1) ortalaması 8.64, yüksek puan alan katılımcıların (Grup 2) ortalaması ise 7.82’dir. Analiz sonuçlarına göre, düşük düzeyde çalma ve geri çekilme davranışlarını sergileyen kadın çalışanlar, örgütün ya da diğer çalışanlarının mal ve paralarını çalma ve izin almadan işe gelmeme-ayrılma, geç gelme-erken ayrılma ve mola saatlerini verilenden daha uzun tutma davranışlarını daha fazla sergilemektedirler.

Son olarak, kişinin ahlaki değerleri içselleştirmesini, vicdanına yerleştirmesini ve duygu, düşünce, tutum ve davranışlarında her türlü ahlak dışılığı ret etmesini ifade eden **“ahlaki olgunluk düzeyi”** bakımından da anlamlı farklar vardır. Buna göre, kötüye kullanma ($F(1, 178) = 8.38, p < .05$), geri çekilme ($F(1, 178) = 6.68, p < .05$) ve sabotaj ($F(1, 178) = 6.88, p < .05$) davranışları açısından ahlaki olgunluk düzeyi grupları arasındaki farklar anlamlıdır. Kötüye kullanma davranışını yüksek düzeyde sergileyenlerin (Grup 2) ortalaması ($\bar{x} = 17.34$), düşük düzeyde sergileyenlerin (Grup 1) ortalamasından ($\bar{x} = 19.26$) daha düşüktür. Aynı biçimde geri çekilme davranışlarını düşük düzeyde sergileyenlerin (Grup 1) ortalaması ($\bar{x} = 8.85$) ve yüksek düzeyde sergileyenlerin (Grup 2) ortalaması ($\bar{x} = 7.74$) iken, sabotaj üretim karşıtı iş davranışlarını düşük düzeyde sergileyenlerin (Grup 1) ortalaması ($\bar{x} = 3.54$) ve yüksek düzeyde sergileyenlerin (Grup 2) ortalaması ise ($\bar{x} = 3.09$) dur. Analiz sonuçlarından da anlaşılacağı üzere, ahlaki olgunluk düzeyi düşük olan kadın çalışanlar, örgütteki diğer kişilere yönelik küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma ve tehdit davranışlarını (kötüye kullanma), izin almadan işe gelmeme, geç gelme-erken ayrılma, mola saatlerini verilenden daha uzun tutma ve izinsiz işten ayrılma davranışlarını (geri çekilme) ve örgüte-diğer çalışanlara ait mal ve mülkü bozmaya ya da tahrip etmeye yönelik davranışları (sabotaj) daha sık sergilemektedirler.

Yaşam doyumu kişilik özelliği ile yaş ve çalışma süresi demografik değişkenleri bakımından gruplar arasında anlamlı farklar bulunmamıştır.

3.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Üretim karşıtı iş davranışları boyutları ile yaşam doyumu, ahlaki olgunluk ve duygusal zekâ kişilik özellikleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Üretim Karşıtı İş Davranışları Boyutları ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	<i>Kötüye Kullanma</i>	<i>Çalma</i>	<i>Geri Çekilme</i>	<i>Sabotaj</i>
<i>Yaşam Doyumu</i>	-.12	-.15*	-.16*	-.10
<i>Kişisel Beceriler</i>	-.17*	-.15*	-.06	-.13
<i>Kişiler Arası Beceriler</i>	-.31*	-.25*	-.19*	-.33*
<i>Uyumluluk</i>	-.22*	-.16*	-.22*	-.18*
<i>Stresle Başa Çıkma</i>	.00	-.05	-.03	-.01
<i>Genel Ruh Durumu</i>	-.26*	-.18*	-.14	-.24*
<i>Ahlaki Olgunluk</i>	-.38*	-.29*	-.31*	-.36*
<i>Yaş</i>	.00	-.06	-.15*	.04
<i>Çalışma Süresi</i>	-.06	-.11	-.17*	-.02
*p< .05				

Tablo 2'den de anlaşılacağı üzere, üretim karşıtı iş davranışları alt boyutları ile yaşam doyumu ve duygusal zekânın alt boyutları olan kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk ve genel ruh durumu arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Benzer biçimde, ahlaki olgunluk düzeyi ile kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve sabotaj boyutları arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Yaş ve çalışma süresi demografik değişkenleri bakımından da sadece geri çekilme üretim karşıtı iş davranışı arasında negatif yönde anlamlı ilişki gözlenmiştir.

3.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmanın son aşamasında, üretim karşıtı iş davranışlarını yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, ahlaki olgunluk düzeyi üretim karşıtı iş davranışı boyutların hepsinde toplam varyansa katkıda bulunmaktadır. Duygusal zekâ alt boyutlarından stresle başa çıkma kötüye kullanma, çalma ve sabotaj davranışlarında, demografik değişkenlerden çalışma süresi ise çalma ve geriye çekilme boyutlarında varyansdaki değişimden sorumludur. Üretim karşıtı iş davranışı boyutları için regresyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Kötüye Kullanma Davranışları = 4.71 – 2.27 stresle başa çıkma – 3.68 ahlaki olgunluk

[R= .48, R² = .23, F(9-170) = 4.20; p< .05]

Analiz sonuçlarına göre, stresle başa çıkma ve ahlaki olgunluk düzeyi kötüye kullanma davranışlarının anlamlı yordayıcısıdır. Diğer bir deyişle, stresle başa çıkma ve ahlaki olgunluk düzeyi toplam varyansın % 23'ünü açıklamaktadır.

Çalma Davranışları = 3.50 – 2.06 çalışma süresi – 2.46 stresle başa çıkma – 2.72 ahlaki olgunluk

[R= . 41, R² = . 17, F(9-170) = 2.87; p< .05]

Çalışma süresi, stresle başa çıkma ve ahlaki olgunluk düzeyi çalma davranışlarının anlamlı yordayıcısıdır. Bu değişkenler toplam varyansın % 17'ünü açıklamaktadır.

Geriye Çekilme Davranışları = 3.90 – 2.02 çalışma süresi - 2.00 uyumluluk – 3.31 ahlaki olgunluk

[R= . 44, R² = . 19, F(9-170) = 3.30; p< .05]

Çalışma süresi, uyumluluk ve ahlaki olgunluk düzeyi, çalma davranışlarının anlamlı yordayıcısıdır. Geri çekilme davranışlarına ilişkin toplam varyansın % 19'u bu değişkenlerle açıklanmaktadır.

Sabotaj Davranışları = 3.39 + 2.06 yaş – 2.04 kişisel beceriler – 1.94 stresle başa çıkma – 2.98 ahlaki olgunluk

[R= . 49, R² = . 24, F(9-170) = 4.49; p< .05]

Sabotaj davranışlarını anlamlı düzeyde yordayan değişkenler yaş, kişisel beceriler, stresle başa çıkma ve ahlaki olgunluk düzeyidir. Bu değişkenler toplam varyansın % 24'ünden sorumludur.

4. Tartışma

Örgütler için maliyet ve zaman kaybına neden olan üretim karşıtı iş davranışları son yıllarda Türkiye'de yeni bir araştırma alanı olarak belirginleşmektedir. Üretim karşıtı iş davranışları algılanan haksız örgütsel uygulamalara, örgütsel adaletsizliklere, yetersiz örgütsel destek ve benzeri gibi stres yaratıcı iş koşullarına tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Bu davranışlar örgütün ve çalışanların iyilik hali üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Her yıl dünyada milyonlarca dolarlık zarara neden olan büyük ekonomik kayıplar yaratmasının yanı sıra, bu davranışlar diğer çalışanlarının zihinsel ve fiziksel sağlıklarının kötüleşmesine de yol açan neden olan ciddi etkilere sahiptir (Bowling ve Gruys, 2010).

Bu çalışma, üretim karşıtı iş davranışları açısından yaşam doyumu, ahlaki olgunluk düzeyi ve duygusal zekâ boyutlarına göre fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma kamu kuruluşlarında memur ya da sözleşmeli olarak görev yapan kadın çalışanlar üzerinde yürütülmüştür.

Hatırlanacağı üzere duygusal zekâ, duyguları ve duygusal bilgiyi anlama, düşünceleri destekleyecek şekilde duyguları geliştirme ve oluşturma, duygusal ve entelektüel gelişmeyi teşvik edecek şekilde duyguları düzenleme yeteneğidir. Duygusal zekâsı yüksek olan kişiler iş, aile ve sosyal çevreleriyle iyi ilişkiler kurabilen, başarıya daha kolay ulaşabilen, daha fazla üreten dolayısıyla da çalışma yaşamlarında diğer çalışanlarla ve yönetici konumundaki kişiler tarafından sevilip sayılan ve kariyerlerinde hızla yükselebilen kişilerdir (Lee ve Ok, 2014). Bar-On (1997), duygusal zekâyı her biri farklı yetenek ve beceriler içeren 5 alt boyut altında incelemiştir: Kişisel beceriler (bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, kararlılık, kendine saygı ve duygusal benlik bilinci), kişiler arası beceriler (sosyal sorumluluk, kişiler arası ilişkiler ve empati), uyumluluk (esneklik, gerçekçilik ve problem çözme), stresle başa çıkma (strese

dayanıklılık ve dürtü kontrolü) ve genel ruh durumu (mutluluk ve iyimserlik). Yapılan varyans analizi sonuçları, duygusal zekâ boyutlarının bazı üretim karşıtı iş davranışları açısından anlamlı farklar yarattığını göstermiştir. Buna göre, *kişiler arası beceriler* ve *genel ruh durumu* bakımından gruplar arası farklar anlamlıdır. *Kişiler arası beceriler* kişiler arası yetenek ve faaliyetleri içerir. Bunlar empati, bireyler arası beceriler ve sosyal sorumluluktur. Bu boyuttan yüksek puana alanlar, sorumluluk sahibi, diğerlerini anlayan ve onlarla iyi geçinen ve sosyal becerileri güçlü kişilerdir. Bu yetenekler özellikle başta insan ilişkileri olmak üzere çalışma yaşamında da takım çalışmaları ve müşteri hizmetlerini yönetebilmek için gereklidir. *Genel ruh durumu* ise mutluluğu ve hayata karşı iyimser olmayı kapsar. Bu boyut kişinin, yaşama bakışını ve yaşamdan aldığı zevki belirleme ile problemlere çözüm bulma ve stres toleransında etkilidir. Bu boyuttan yüksek puan alanlar, yaşamdan zevk almasını bilen, mutlu, neşeli ve iyimser kişilerdir. O halde bu kişiler çalışma yaşamında pozitif bir ortamın yaratılmasında ciddi katkılarda bulunacaklardır (Acar, 2001). O nedenle de duygusal zekânın kişiler arası beceriler ve genel ruh durumu duygusal zekâ boyutlarının temsil ettiği özelliklere sahip olan kişilerin, örgütün diğer üyelerine yönelik küçümsemeleri, onları yok saymaları, korkutma ve tehdidi içeren davranışlarda bulunmaları pek olası değildir. Buna ilaveten, örgüte ait mal ve mülkü bozmayı ya da tahrip etmeyi içeren sabotaj, örgütün ya da diğer çalışanlarının mal ve paralarını çalma ve izinsiz işe gelmeme-erken ayrılma ve işe geç gelme-erken ayrılma gibi kötüye kullanma davranışları da göstermeyeceklerdir. Çalışmamızın sonuçları bu görüşü destekler niteliktedir. Kişiler arası becerileri düşük olan katılımcılar üretim karşıtı iş davranışlarının hepsini yani kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve sabotaj davranışlarını daha sık sergilerken, genel ruh durumu boyutundan düşük puan alan kadın çalışanlar ise kötüye kullanma ve sabotaj davranışlarını daha fazla göstermektedirler. Alan yazında da bu bulguları destekler niteliktedir. Örneğin Deshpande ve Joseph (2005) ile Jung ve Yoon (2012) duygusal zekâ ve üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Yani duygusal zekâ arttıkça üretim karşıtı iş davranışları azalmaktadır. Bu bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, duygusal zekânın çalışma ortamları için anahtar etmen olduğuna işaret etmektedirler. Üstelik duygusal zekâsı yüksek çalışanların görece daha çok olduğu bir çalışma ortamında, çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşim de yüksektir ve takım ruhu oluşmuştur. Kısaca ifade etmek gerekirse duygusal zekâ düzeyi gelişmiş bireyler mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı için son derece değerli bileşenler olarak tanımlanabilir. Ayrıca böyle bir ortamda çalışanların iş tatmininin yüksek olması ve performans düzeyinin artması şaşırtıcı olmayacaktır (Deshpande ve Joseph,2005; Jung ve Yoon, 2012).

Sunulan bu çalışmanın bir diğer bulgusuna göre ise, *ahlaki olgunluk düzeyi* ile üretim karşıtı iş davranışlarının kötüye kullanma, geri çekilme ve sabotaj boyutları arasında anlamlı farklar bulunmaktadır. Bilindiği gibi ahlaki olgunluk, ahlak anlamında kişilerin yaşamlarında ulaştıkları bir mükemmellik düzeyini ifade eder. Bu tanımlamaya göre yüksek düzeyde ahlaki olgunluğa sahip olan kişiler, yaşamlarında her türlü ahlak dışılığı reddedeceklerdir. Bu kişiler yer aldıkları ortamlarda güvenilir, sözlerine sadık, sorumluluk sahibi, diğer kişilere değer veren, saygılı, empati kurabilen, kendilerini kontrol edebilen, stresli durumlarla baş edebilen kişiler olarak çarpıcılık kazanırlar. Ve toplum içinde geçerli olan kurallara ve yazılı kanunlara uyan iyi vatandaşlar olarak tanınırlar (Liddell. ve Cooper, 2012). Bu özelliklerle betimlenen ahlaki olgunluk düzeyine yüksek düzeyde sahip olan kişilerin, bilinçli olarak yapılan, örgüt normlarını ihlal eden dolayısıyla da, örgütün iyilik hali için tehdit oluşturan sabote etme, diğer çalışanlara zarar verme, korkutma, tehdit etme, küsme, dedikodu yapma, bilerek kötü performans sergileme, izin almadan işe gelmeme ya da erken ayrılma gibi üretim karşıtı iş davranışlarını, iş ortamları onlar için ne kadar olumsuz olursa olsun sergilemeyeceklerdir. Nitekim araştırma bulgularımız da bu görüşü destekler niteliktedir.

Regresyon analiz ve korelasyon analizi sonuçları da yapılan varyans analizini desteklemektedir. Regresyon analiz sonuçlarına göre, stresli bir durum karşısında umutsuzluğa kapılmamayı, kontrollü kaybetmemeyi yani soğukkanlı olabilmeyi ifade eden *stresle baş edebilme* derecesi ile *ahlaki olgunluk* düzeyinin, kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve sabotaj üretim karşıtı iş davranışlarını negatif yönde yordadıkları bulunmuştur. Korelasyon analizleri de yaşam doyumu, ahlaki olgunluk düzeyi ve duygusal zekanın tüm alt boyutları (kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Sonuç olarak, bu araştırmadan elde edilen bulgular duygusal zekâ boyutlarının ve ahlaki olgunluk düzeyinin üretim karşıtı iş davranışlarını belirleme de önemli bir rol oynadığını göstermektedir. İlgili alan yazında, duygusal zekâ ile üretim karşıtı iş davranışlarına değinen çalışmalar oldukça sınırlıdır. Ayrıca ahlaki olgunluk düzeyinin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu nedenle, çalışmamız gelecek araştırmalar için duygusal zekâ ile ahlaki olgunluk düzeyinin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisine ilişkin öncül bulgular sağlaması yönünden önem taşımaktadır. Bu çalışma kadın çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Ancak ele aldığımız değişkenler bakımından erkek çalışanların üretim karşıtı iş davranışlarını sergileme düzeylerini ve olası farkların kaynağını belirlemeye yönelik bir çalışma alan yazına önemli bir katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Acar, F.T. (2001). **Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Acar, F. (2002). “Duygusal Zekâ ve Liderlik”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12, 53-68.
- Annak, B.B. (2005). **Sosyal Destek, Sosyal Ağ, Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu: Duygu-Durum ve Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Kişiler ve Düzenli Hemodiyaliz Tedavisi Gören Hastalar Açısından Bir Karşılaştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Appelbaum S.H.; Deguire K.J. ve Lay M. (2005). “The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behaviour”, **Corporate Governance**, 5(4),46-56.
- Bowling, N.A. ve Gruys, M.L. (2010). “Overlooked Issues in the Conceptualization an Measurement of Counterproductive Work Behaviour”, **Human Resource Management Review**, 20, 54-61.
- Bowling, N.A.ve Burns, G.N. (2014). “Sex as a Moderator of the Relationships Between Predictor Variables and Counterproductive Work Behaviour”, **Journal of Business and Psychology**, DOI 10.1007/s10869-013-9342-5.
- Bulut, N. (2007). “Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 3(27), 1-13.
- Deshpande, S.P. ve Joseph, J. (2005). “The Impact of Emotional Intelligence on Counterproductive Behaviour in Chine”, **Management Research News**, 28(5), 75-85.
- Dost, M.T. (2007). “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2(22), 132-143.
- Fox S., Spector P.E. ve Miles D. (2001). “Counterproductive Work Behaviour in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions”, **Journal of Vocational Behaviours**, 59, 292-310.
- Güldü, Ö. ve Ersoy-Kart, M. (2009). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 64(3), 97-116.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). “Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(2), 174-190.
- Hakstian, A. R.; Farrell, S. ve Tweed R.G.(2002). “The Assessment of Counterproductive Tendencies by Means of the California Psychological Inventory”, **International Journal of Selection and Assessment**, 10(1/2), 58-59.
- Joseph, D.L. ve Newman, D.A. (2010). “Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model”, **Journal of Applied Psychology**, 95(1), 54-78.

- Jung, H.S. ve Yoon, H.H. (2012). "The Effect of Emotional Intelligence on Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizen Behavior among Food and Workers in a Deluxe Hotel", **International Journal of Hospitality Management**, 31, 369-378.
- Kabaday, A. ve Aladağ, K.S. (2010). "Farklı İlköğretim Kurumlarına Devam Eden Öğrencilerin Ahlaki Gelişimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi", **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 7(1), 878-898.
- Keser, A. (2005). "The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa-Turkey", **"İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 7(2), 52-63.
- Lee, J.J. ve Ok, C.H. (2014). "Understanding Hotel Workers Service Sabotage: Emotional Labor Perspective Based on Conservation of Resources Theory", **International Journal of Hospitality Management**, 36, 176-187.
- Liddell, D.L. ve Cooper, D.L. (2012). "Moral Development in Higher education", **New Direction For Student Services**, 139, 5-15.
- Marcus B.ve Schuler H. (2004). "Antecedents of Counterproductive Behaviour at Work: A General Perspective", **Journal of Applied Psychology**, 89(4), 648 – 658.
- Öcel, H. (2010). "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması", **Türk Psikoloji Yazıları**, 13(26), 18-26.
- Öcel, H. ve Aydın, O. (2010). "Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi." **Türk Psikoloji Dergisi**, 25(66), 73-83.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). "Türkiye'de Kadın Çalışanların İş gücünün Panel Veri Analizi", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1), 55-86.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", **Academy of Management Journal**, 38, 555–572.
- Samnani, A.K. ve Singh, P. (2014). "Performance-enhancing Compensation Practices and Employee Productivity: The Role of Workplace Bullying", **Human Resource Management Review**, 24, 5-16.
- Spector, P. E.; Fox S.; Penney L. M.; Bruursema K.; Goh A.ve Kessler S., (2006). "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?", **Journal of Vocational Behavior**, 68, 446-460.
- Şengün, M. ve Kaya, M. (2007). "Ahlaki Olgunluk Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 24-25, 51-64.
- Şengün, M. (2008). **Lise Öğrencilerinin ahlaki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, M. (2006). **Duygusal Zekâ Ve Performans İlişkisi (Bir Uygulama)**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Extended Abstract

In this study it is aimed to determine the effects of life satisfaction, moral maturity and emotional intelligence on counterproductive work behavior by the female workers.

Data were collected from 180 public sector female workers. Ages of the participants ranged from 22 to 56, with a mean age of 35.34 ($SD = 7.38$). Amongst them, 63% were under 35, whilst 37% were above 35. 153 (85%) while less than 5 years study period. While 85% of the participants (153) less than 5 years working life, 15% (27) are located more than 5 years.

In order to collect data, “The Counterproductive Work Behavior Checklist – CWB” (Spector et al., 2006), “The Satisfaction with Life Scale – SWLS” (Diener et al., 1985), “The Scale of Moral Maturity” (Şengün and Kaya, 2007) and “Bar-On Emotional Quotient Inventory” (Bar-On, 1997) were used. Additionally, a demographic information form was completed by the respondents. The instruments and demographic information forms were distributed to the participants by the researcher.

According to the research results, in respect to abuse behaviors, there was a significant difference between the groups in terms of the main effect of interpersonal skills and general emotional state (respectively $F(1, 178) = 5.54, p < .05$; $F(1, 178) = 3.74, p < .05$). High interpersonal skills and general emotional state had respectively a mean score of 17.41 and 17.53, whereas the low interpersonal skills and general emotional state had respectively 18.97 and 18.82. Then it can be said that abuse behaviors are more prevalent among low interpersonal skills and general emotional state compare with the high ones.

In terms of “theft”, “withdrawal” and “sabotage”, there were significant differences between the groups in terms of the main effect of interpersonal skills scores (respectively, $F(1, 178) = 3.82, p < .05$; $F(1, 178) = 3.62, p < .05$; $F(1, 178) = 5.54, p < .05$). The results confirmed that the high interpersonal had a mean score of 6.25, whilst the low interpersonal had 6.93 for theft. In terms of sabotage behaviors (active behaviors like defacing or destroying physical property belonging to the employer), it seems that low interpersonal ($\bar{x} = 3.50$), because of their anger and hostile feelings, engage in aggressive and active behaviors significantly more than the high Machs ($\bar{x} = 3.08$). Considering withdrawal behaviors, the data showed that the low interpersonal skills ($\bar{x} = 8.64$) participants had significantly higher score in withdrawal subscale than the high interpersonal skills ($\bar{x} = 7.82$). This result indicate that the low interpersonal skills female workers are more prone to making purposeful failure during performing work than those of high in interpersonal skills.

With respect to abuse, withdrawal and sabotage score, there was a significant difference between the groups in term of moral maturity ($F(1, 178) = 8.38, p < .05$; $F(1, 178) = 6.68, p < .05$; $F(1, 178) = 6.88, p < .05, respectively$). The grup means that constituted this difference are 17.34, 7.74 and 3.09 for Group 2 (high moral maturity) and 19.26, 8.85 and 3.54 for Group 1 (low marul maturity). The result revealed that the group who has high moral maturity level exhibit signaficantly less abuse, withdrawal and sabotage behaviours than low moral maturity. Finally the results failed to confirm any significant differences between low-high life satisfaction, personal skills, compatibility and overcome stress groups, as well as age and working time.

Regression analysis showed that overcome stress and moral maturity contributed to the total variance, in explaining abuse, theft and sabotage type of CWBs. Additionally, the results for withdrawal and sabotage behaviors indicated that compatibility and intrapersonal skills responsible from the change in variance.

These results indicate that all CWBs will become prevalent when interpersonal skills, compatibility and moral maturity decrease. Nevertheless, there are no significant correlations between overcome stress and CWB types. Similarly, while life satisfaction is correlated negatively with abuse and theft, general emotional intelligence is correlated negatively abuse, theft and sabotage. Finally, age and working time is correlated negatively with withdrawal behavior.